LAVORO | Trasparenza retributiva – prime osservazioni

scritto da Annamaria Laurenzano | Giugno 5, 2026

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D. Lgs. 96/2026 sulla trasparenza salariale, si riporta di seguito nota di approfondimento redatta dal nostro Sistema centrale relativa alle prime indicazioni interpretative, con riserva di integrarne il contenuto anche sulla base degli eventuali decreti attuativi previsti dal decreto medesimo.

Ambito di applicazione

La direttiva si applica ai datori di lavoro, sia pubblici che privati, ed ai rapporti 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. Inoltre, ai fini dell'art. 5, il decreto si applica anche ai candidati ad un impiego

Definizioni

L'art. 3 reca le definizioni rilevanti ai fini delle disposizioni contenute nel decreto. Ad avviso del nostro Sistema centrale, le definizioni da attenzionare particolarmente sono le seguenti:

- per «livello retributivo» si intende la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, 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 (lett. b);

- per «categoria di lavoratori» si intende l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto (lett. h);
- per «rappresentanti dei lavoratori» si intendono i componenti delle RSU, delle RSA o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato (lett. o).

Con riferimento alle definizioni sopra riportate si osserva quanto segue.

Relativamente alla definizione di livello retributivo, i superminimi individuali e non strutturali, in sede di prima applicazione, possono essere esclusi dal calcolo dei livelli retributivi se assorbibili (in quanto "temporanei" e "non generalizzati").

Ciò con particolare riferimento alle istanze che potrebbero essere presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 7.

Al contrario, vanno conteggiati eventuali superminimi strutturali e collettivi, anche se assorbibili, nonché i superminimi individuali non assorbibili.

Per quanto riguarda la definizione di categoria dei lavoratori, questa non coincide con la definizione di cui all'art. 2095 c.c., ma fa riferimento ad una classificazione contrattuale omogenea di lavoratori che svolgono stesse mansioni o mansioni comparabili.

Quanto, infine, alla definizione di rappresentanti dei lavoratori, Confindustria aveva chiesto fosse eliminato il

riferimento ai “soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato”, ma il testo definitivo viceversa ha confermato la definizione iniziale.

Stesso lavoro e lavoro di pari valore

L’art. 4 del decreto prevede che i contratti collettivi di lavoro e le leggi debbano assicurare **sistemi di classificazione e determinazione retributiva basati su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere, al fine di garantire parità di retribuzione tra soggetti che svolgano lo “stesso lavoro” o “lavoro di pari valore”**.

Ciò che preme sottolineare è che la direttiva, e conseguentemente il decreto legislativo in esame, non impongono un trattamento uniforme di tutti i lavoratori, in quanto **è ammessa una differenziazione tra i trattamenti previsti per i lavoratori, anche di sesso diverso (che svolgano uno “stesso lavoro” o “lavoro di pari valore”) purché, però, sia fondata su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.**

L’art. 4, 1° comma, sancisce una **presunzione (relativa) di conformità per i datori che applicano i CCNL “di qualità”**.

Nello specifico, si presume che tutti i principi di parità e trasparenza sanciti nella direttiva e nel decreto di recepimento siano rispettati nel caso in cui il datore di lavoro applichi un CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore di riferimento.

Resta ovviamente salva, per il singolo lavoratore, la possibilità di dimostrare l’esistenza, nel caso concreto, di trattamenti retributivi “ingiustificatamente” differenziati sotto il profilo del genere rispetto a soggetti di sesso diverso che svolgano lo “stesso lavoro” o “lavoro di pari

valore”.

La disposizione del primo comma dell’art. 4 costituisce il frutto di un intenso lavoro di interlocuzione che Confindustria, con le altre nove principali organizzazioni datoriali, ha svolto con il Ministero del Lavoro e con il Legislatore, anche in sede di audizione parlamentare congiunta, affinché venisse adeguatamente valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva “di qualità” nel garantire un sistema retributivo e di classificazione neutro.

Il secondo comma dell’art. 4 declina poi i concetti di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”, indispensabili per effettuare la comparazione volta a verificare il rispetto del principio di parità di trattamento a parità di lavoro.

Il decreto chiarisce quindi le nozioni di “**stesso lavoro**” e di “**lavoro di pari valore**”:

– per “**stesso lavoro**” si intende l’attività svolta con mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativo, all’interno del medesimo livello retributivo e della stessa categoria legale previsti dal CCNL applicato o, in mancanza, dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

– per “**lavoro di pari valore**”, invece, si intende una prestazione diversa, ma comparabile, secondo i livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato o, in mancanza, dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Quanto al parametro per effettuare la valutazione in oggetto Confindustria, congiuntamente alle altre nove principali associazioni datoriali, ha in più sedi sottolineato la non adeguatezza del richiamo al “CCNL applicato” e a quello sottoscritto dalle associazioni comparativamente più rappresentative solo “in mancanza” di un diverso CCNL applicato.

Questa formulazione si espone a critiche sotto diversi profili, e ciò è stato osservato anche nel parere della Commissione competente della Camera dei deputati. E infatti, in primo luogo, la disposizione risulta incompatibile con l'art. 19 della direttiva, in base al quale la comparazione non deve limitarsi ai lavoratori alle dipendenze dello stesso datore di lavoro ma che, soprattutto, prevede che la comparazione debba effettuarsi sulla base di una "fonte unica".

È del tutto evidente che fare generico riferimento al "CCNL applicato dal datore di lavoro" consente "in astratto" di ritenere utili, al fine di effettuare il confronto previsto dall'art. 4 comma 2, ciascuno dei mille e più CCNL depositati al CNEL.

Tale esito interpretativo, oltre a porsi, appunto, in contrasto con la direttiva, presenta rilevanti elementi di criticità tenendo conto dei fenomeni che da tempo alterano la fisiologica dinamica delle relazioni industriali.

Il riferimento al CCNL applicato in azienda e, solo in mancanza, a quello "di riferimento" comporta infatti il rischio di legittimare una disparità di trattamento tra lavoratori che svolgono le stesse mansioni o mansioni di pari valore.

Come più volte evidenziato da molti studi sulla comparazione tra CCNL illustrati anche nell'ambito di specifici seminari presso il CNEL, i contratti che si pongono in concorrenza con quelli sottoscritti da associazioni comparativamente più rappresentative utilizzano frequentemente il meccanismo del "sotto inquadramento" dei lavoratori (che svolgono mansioni astrattamente comparabili) per risultare più "convenienti".

Pertanto, tale meccanismo consentirebbe di eludere anche la finalità della direttiva in esame che è quella, come noto, di assicurare pari trattamento a parità di lavoro svolto, in

particolare sotto il profilo di genere.

Peraltro, tale impostazione finirebbe, di fatto, per penalizzare le imprese che applicano i CCNL "di qualità" sostenendo un costo del lavoro più alto, con conseguente alterazione della concorrenza.

Infine, occorre considerare che, secondo dati del CNEL, la "copertura" della contrattazione collettiva in Italia è pari a circa il 100% e, pertanto, il riferimento alle ipotesi di "mancanza" del CCNL applicato è quantomeno non aderente alla realtà.

Sul punto, però, occorre tener conto del principio sancito nel c.d. "Decreto Primo Maggio" (D.L. 62/2026) per cui il CCNL sottoscritto dalle associazioni, sia datoriali che sindacali, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere preso come riferimento, in ogni specifico settore, per stabilire il salario "giusto" da riconoscere ai lavoratori, tenendo conto del trattamento economico complessivo ivi stabilito.

Sulla base della lettura congiunta di quest'ultima norma e di quella di cui all'art. 4, comma 1, del D. Lgs. 96/2026 in oggetto, si può sostenere, sempre ad avviso del nostro Sistema centrale, che la contrattazione "di qualità" (in quanto sottoscritta dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, per il settore di riferimento) costituisce comunque il parametro di riferimento per individuare il trattamento economico "giusto" da riconoscere ai lavoratori che svolgono mansioni tra loro identiche o comparabili.

Un'ulteriore conferma dell'interpretazione appena illustrata è rinvenibile nella lettura congiunta dei commi 3 e 4 dell'art. 4.

Il comma 3 ricorda che la valutazione del lavoro di pari valore deve avvenire attraverso criteri comuni, oggettivi e

non discriminatori, considerando elementi come competenze, responsabilità, condizioni di lavoro e ogni altro fattore pertinente alla specifica posizione.

Il comma 4 prevede che i sistemi di classificazione previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata o integrativa e dalla legge rappresentano il principale riferimento per effettuare la comparazione tra lavori.

Dunque, la comparazione può essere svolta sulla base dei sistemi di classificazione ed inquadramento previsti dal CCNL applicato dal datore di lavoro e, di conseguenza, non necessita dello sviluppo di ulteriori meccanismi di valutazione, salvo che l'impresa non ritenga opportuno effettuarli.

Sempre in base alla presunzione di conformità sancita dal comma 1 della norma e alla lettura congiunta dei commi 3 e 4, si può concludere che i criteri previsti dai sistemi di classificazione dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale si presumono neutri ed oggettivi sotto il profilo del genere.

Il testo del comma 4, art. 4, consente inoltre al datore di lavoro di adottare sistemi propri di classificazione professionale e valutazione, purché integrativi rispetto al CCNL e sempre a condizione che siano fondati su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

La comparazione può avvenire anche tra lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi, quando le condizioni retributive derivino dalla stessa legge, dallo stesso contratto collettivo nazionale oppure da regole aziendali comuni a più imprese appartenenti a un gruppo societario.

Infine, è previsto che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare, entro il 31 dicembre 2026, atti di indirizzo per favorire l'attuazione concreta di queste

disposizioni.

Trasparenza retributiva

Ai sensi dell'art. 6, i datori di lavoro sono tenuti a rendere accessibili ai dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli per la progressione economica.

Il Governo ha esercitato la facoltà, prevista dalla direttiva, di **escludere dall'obbligo di comunicare i criteri per la determinazione della progressione economica i datori che occupino meno di 50 dipendenti** (questi ultimi saranno quindi tenuti a comunicare solo i criteri per la determinazione della retribuzione e dei livelli retributivi).

L'adempimento di tale obbligo di trasparenza è semplificato per i datori che applichino un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento ed eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 D. Lgs. 81/2015, o contratti equivalenti.

In tal caso è sufficiente un rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato.

Di fatto, l'informativa che il datore dovrà rendere ai lavoratori coincide con quella che già è prevista dal D.L. 152/1997, con l'integrazione che tale informativa viene ora resa anche ai fini dell'art. 6 del D. Lgs. 96/2026.

Per i nuovi assunti, dunque, sarà opportuno specificare che l'informativa di cui al D.L. 152/1997 assolve anche all'obbligo di cui all'art. 6 del D. Lgs. 96/2026.

Viceversa, per il personale già in forza al 7 giugno 2026 tale specifica non è necessaria, salvo siano intervenute delle

modifiche degli elementi del contratto individuale dopo l'assunzione che, comunque, renderebbero obbligatorio rinnovare l'informativa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 152/1997.

Trasparenza retributiva per i candidati ad un impiego

La principale novità (art. 5) consiste nel fatto che i principi della trasparenza retributiva si applicano anche nella fase pre-assuntiva.

Infatti, gli obblighi di trasparenza retributiva sono ora estesi anche ai "candidati ad un impiego": negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro devono essere fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione.

È fatto inoltre divieto, in fase di selezione dei candidati, di chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite nell'attuale o precedente impiego. Per quanto riguarda l'indicazione nel bando/avviso della retribuzione iniziale o fascia retributiva, per cercare di gestire la "rigidità" della disposizione, si suggerisce di proporre, ove possibile, un inquadramento che possa fare riferimento a due livelli contigui di

Per quanto riguarda l'indicazione nel bando/avviso della retribuzione iniziale o fascia retributiva, per cercare di gestire la "rigidità" della disposizione, si suggerisce di proporre, ove possibile, un inquadramento che possa fare riferimento a due livelli contigui di inquadramento, previsti dal CCNL applicato, con le relative retribuzioni minime di riferimento, specificando che, in base agli elementi che emergeranno durante la fase selettiva, sempre sulla base di

criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, verrà individuata la retribuzione specifica da offrire al candidato.

Diritto di informazione individuale

In base all'art. 7, ciascun lavoratore potrà chiedere e ricevere informazioni relative ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Ogni lavoratore potrà esercitare tale diritto una sola volta per ciascun anno e il datore di lavoro sarà tenuto a fornire una risposta per iscritto, entro 2 mesi dalla richiesta, e ad informare annualmente i dipendenti del proprio diritto a ricevere tale informativa.

Sempre per ragioni di tutela dei dati personali, ai fini di evitare l'identificazione diretta o indiretta di singoli lavoratori, per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, le modalità con le quali poter fornire questi dati saranno stabilite con un successivo decreto ministeriale (cfr. art. 9 comma 4, lett. d).

I datori di lavoro possono assolvere a tale obbligo pubblicando, nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Le informazioni possono essere, altresì, estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9.

Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di parità,

destinatari della rilevazione.

Sul punto occorre sottolineare che, finché non verranno emanati i decreti attuativi previsti in relazione all'art. 9, ad avviso del nostro Sistema centrale, queste informazioni possono essere estrapolate dal rapporto biennale che, in base alla normativa vigente, le imprese da 50 dipendenti in su sono tenute ad elaborare.

Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti e la risposta da parte del datore di lavoro deve essere motivata.

Sul punto occorre sottolineare la differenza tra questo tipo di informativa e quella prevista dall'art. 9, lett. g).

Mentre la seconda è volta a verificare l'eventuale divario retributivo di genere superiore al 5% in una specifica categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro/lavoro di pari valore, la prima ha natura individuale e non collettiva.

Nello specifico di quest'ultima informativa, dunque, il divario che dovesse emergere va motivato anche laddove inferiore alla soglia del 5% e le risultanze possono essere poste a fondamento esclusivamente di rivendicazioni individuali, come previsto dall'art. 7, comma 7.

Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

Obblighi di informazione sul divario retributivo di genere e

valutazione congiunta delle retribuzioni

Ai sensi dell'art. 9, i datori di lavoro che occupano **almeno 100 dipendenti dovranno comunicare dati relativi al divario retributivo di genere in azienda**, secondo modalità tecniche che saranno individuate con successivi decreti ministeriali.

Nello specifico, i dati da comunicare sono i seguenti:

1. a) il divario retributivo di genere;
2. b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
3. c) il divario retributivo mediano di genere;
4. d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
5. e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
6. f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
7. 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.

L'entrata in vigore di tale obbligo varia a seconda delle soglie dimensionali dei datori di lavoro:

– per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti la comunicazione dei dati dovrà avvenire entro il **7 giugno 2027** (e successivamente ogni anno);

– per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti la comunicazione dei dati dovrà avvenire entro il **7 giugno 2027** (e successivamente ogni 3 anni);

– per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e i 149 dipendenti entro il **7 giugno 2031** (e successivamente ogni tre anni).

Tutti i dati devono essere comunicati all'organismo di monitoraggio previsto dall'articolo 14 (il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f)) e possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet.

Le informazioni sul 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 (comma 1, lettera g), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti.

Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.

Se il datore di lavoro applica un'unica politica retributiva per tutto il gruppo, può comunicare i dati in forma aggregata a livello nazionale invece che separatamente per ogni singola società o sede, se questo permette di rappresentare la situazione in modo più corretto e di semplificare gli adempimenti.

I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati.

In questo caso, i datori di lavoro devono fornire una risposta motivata entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio ad eventuali discriminazioni immotivate

Valutazione congiunta delle retribuzioni

Ai sensi dell’art. 10, i datori di lavoro soggetti all’obbligo informativo di cui all’art. 9 effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni, se ricorrono le seguenti condizioni:

1. a) emerge una **differenza del livello retributivo** medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile **pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori**;
2. b) se il **datore di lavoro non ha motivato tale differenza** di livello retributivo medio **sulla base di criteri oggettivi e neutri** sotto il profilo del genere;
3. c) se il datore di lavoro **non ha corretto tale differenza immotivata** di livello retributivo medio **entro sei mesi dalla data della comunicazione** delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta consiste in una valutazione dei dati raccolti volta all’individuazione di eventuali misure di correzione per le ipotesi in cui dai dati raccolti emerga uno scostamento del 5% tra le retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile, in una categoria di lavoratori, non adeguatamente giustificate dal datore di lavoro.

Per farlo, si analizza innanzitutto la presenza di donne e uomini nelle diverse categorie professionali e si confrontano i livelli retributivi medi, comprese le componenti accessorie o variabili della retribuzione, tenendo conto della definizione di livello retributivo medio di cui all’art. 3.

La valutazione prende poi in esame eventuali scostamenti tra le retribuzioni medie di donne e uomini nelle singole categorie, cercando di individuarne le ragioni sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, definiti, se del caso, congiuntamente dal datore di lavoro e dai rappresentanti dei lavoratori.

Viene inoltre preso in considerazione se, dopo il rientro da

congedi di maternità, paternità, parentali o di assistenza, vi siano stati miglioramenti retributivi e in quale misura ne abbiano beneficiato lavoratrici e lavoratori.

Infine, la valutazione deve indicare le misure da adottare per intervenire sulle differenze retributive non giustificate e verificare anche se le azioni decise in precedenza abbiano prodotto risultati efficaci.

Una delle misure che si potrebbero adottare per intervenire sulle differenze retributive non giustificate è quello di ricorrere alla c.d. Certificazione per la parità di genere di cui all'art. 46-bis del Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 198/2006).

L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

Tutela dei dati personali

L'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.lgs. n. 96/2026 deve avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La retribuzione e gli elementi economico-patrimoniali connessi costituiscono, infatti, dati personali quando sono riferibili a un lavoratore identificato o identificabile (cfr. Garante privacy, 31 dicembre 1998, doc. web n. 39324; Garante privacy, Linee guida lavoratori privati, 23 novembre 2006, doc. web n. 1364939; Garante privacy, parere 26 marzo 2026, registro provv. n. 195, doc. web n. 10242702).

Proprio per questo, l'art. 11 del decreto introduce criteri chiari per bilanciare trasparenza e riservatezza, prevedendo che:

- le informazioni rese in applicazione degli artt. 7, 9 e 10 siano trattate in conformità al Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR;
- l'accesso è riservato ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi di parità territorialmente competenti, qualora possa comportare la divulgazione diretta o indiretta della retribuzione di un lavoratore identificabile. Tali soggetti possono assistere il lavoratore in relazione a eventuali iniziative connesse al principio di parità retributiva, senza tuttavia divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori;
- i dati trattati ai sensi degli artt. 7, 9 e 10 non possono essere utilizzati per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. Ne consegue che le informazioni acquisite nell'ambito degli obblighi di trasparenza non possono essere impiegate per finalità estranee, né diffuse al di fuori dei casi e dei limiti previsti dalla normativa vigente. Si tratta di una precisazione particolarmente rilevante, che consente altresì di evitare un uso "strumentale", anche collettivo, delle informazioni rese in adempimento degli obblighi di trasparenza per rivendicazioni che esulino dall'ambito applicativo e dagli obiettivi della direttiva.

La trasparenza salariale non comporta, quindi, una libera circolazione dei dati retributivi individuali, ma **punta sulla condivisione di dati aggregati per verificare l'equità di genere, evitando la conoscibilità delle condizioni economiche dei singoli lavorator**i.

Questo equilibrio è particolarmente utile quando si analizzano categorie composte da pochi lavoratori, dove anche un dato medio o aggregato, pur privo di nominativi, può consentire di risalire alla retribuzione di uno o più colleghi. Il decreto non fissa una soglia numerica rigida valida per tutti. **Ne**

consegue che in tali ipotesi, ove effettivamente vi sia il rischio di un'identificazione diretta o indiretta di un singolo lavoratore, prevale la tutela dei dati personali, che è una prerogativa individuale costituzionalmente tutelata, rispetto alla trasparenza.

Ad ogni modo, occorrerà tener conto anche del contenuto del decreto attuativo previsto, dall'art. 7, comma 8 e art. 9, comma 4, lett. d), per l'adempimento dell'obbligo di informativa individuale per i datori che occupano fino a 49 dipendenti.

Sul piano operativo, l'attuazione degli obblighi di trasparenza retributiva deve essere ricondotta ai principi generali del GDPR, tra cui:

- il **principio di liceità**. I trattamenti di dati retributivi effettuati per dare attuazione al decreto trovano la propria base giuridica nell'adempimento di un obbligo legale, ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR. Non è, quindi, necessario acquisire il consenso dei lavoratori. Resta fermo, tuttavia, che il trattamento è lecito solo se effettuato nei limiti degli obblighi previsti dal decreto e per le finalità da esso individuate;
- il **principio di trasparenza**. È necessario che i lavoratori siano messi in condizione di comprendere come i dati retributivi vengono trattati nell'ambito dei nuovi adempimenti. Le imprese devono, quindi, aggiornare le informative privacy, indicando, ad esempio, le categorie di dati trattati (e, quindi, nel caso dell'art. 7, i "livelli retributivi medi" e, nel caso dell'art. 9, i dati che saranno indicati nel decreto attuativo di cui all'art. 9, comma 4), le finalità (e, quindi, dare attuazione ai principi della direttiva 970/2023 e del D. Lgs. 96/2026), la base giuridica (l'adempimento dell'obbligo di legge, cfr. punto precedente), i soggetti che possono accedere alle

informazioni (i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, secondo la definizione di cui all'art. 3, lett. o), gli Organismi di parità, l'Ispettorato del Lavoro e l'Organismo di monitoraggio di cui all'art. 14) e le modalità di esercizio dei diritti (quelle di legge di cui agli artt.7, 9 e 10);

- il **principio di minimizzazione**. È necessario raccogliere ed elaborare solo le informazioni retributive necessarie per rispondere alle richieste dei lavoratori, predisporre la reportistica sul divario retributivo e svolgere l'eventuale valutazione congiunta, escludendo dati non pertinenti rispetto a tali finalità;
- il **principio di integrità e riservatezza**. Sul piano organizzativo l'adeguamento non richiede particolari stravolgimenti, ma solo una verifica delle autorizzazioni interne per l'accesso ai dati e il coordinamento con i propri partner esterni (es. consulenti del lavoro e payroll provider), aggiornando ove necessario le relative istruzioni operative e i relativi atti di nomina a Responsabile del trattamento. Anche sotto il profilo della sicurezza, l'attuazione del decreto non comporta l'adozione di nuove infrastrutture tecnologiche, ma una corretta gestione dei profili di accesso e delle informazioni già presenti nei sistemi aziendali, riservando la visualizzazione dei dati economici di dettaglio al solo personale autorizzato e privilegiando l'uso di dati aggregati o pseudonimizzati nelle fasi di elaborazione. Quanto alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), essa deve essere effettuata nei casi in cui il trattamento presenti un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati, anche in ragione dell'ampiezza dei dati trattati, della granularità delle informazioni, del numero di lavoratori coinvolti o dell'eventuale interconnessione con banche dati istituzionali;
- il **principio di responsabilizzazione (c.d. accountability)**. Il datore di lavoro è tenuto a

documentare le scelte effettuate e dimostrare la conformità dei trattamenti alla disciplina privacy. A tal fine, è necessaria una integrazione della documentazione interna già esistente, come l'aggiornamento del registro dei trattamenti e delle procedure interne, inserendo i nuovi flussi informativi legati alla trasparenza retributiva.

Tali principi impattano più specificamente su alcuni ambiti previsti dal decreto.

Il primo ambito è la fase di **selezione**. In linea con il citato principio di minimizzazione, il divieto di chiedere informazioni sulla storia retributiva dei candidati comporta la revisione dei processi di recruiting: le imprese devono aggiornare i moduli di candidatura e le linee guida destinate ai selezionatori, eliminando i riferimenti ai trattamenti economici precedenti in quanto non più pertinenti rispetto alle finalità della selezione.

Ulteriori ambiti riguarderanno la **reportistica sul divario retributivo di genere** prevista per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti e la **valutazione congiunta delle retribuzioni**, sui quali un rilievo centrale per la definizione dei futuri assetti di compliance è affidato ai decreti ministeriali attuativi. Tali provvedimenti, nel definire le modalità tecniche per la comunicazione dei dati sul divario retributivo e, per le imprese fino a 49 dipendenti, l'accesso alle informazioni, forniranno indicazioni importanti per la scomposizione e l'aggregazione statistica dei flussi, riducendo i margini di incertezza nell'elaborazione dei dati.

Mezzi di tutela e sanzioni

In caso di violazione dei diritti previsti dal decreto, si applicano le tutele già previste dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006, libro III,

titolo I, capo III).

Tali tutele possono essere attivate dal singolo lavoratore o, su sua delega, dai rappresentanti dei lavoratori, dai sindacati e dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.

La norma aggiunge che si applicano le previsioni di cui all'art. 41-bis del Codice delle pari opportunità.

Pertanto, la tutela giurisdizionale si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.

Occorre ricordare che il Codice delle pari opportunità prevede, all'art. 40, un'inversione dell'onere della prova, stabilendo che "quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione".

Nel caso di accertamento di discriminazioni realizzate in violazione del decreto si applicheranno le sanzioni già previste dall'art. 41 del Codice per le pari opportunità (D. Lgs. 198/2006):

– se il datore di lavoro è beneficiario di agevolazioni pubbliche o titolare di contratti di appalto, ci sarà l'obbligo di comunicazione della violazione alle autorità competenti per l'adozione di opportune determinazioni (**revoca del beneficio/esclusione dall'appalto**);

– **sanzione amministrativa** pecuniaria da 250 euro a 1500 euro.

Organismo di monitoraggio

All’art. 14 è prevista, infine, l’istituzione di un organismo di monitoraggio presso il Ministero del Lavoro per vigilare sull’attuazione del decreto e rafforzare le tutele giudiziarie per i lavoratori discriminati.

All’organismo sono attribuiti i seguenti compiti:

1. a) sensibilizzare imprese, organizzazioni pubbliche e private, parti sociali e cittadini, con l’obiettivo di promuovere il principio della parità di retribuzione e della trasparenza retributiva;
2. b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e predisporre strumenti utili a valutare le disparità retributive, anche avvalendosi del lavoro e degli strumenti di analisi dell’EIGE;
3. c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro ai sensi dell’articolo 9 e pubblicare tempestivamente quelli indicati nel medesimo articolo, in modo accessibile e facilmente fruibile;
4. d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni previste dall’articolo 10, comma 3, e aggregare i dati riguardanti il numero e il tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati davanti alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, nonché i ricorsi proposti davanti agli organi giurisdizionali nazionali;
5. e) elaborare una relazione concernente i dati raccolti da trasmettere alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni.

L’organismo è tenuto inoltre ad informare, entro il 7 giugno 2031, la Commissione europea in merito all’applicazione della

direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023.

Quanto alla composizione, il comma 4 dispone che dell'organismo facciano parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui è affidata la presidenza, del Dipartimento della funzione pubblica, del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'ISTAT, del CNEL e dell'INAPP.

Ne fanno parte anche, in numero paritetico, le confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale.

Infine, il comma 5 prevede che, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze, definiscano la composizione, le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

INTERNAZIONALIZZAZIONE MAROCCO: Lab Innova Marocco 2026 – Open Innovation for HealthTech

scritto da Monica De Carluccio | Giugno 5, 2026

ICE-Agenzia ha avviato il programma di Open Innovation dedicato all'HealthTech ***Lab Innova Marocco 2026*.**

L'iniziativa si rivolge **PMI italiane del settore HealthTech** interessate a sviluppare percorsi di innovazione e internazionalizzazione verso il mercato marocchino e l'area di influenza regionale, inclusi Africa Occidentale e area MENA.

L'obiettivo è accompagnare le imprese selezionate nello sviluppo di **progetti pilota di innovazione – Proof of Concept, PoC** – attraverso il matching con **startup e centri di ricerca marocchini**, individuati in funzione delle specifiche esigenze di innovazione espresse dalle aziende partecipanti.

Il percorso prevede:

- una prima fase informativa con due webinar di presentazione, programmati per il **15 giugno 2026** e il **22 giugno 2026**, in modalità da remoto, nella fascia oraria **12.00–12.45**.
- A seguire, per un massimo di **10 imprese**, è previsto un colloquio online di valutazione con un esperto della Faculty ICE.
- Le imprese selezionate (circa 3-5) accederanno poi alla

fase di **Capacity Building a Casablanca**, presso il **Technopark Casablanca**, nella settimana dal **14 al 18 settembre 2026**, con workshop in presenza e incontri 1:1 con startup e team di ricerca marocchini.

- Il percorso si concluderà tra ottobre e novembre 2026 con attività di mentoring da remoto e uno showcase finale in Italia.

La partecipazione al programma è **gratuita**. Le spese di *hospitality* in Marocco, tra cui hotel, transfer locali, materiali, un pranzo e un aperitivo/cena di networking, sono a carico di ICE-Agenzia, mentre i voli aerei Italia-Casablanca andata e ritorno restano a carico dell'impresa partecipante.

Per aderire è necessario completare due passaggi:

1. compilare e inoltrare entro il **21 giugno 2026** la scheda di adesione tramite Google Form ICE-Agenzia, indicando il webinar prescelto e il referente aziendale partecipante. Link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdF0nwzXAY1xCVvBxwvLS656DGhUYLJ_6IZXMi-7Ux_pJrTqg/viewform

1. inviare via PEC la **Dichiarazione di impegno** (presente nella circolare), compilata e firmata dal Legale Rappresentante, all'indirizzo **formazione.selezione@cert.ice.it**.

Si prega di leggere con attenzione la circolare informativa allegata.

AC DEF Circolare Open Innovation HealthTech Marocco firm. OnePage_LabInnova_Marocco

Per ulteriori informazioni è possibile contattare ICE-Agenzia – Ufficio Formazione Imprese all'indirizzo **labinnovaforafrica@ice.it**.

Confindustria: trasporti sostenibili e competitivi

scritto da datiweb | Giugno 5, 2026
selezione articoli 5 giu 2026 39

Sicurezza sul lavoro, puntare sui manager

scritto da datiweb | Giugno 5, 2026
selezione articoli 5 giu 2026 38

Partite Iva, la flat tax

entra nel Testo unico Una parte dedicata alla global minimum tax

scritto da datiweb | Giugno 5, 2026
selezione articoli 5 giu 2026 27

Accise, nuovo taglio entro domani Poi aiuti mirati ai lavoratori

scritto da datiweb | Giugno 5, 2026
selezione articoli 5 giu 2026 14

Acciaio per imballaggi, allarme dal Sud