

**Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll | Dr. Arno Pichler | Dr. Benjamin Steinmair |**

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio  
I-39100 Bozen | Bolzano  
T 0471.306.411 | F 0471.976.462  
E info@interconsult.bz.it  
I www.interconsult.bz.it  
Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Circolare 05/26

Bolzano, li 04/06/2026

**Trasparenza retributiva e parità salariale – Nuovi obblighi per i datori di lavoro**

Gentile Cliente,

con la presente Vi informiamo sulle **novità** di maggiore rilievo in materia di **trasparenza retributiva e parità salariale** introdotte dal D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026.

Il Decreto attua la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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.

Il Decreto **entrerà in vigore** il giorno **7 giugno 2026**.

**1.1 Le novità in pillole**

<b>Obbligo</b>	<b>Contenuto</b>	<b>Chi / Quando</b>
Offerte di lavoro: <b>Indicazione retribuzione</b>	Retribuzione lorda mensile iniziale o fascia retributiva (criteri oggettivi e neutri + CCNL)	→ Tutti i datori di lavoro → dal 7 giugno 2026
<b>Divieto</b> di chiedere retribuzioni pregresse	Vietato richiedere ai candidati info su retribuzioni attuali o precedenti (anche tramite agenzie)	→ Tutti i datori di lavoro → dal 7 giugno 2026
Offerte di lavoro: <b>gender-neutral</b>	Avvisi redatti secondo criteri neutri rispetto al genere, anche per titoli professionali	→ Tutti i datori di lavoro → dal 7 giugno 2026
Trasparenza retributivi <b>criteri</b>	Criteri di determinazione del salario e progressione economica accessibili ai dipendenti	→ Tutti i datori di lavoro → esonero per aziende <50 dipendenti
<b>Diritto di informazione</b>	Lavoratori possono richiedere per iscritto livelli retributivi medi per genere; risposta entro 2 mesi; 1 volta	→ Tutti i datori di lavoro → dal 7 giugno 2026

	all'anno. Vietate clausole di riservatezza retributiva.	
<b>Informazione annuale</b> ai dipendenti	Comunicare annualmente ai lavoratori il diritto di cui all'art. 7 e le modalità di esercizio	→ Tutti i datori di lavoro → annuale
<b>Rapporto periodico</b>	Raccolta e trasmissione dati su gender pay gap (7 indicatori) all'Organismo di monitoraggio. Chiarimenti su richiesta entro 60 giorni.	→ da 100 a 149 dipendenti: prima scadenza 7/6/2031 → ≥150 dipendenti: prima scadenza 7/6/2027
<b>Valutazione congiunta</b>	Con RSU/RSA se divario $\geq 5\%$ non giustificato e non corretto entro 6 mesi dalla comunicazione	→ $\geq 100$ dip. – al verificarsi delle condizioni
<b>Sanzioni</b>	Da € 5.000 a € 10.000; revoca agevolazioni; esclusione appalti fino a 2 anni; ammenda fino a € 50.000 o arresto fino a 6 mesi in caso di inottemperanza giudiziale	→ tutti i datori di lavoro
<b>Strumento pratico</b>	Linee guida per la redazione di offerte di lavoro inclusive e gender-neutral (Consigliera di parità – Provincia Autonoma di Bolzano): <a href="#">Linee guida per annunci di lavoro inclusivi (PDF)</a>	→ disponibile gratuitamente

## 1.2 Contesto normativo e campo di applicazione

Il principio della parità retributiva tra uomini e donne è sancito dall'art. 37 della Costituzione italiana e dall'art. 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE). La normativa di riferimento interna è il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

La Direttiva (UE) 2023/970, oggetto di recepimento da parte del D.Lgs. n. 96/2026, introduce prescrizioni minime finalizzate a rafforzare concretamente l'applicazione di tale principio, attraverso obblighi di trasparenza retributiva sia nella fase precontrattuale che nel corso del rapporto di lavoro, nonché meccanismi di enforcement più incisivi.

Il D.Lgs. n. 96/2026 si applica a tutti i **datori di lavoro, pubblici e privati**, e a **tutte le forme di lavoro subordinato** (a tempo determinato e indeterminato, pieno e parziale, compresi apprendistato e dirigenti), ad **esclusione** dei contratti di **lavoro domestico** e di **lavoro intermittente** (art. 2, D.Lgs. n. 96/2026).

## 1.3 Le novità nel dettaglio

---

### 1.3.1 Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

---

A decorrere dall'entrata in vigore del Decreto, i datori di lavoro sono tenuti a indicare in ciascun avviso o bando di selezione di personale il **livello retributivo iniziale o la fascia retributiva** prevista per la posizione – da intendersi come retribuzione lorda mensile (o, in alternativa, annua o oraria lorda) – sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato.

**Divieto di acquisire informazioni retributive pregresse:** ai candidati non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro precedenti o in corso. Il divieto si estende anche alle agenzie di selezione eventualmente incaricate (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026).

**Obbligo di neutralità di genere:** gli avvisi e i bandi devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti (art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 96/2026).

#### **Riferimento pratico: Linee guida per offerte di lavoro (Provincia Autonoma di Bolzano)**

La Consigliera di parità della Provincia Autonoma di Bolzano ha pubblicato una guida pratica per la redazione di offerte di lavoro inclusive e rispettose della parità di genere. La guida fornisce raccomandazioni concrete e dal punto di vista operativo su denominazioni di professione neutrali rispetto al genere, formulazioni delle offerte di lavoro, indicazione del compenso e scelta delle immagini.

**Download PDF:** [Linee guida per annunci di lavoro inclusivi \(PDF\)](#)

### 1.3.2 Trasparenza nella determinazione delle retribuzioni e nella progressione economica

---

I datori di lavoro devono rendere accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché i criteri per la progressione economica.

Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, l'obbligo si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

**Esonero per piccole imprese:** i datori di lavoro con **meno di 50 dipendenti** non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 96/2026).

### 1.3.3 Diritto di informazione dei lavoratori

---

Indipendentemente dalla dimensione aziendale, i lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, **entro due mesi dalla richiesta**, 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 è esercitabile una sola volta all'anno.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di **informare annualmente tutti i dipendenti** dell'esistenza di tale diritto e delle modalità per il suo esercizio.

**Divieto di clausole di riservatezza retributiva:** sono vietate le clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere nota la propria retribuzione (art. 7, comma 6, D.Lgs. n. 96/2026).

#### 1.3.4 Rapporto periodico sul divario retributivo di genere

I datori di lavoro con **almeno 100 dipendenti** sono tenuti a raccogliere e trasmettere all'Organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali i seguenti dati:

- ▶ divario retributivo di genere (gender pay gap) – media e mediana;
- ▶ divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili della retribuzione;
- ▶ percentuale di lavoratori per genere che percepiscono componenti variabili;
- ▶ distribuzione per genere;
- ▶ divario retributivo di genere per categorie di lavoratori, suddiviso per retribuzione base e componenti variabili.

La periodicità degli adempimenti in funzione della dimensione aziendale è la seguente:

Dimensione aziendale	Scadenza e periodicità
100–149 dipendenti	entro il 7 giugno 2031, successivamente ogni tre anni
150–249 dipendenti	entro il 7 giugno 2027, successivamente ogni tre anni
≥ 250 dipendenti	entro il 7 giugno 2027, successivamente ogni anno
<b>&lt; 100 dipendenti</b>	<b>obbligo non previsto;</b> report facoltativo

L'esattezza dei dati deve essere confermata dal datore di lavoro previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori (art. 9, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026). I decreti ministeriali attuativi, che definiranno le modalità operative di raccolta e trasmissione, devono essere adottati entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Decreto.

**Diritto di richiedere chiarimenti:** i lavoratori, i loro rappresentanti, l'Ispettorato del lavoro e gli Organismi per la parità (le consigliere e i consiglieri di parità) hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. I datori di lavoro sono tenuti a fornire una risposta motivata entro 60 giorni dalla richiesta e a porre rimedio a eventuali discriminazioni immotivate (art. 9, comma 7, D.Lgs. n. 96/2026).

### 1.3.5 Valutazione congiunta delle retribuzioni

---

L'obbligo di valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori – per datori di lavoro con **almeno 100 dipendenti** – scatta quando ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni (art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 96/2026):

- ▶ il rapporto periodico evidenzia un divario retributivo medio di genere pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- ▶ il datore di lavoro non ha motivato tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- ▶ il datore di lavoro non ha corretto la differenza entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni.

La valutazione congiunta comprende un'analisi delle cause delle differenze retributive e la definizione di misure correttive. Gli esiti devono essere trasmessi all'Organismo di monitoraggio, all'Ispettorato del lavoro e agli Organismi per la parità territorialmente competenti.

### 1.3.6 Sanzioni

---

In caso di accertamento di discriminazioni retributive, si applicano le disposizioni sanzionatorie di cui all'art. 41 del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006). In particolare:

- ▶ sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro;
- ▶ revoca di eventuali agevolazioni o benefici pubblici;
- ▶ esclusione da appalti pubblici per un periodo fino a due anni (in caso di recidiva o di violazioni gravi).

Il giudice competente, in caso di violazione, può ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio e il risarcimento del danno, con inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro. In caso di inottemperanza, è prevista un'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi.

Il Decreto **tutela**, inoltre, i lavoratori e i loro rappresentanti **da eventuali ritorsioni** per aver esercitato i diritti derivanti dal provvedimento (art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026).

### 1.3.7 Organismo di monitoraggio

---

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un Organismo di monitoraggio incaricato di raccogliere i dati trasmessi dai datori di lavoro, di promuovere la parità retributiva e di trasmettere relazioni periodiche alla Commissione europea (prima relazione entro il 7 giugno 2028, successivamente ogni due anni).

## **1.4 Conclusioni**

---

Il D.Lgs. n. 96/2026 è in vigore dal 7 giugno 2026. L'obbligo di indicare la retribuzione nelle offerte di lavoro vale da subito per tutti i datori. Chi non si adegua rischia sanzioni e la perdita di agevolazioni pubbliche.

Per ulteriori informazioni restiamo a Vs. completa disposizione.

Distinti saluti,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll