



Avvocati

Butti Peres Zalin
& Partners

3 giugno 2026

**PAY TRANSPARENCY E PARITA' DI GENERE:
PUBBLICATO IL DECRETO**

**(D. Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 di attuazione
della Direttiva (UE) 2023/970)**

Avv. Francesca Masso

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 125 del 1° giugno 2026, il decreto legislativo n. 96/2026 che attua la Direttiva (UE) 2023/970 (c.d. *Pay transparency*) con la finalità di **rafforzare l'applicazione del principio della parità salariale tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore** attraverso l'introduzione di strumenti e meccanismi di trasparenza.

La disciplina si applica a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, e a tutti i contratti di lavoro subordinato (a tempo determinato, indeterminato, anche a tempo parziale e dirigenziali); sono esclusi i contratti di lavoro domestico e intermittente.

L'art. 4 definisce “**stesso lavoro**” la prestazione lavorativa in mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica e categoria di inquadramento previsti dal CCNL applicato o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

Per “**lavoro di pari valore**” si intende la prestazione lavorativa diversa svolta in mansioni comparabili, valutata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che *“tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché' di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici”*.

I principi vengono attuati attraverso la previsione di strumenti volti a garantire le informazioni sui livelli retributivi e sui criteri di determinazione salariale e progressione di economica, sia in fase di assunzione (con inserimento dei livelli retributivi iniziali nelle offerte e nei bandi), attraverso meccanismi di accessibilità interna, oltre che di valutazione interna ove emergessero 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.

E' altresì prevista l'istituzione di un organismo istituito presso il Ministero del Lavoro incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel decreto attraverso un sistema di raccolta e trasmissione dati (applicabile ai datori con almeno 100 dipendenti secondo modalità da definirsi con uno o più decreti ministeriali) con scadenze differenziate (entro il 7 giugno 2027 per i datori con più di 250 dipendenti; entro il 7 giugno 2031 per i datori con fra 100 e 149 dipendenti).

Il decreto entrerà in vigore il 7 giugno 2026.