

La parità retributiva di genere: dalla direttiva UE 2023/970 al D.Lgs. 96/2026

Profili applicativi e adempimenti per le aziende

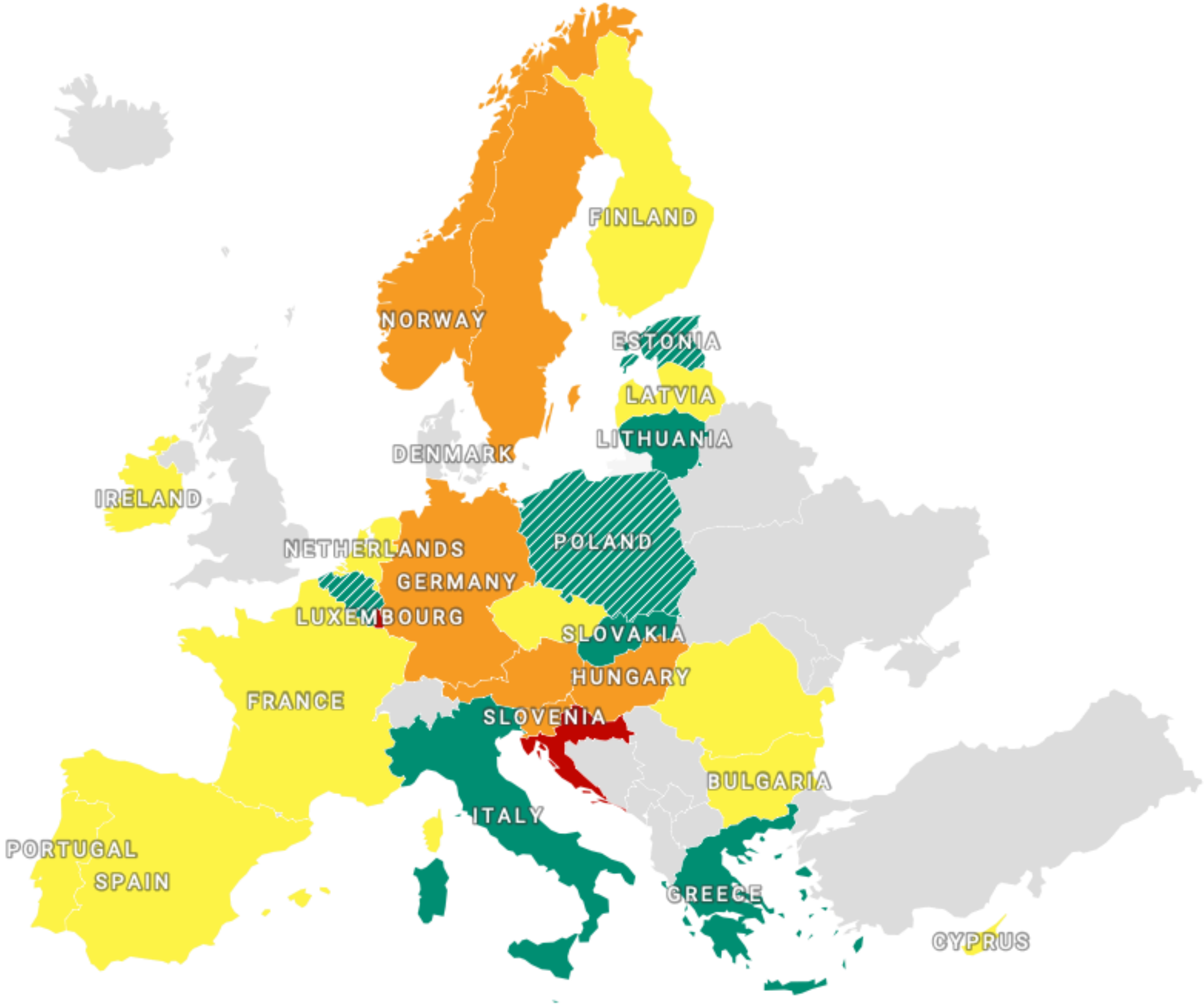
»» **Avv. Ornella Patanè**

22 settembre 2026

EU Pay Transparency Directive (2023/970) - Last updated September 2026

Find out which countries have transposed the Pay Transparency Directive for equal pay.

- Transposed
- Partially Transposed (please select the country for further details)
- Draft law
- Initial steps
- No activity



Ultimo aggiornamento:
Settembre 2026

Le tre dimensioni della trasparenza retributiva



	Data di entrata in vigore degli obblighi	Società con meno di 10 dipendenti	Società con meno di 50 dipendenti	Società con più di 50 ma meno di 100 dipendenti	Società con più di 100 dipendenti
Trasparenza prima dell'assunzione (art. 5)	7 giugno 2026	SI	SI	SI	SI
Trasparenza in materia di retribuzione e livelli retributivi (art. 6)	7 giugno 2026	SI	SI	SI	SI
Trasparenza in materia di progressione economica (art. 6)	7 giugno 2026	NO	NO	SI	SI
Diritto di informazione individuale (art. 7)	7 giugno 2026	SI	SI	SI	SI
Obblighi di rendicontazione e di valutazione congiunta con i	7 giugno 2027	NO	NO	NO	SI

AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

I lavoratori somministrati

Chi è il soggetto obbligato agli adempimenti sulla trasparenza retributiva nei confronti dei lavoratori somministrati?

La bozza di decreto di febbraio 2026

La relazione illustrativa dell'ultima bozza di decreto esplicitava il riferimento all'**utilizzatore**

«Le disposizioni del presente decreto legislativo, ai soli fini indicati dalla direttiva in esame, sono da riferirsi, in caso di somministrazione di lavoro, all'utilizzatore e al contratto collettivo da questo applicato».

Il decreto definitivo

Nel decreto definitivo, non vi è alcun riferimento alla somministrazione

Art. 2, co. 2 D.Lgs. 96/2026

«Il presente decreto si applica ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.»

La soluzione operativa

Circolare Assolavoro dell'8 giugno 2026:

Gli obblighi di cui al D.Lgs. 96/2026 vanno adempiuti dai datori di lavoro «**sostanziali**», ossia gli utilizzatori. Questo anche in considerazione che nel lavoro in somministrazione vige il **principio di parità di trattamento economico e normativo** rispetto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore a parità di mansioni derivante dalla Direttiva 2008/104/CE.

AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

I lavoratori somministrati

Art. 34, co. 3, D.Lgs. 81/2015

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 35, co. 1, D.Lgs. 81/2015

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

CONSEGUENZE PRATICHE

1. Gli obblighi informativi, comunicativi e di rendicontazione del D.lgs. 96/2026 (artt. 6, 7 e 9) sono in capo all'utilizzatore in quanto datore di lavoro sostanziale; ne consegue che, **nel calcolo del livello retributivo medio, vanno incluse le retribuzioni dei somministrati**, che potranno esercitare il diritto di informazione al pari degli altri lavoratori diretti dell'utilizzatore.

2. I lavoratori somministrati, **non vanno computati nell'organico ai fini delle soglie dimensionali** previste dal D.lgs. 96/2026 per gli obblighi di rendicontazione.

JOB POSTING E RECRUITING

La nuova fase pre-assuntiva e le principali criticità operative

Art. 5 D.Lgs. 96/2026

Nel job posting devono essere indicate:
✓ retribuzione iniziale o fascia retributiva della posizione
✓ pertinenti disposizioni del CCNL applicato

LA FASCIA RETRIBUTIVA

Che cosa si intende per retribuzione iniziale/ fascia retributiva?

- Come si individua il range retributivo?
- È possibile indicare nell'annuncio «a partire da...»?
- Cosa si intende per retribuzione

LE PERTINENTI DISPOSIZIONI DEL CCNL

Quale livello di dettaglio fornire?

- CCNL Applicato
- Categoria/ livello di inquadramento?
- cosa succede se il range retributivo comprende più inquadramenti?

E durante i colloqui?



Sino a dove si estende il divieto di chiedere al candidato informazioni retributive?

JOB POSTING E RECRUITING

La nuova fase pre-assuntiva: risposte ai quesiti

Art. 5 D.Lgs. 96/2026

Nel job posting devono essere indicate:
✓ retribuzione iniziale o fascia retributiva della posizione
✓ pertinenti disposizioni del CCNL applicato

LA FASCIA RETRIBUTIVA

Che cosa si intende per retribuzione iniziale/ fascia retributiva?

- La nozione di retribuzione è **omnicomprensiva**: devono essere considerati gli elementi fissi, variabili e gli eventuali benefit in natura.
- Nell'annuncio deve essere indicata la retribuzione prevista per la posizione o una fascia retributiva, individuata tra un minimo e un massimo.
- Non è sufficiente indicare la sola RAL
- Non è utilizzabile la formula «a partire da...», perché non consente di individuare il limite massimo della fascia retributiva
- Il range retributivo deve essere coerente con i livelli retributivi di chi svolge le mansioni all'interno della società.

LE PERTINENTI DISPOSIZIONI DEL CCNL

Non basta un rinvio generico al CCNL. Nell'annuncio bisogna rendere individuabile almeno:

- CCNL applicato alla posizione
- Livello/categoria/qualifica
- Principali elementi della disciplina

Se il range retributivo consente più possibili inquadramenti, nell'annuncio può essere indicato il corrispondente **range di livelli/categorie** previsti dal CCNL applicato.

Art. 3, co. 1, lett. a) D.Lgs. 96/2026

«retribuzione»: 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.

JOB POSTING E RECRUITING

La nuova fase pre-assuntiva: lo svolgimento dei colloqui

Art. 5, co. 2 D.Lgs. 96/2026

«Ai candidati a un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione. »

DESTINATARI DEL DIVIETO

Il divieto si estende anche ai soggetti terzi incaricati dalla società della fase di selezione o assunzione, come
HEAD HUNTER e/o SOCIETÀ DI SELEZIONE

OGGETTO DEL DIVIETO

Non possono essere richieste né acquisite, direttamente o indirettamente, informazioni sulle retribuzioni attuali o pregresse del candidato.

VIETATO RICHIEDERE:

- informazioni sulla retribuzione attuale o precedente
- buste paga, CU/CUD o altra documentazione idonea a ricostruire la salary history

ATTENZIONE ANCHE ALLE DOMANDE INDIRETTE

È opportuno evitare domande sulle **aspettative retributive o sull'accettabilità del pacchetto offerto** quando, per modalità o contesto, possano indurre il candidato a rivelare indirettamente la propria retribuzione attuale o pregressa.

LA TRASPARENZA VERSO I DIPENDENTI

Una nozione preliminare: il livello retributivo

Avv. Ornella Patanè

La definizione normativa: art. 3, co.1 lett. b) del D.Lgs. 96/2026

per Livello Retributivo si intende «la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali»

Quando un elemento rientra nel livello retributivo?

FISSO

CONTINUATIVO

STRUTTURALE

NON DISCREZIONALE

GENERALIZZATO

DEFINITIVO

Rientrano:

- superminimi/ ad personam
- Straordinario forfetizzato
- Indennità fisse di mansione
- Fringe benefit e welfare

Non rientrano

- premi una tantum
- MBO/ elementi variabili
- Premi di risultato o di produzione
- Maggiorazioni occasionali

PROFILO CRITICO : La nozione nazionale di Livello Retributivo è più restrittiva di quella prevista dalla Direttiva

Art. 3, co. 1, lett. b) Direttiva 970/2023: per Livello retributivo si intende «la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda», mentre la retribuzione è «il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo».

LA TRASPARENZA VERSO I DIPENDENTI

Il diritto di informazione

Avv. Ornella Patanè

1. La categoria di appartenenza

Come individuare la categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore ?

Art. 4, co. 4 D.Lgs. 96/2026

I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3.

Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

Cosa vuol dire ad integrazione?

2. L'arco temporale

Su quale periodo calcolare i livelli retributivi medi da comunicare?

La norma non individua espressamente l'arco temporale.

Anno civile
precedente

Pro: uniformità fra i dipendenti e coerenza con il testo della Direttiva
Contra: potenziale difformità dalla situazione attuale

Dato retributivo più
recente

Pro: rappresentazione aggiornata del livello retributivo
Contra: necessità di aggiornare continuamente il dato e disallineamento rispetto ai dati da rendicontare dal 2027