



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Trasparenza retributiva e parità salariale: approvato lo schema di Decreto Legislativo

di Redazione

Il Consiglio dei Ministri, nella [seduta n. 159 del 5 febbraio 2026](#), ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, 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.

Il provvedimento introduce misure finalizzate a rafforzare la trasparenza dei livelli retributivi e a contrastare le disparità salariali ingiustificate, applicabili ai lavoratori dei settori pubblico e privato, nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato.

Il Decreto chiarisce le nozioni di «*stesso lavoro*» e di «*lavoro di pari valore*» e individua i presupposti sulla base dei quali lavoratori e lavoratrici possono essere comparati ai fini della parità retributiva, prendendo come riferimento unitario per la classificazione delle mansioni e dei trattamenti economici la contrattazione collettiva, in modo da garantire criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Il Decreto ha lo scopo di rafforzare le misure di trasparenza retributiva sia nella fase di accesso al lavoro sia nel corso del rapporto di lavoro. In relazione al primo aspetto, il datore di lavoro ha l'obbligo di specificare negli annunci la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista e ha il divieto di basare le offerte sulla storia salariale, che non può essere richiesta in fase di selezione.

In relazione al secondo aspetto, i lavoratori già in servizio possono esercitare un diritto di informazione di natura individuale in presenza di un sospetto di discriminazione, che permette di conoscere il proprio livello retributivo e i livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I datori di lavoro possono anche rendere disponibili tali informazioni di propria iniziativa sulla rete intranet o sulle aree riservate dei siti aziendali.

Il Decreto dispone che i sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni siano fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, basati sulle competenze, sull'impegno, sulle responsabilità e sulle condizioni di lavoro. In caso di uno scostamento retributivo del 5% tra uomini e donne non adeguatamente giustificato, è previsto un obbligo di motivazione a carico del datore di lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, dell'INL e degli organismi di



parità per individuare le misure idonee a eliminare il divario.

Seminario di specializzazione

Trasparenza retributiva: comprendere la norma, organizzare i dati, preparare l'azienda

[Scopri di più](#)