

Entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026 – Schema temporale
Data di entrata in vigore generale: 7 giugno 2026 (art. 17)

▶ OBBLIGHI IMMEDIATI (dal 7 giugno 2026)

Obbligo	Base normativa	Contenuto	Soggetti obbligati
Trasparenza pre-assunzione	Art. 5, comma 1	Indicare negli avvisi/bandi la retribuzione iniziale o la fascia, su criteri oggettivi e neutri, e il CCNL applicato	Tutti i datori di lavoro (pubblici e privati)
Divieto di indagini sulle retribuzioni pregresse	Art. 5, comma 2	Divieto di chiedere, anche indirettamente, informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti precedenti	Tutti i datori di lavoro
Neutralità di genere negli avvisi	Art. 5, comma 3	Avvisi e procedure di selezione redatti in modo neutro e non discriminatorio	Tutti i datori di lavoro
Accessibilità dei criteri retributivi	Art. 6, comma 1	Rendere accessibili ai lavoratori i criteri per determinare retribuzione, livelli retributivi e progressione economica	Tutti i datori di lavoro
Esonero progressione economica	Art. 6, comma 3	Esonerati dall'obbligo di rendere disponibili i criteri per la progressione economica	Datori con < 50 dipendenti
Diritto di informazione dei lavoratori	Art. 7, comma 1	Diritto di richiedere (max 1 volta/anno) i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono stesso lavoro o lavoro di pari valore. Risposta scritta entro 2 mesi	Tutti i datori di lavoro
Informativa annuale ai lavoratori	Art. 7, comma 4	Informare annualmente tutti i lavoratori del diritto di cui all'art. 7, comma 1, e delle modalità per esercitarlo	Tutti i datori di lavoro
Divieto di clausole di segretezza retributiva	Art. 7, comma 6	Vietate clausole contrattuali che limitano la facoltà di rendere nota la propria retribuzione	Tutti i datori di lavoro
Accessibilità per persone con disabilità	Art. 8	Tutte le informazioni di cui agli artt. 5, 6 e 7 fornite con modalità accessibili	Tutti i datori di lavoro

▶ OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO (Art. 9)

Attivazione condizionata all'adozione dei decreti attuativi di cui all'art. 9, comma 4 (da emanarsi entro il 5 settembre 2026, ossia 90 giorni dall'entrata in vigore).

I decreti definiranno: modalità di raccolta e trattamento dati, individuazione dati utili, assistenza tecnica, modalità per aziende ≤ 49 dipendenti.

Scaglionamento per soglia dimensionale

Fascia dipendenti	Prima comunicazione	Periodicità successiva
≥ 250	7 giugno 2027 (dati anno civile 2026)	Ogni anno
150 – 249	7 giugno 2027 (dati anno civile 2026)	Ogni 3 anni
100 – 149	7 giugno 2031 (dati anno civile 2030)	Ogni 3 anni
< 100	Facoltativa o imposta per legge nazionale	—

Contenuto della comunicazione (art. 9, comma 1)

Per ciascuna fascia dimensionale obbligata, la comunicazione deve includere 7 indicatori:

Let.	Indicatore
a)	Divario retributivo di genere
b)	Divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili
c)	Divario retributivo mediano di genere
d)	Divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili
e)	% lavoratori ♀ e ♂ che ricevono componenti complementari o variabili
f)	% lavoratori ♀ e ♂ in ciascun quartile retributivo
g)	Divario retributivo per categorie di lavoratori (salario base + componenti complementari/variabili)