

Servizio Sindacale e Previdenziale

Torino, 21 luglio 2026

La Trasparenza Retributiva

**Decreto Legislativo 96/2026
Recepimento Direttiva UE 2023/970**

Torino, 21 luglio 2026

La Trasparenza Retributiva

Sommario

- **La Direttiva UE 2023/970**
- **Il Decreto Legislativo 96/2026**
- **Le reazioni**
- **Gli effetti**

Direttiva U.E. 2023/970: parità di retribuzione a parità di lavoro

*«volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso **la trasparenza retributiva** e i relativi meccanismi di applicazione»*

Intende la trasparenza retributiva come strumento per favorire la parità e contrastare la discriminazione di sesso

Direttiva UE recepita con il **D.Lgs 96/2026** con efficacia dal 7 giugno scorso

In proposito le nostre circolari:

- n.178 dell'8 giugno 2026
- n. 202 del 6 luglio 2026

Direttiva U.E. 2023/970: contrasto contro la discriminazione di sesso

- «discriminazione diretta»: la situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga (art.25 c.1 e c.1bis D.Lgs 198/2006)
- «discriminazione indiretta»: la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (art.25 c.2 e c.2 bis D.Lgs 198/2006)

D.LGS 96/2026: scopo e destinatari

- Il D.Lgs 96/2026 rafforza il contrasto alla discriminazione, diretta o indiretta, concernente qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale (a norma art.28 D. Lgs 198/2006 Codice delle Pari Opportunità)
- Destinatari: datori di lavoro privati o pubblici
- Per tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno o part-time (compresi dirigenti) indipendentemente dalla durata del rapporto
 - Esclusi invece rapporti di lavoro autonomo, intermittente e domestico
- Per rapporti di lavoro subordinato anche in fase pre-assuntiva : con protezione estesa ai candidati all'assunzione

Direttiva 2023/970:

Parità di retribuzione a parità di lavoro

- *Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.*
- *Gli Stati membri, in consultazione con gli organismi per la parità, adottano le misure necessarie per assicurare la disponibilità di strumenti o metodologie di analisi e per far sì che a tali strumenti o metodologie si possa accedere facilmente allo scopo di sostenere e guidare la valutazione e il confronto del valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al presente articolo.*

Tali strumenti o metodologie consentono ai datori di lavoro e/o alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso.

D.Lgs. 96/2026: parità retributiva

Per retribuzione si intende : *il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili;*

Per stesso lavoro si intende: *la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato*

Per lavoro di pari valore si intende: *la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro*

**D.Lgs. 96/2026:
il CCNL è sistema retributivo conforme ai dettami
U.E.**

*... L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale inquadramento e trattamento economico, **costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza,** ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori*

D.Lgs. 96/2026: Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica

*I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base del CCNL, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.**

Informativa da rendere in tre fasi:

1. fase pre-assuntiva
2. fase assuntiva
3. pendente rapporto di lavoro dipendente

** Datori di lavoro da 50 dipendenti in su*

D.Lgs. 96/2026: trasparenza retributiva anche in fase di pre-assunzione.

- Ai candidati vanno fornite informazioni relative alla retribuzione o alla fascia da attribuire alla posizione offerta sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere ed alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato
- Ai candidati non possono essere richieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro
- Le procedure di selezione e assunzione vanno condotte in modo non discriminatorio. Gli avvisi e i bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

D.Lgs. 96/2026: trasparenza retributiva in fase di assunzione

Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di informativa si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali.

Fondamentali allo scopo, quindi, il rinvio al CCNL e la messa a disposizione del CCNL stesso ai dipendenti. Per le imprese che applicano il contratto edile industriale ANCE il Codice alfanumerico CNEI è F 012.

D.Lgs. 96/2026: trasparenza retributiva pendente rapporto di lavoro

... è riconosciuto ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il diritto di cui al presente comma non può essere esercitato più di una volta all'anno...

I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere tali informazioni e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

Pare evidente la spinta ad estendere di fatto, almeno in parte, la portata delle disposizioni inerenti il rapporto sulla parità di genere, di cui all'art.46 del D. Lgs 198 del 2006 anche alle imprese da 50 o meno dipendenti.

L'obbligo peraltro è annuale e non biennale ma circoscritto alle sole medie retributive.

All'obbligo l'impresa può assolvere anche pubblicando di propria iniziativa l'informazione sul proprio intranet aziendale.

D.Lgs 96/2026: trasparenza retributiva e privacy (art.7)

Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

*Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e **non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.***

Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni possono essere fornite con le modalità previste da apposito Decreto del Ministero del Lavoro da emanare entro la metà di settembre 2026.

D.Lgs. 96/2026: trasparenza retributiva e privacy (art.11)

*L'accesso alle informazioni (di cui agli articoli 7, 9 e 10) è riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, **all'Ispettorato del lavoro** e agli organismi per la parità territorialmente competenti ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile.*

*I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione **senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori** che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.*

D.Lgs.96/2026: Rimedi giurisdizionali e Sanzioni

Alle violazioni dei diritti derivanti dal D.Lgs 96/2026 si applicano le disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. (Codice delle Pari Opportunità)

Da notare che in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del DLgs 96/2026, si applica l'articolo 41 di tale codice per il quale l'accertamento di una discriminazione posta in essere da soggetti cui siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dall'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente agli enti pubblici che abbiano disposto la concessione del beneficio o dell'appalto.

No ritorsioni: si applica l'articolo 41- bis del codice di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006 avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.

Sanzione depenalizzata: la discriminazione in materia retributiva in origine prevedeva la sanzione penale dell'ammenda da 250 a 1500 euro. Ai sensi del Decreto Legislativo 15 gennaio 2016 n. 8 risulta depenalizzata in sanzione pecuniaria da 5.000 a 10.000 euro.

D.Lgs. 96/2026: In attesa dei Decreti Attuativi

Per **le imprese con 100 o più dipendenti** saranno emanati entro metà settembre 2026 uno o più Decreti Ministeriali finalizzati alla raccolta delle informazioni che tali imprese dovranno rendere a scadenze successive sul divario retributivo di genere:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili

Per **le imprese fino a 49 dipendenti** – come già indicato in precedenza - sarà emanato apposito decreto che indicherà, invece, quali informazioni andranno fornite.

D.Lgs. 96/2026: suggerimenti per le imprese

- 1. una ricognizione dei sistemi retributivi e dei criteri di inquadramento;**
- 2. la revisione dei processi di selezione e delle comunicazioni esterne;**
- 3. verifica delle condizioni che hanno portato al passaggio di livello di persone che non hanno sostanzialmente modificato la propria attività di lavoro nella prospettiva di potenziali contestazioni per discriminazione di genere;**
- 4. la valutazione dell'impatto organizzativo per le imprese ≥ 100 dipendenti.**

Riferimenti & Contatti

- **Dossier in Homepage del Collegio Costruttori Torino:**

[Home Ance Torino | Collegio Costruttori Edili](#)

- Servizio Sindacale Collegio Costruttori Torino
e-mail sindacale@cce.to.it tel. 011/ 81377221/222/234

Ezio CRISTETTI – Ciro NEGRI

Grazie per l'attenzione