



NEXI^{STEPS}



LABOUR NEWSLETTER - 5/26

**Tutto alla luce del sole.
Trasparenza retributiva e parità salariale.**

MILANO - BERGAMO - CROTONE - SESTO SAN GIOVANNI - ROMA

CF/P.IVA 10264100966 - Tel +39.02.45.47.69.50

Trasparenza retributiva: i nuovi obblighi per le imprese.

Con la pubblicazione del Decreto Legislativo n. 96 del 2026, entrato in vigore il 7 giugno, l'Italia si colloca tra i primi stati europei a recepire la direttiva sulla trasparenza retributiva.

L'obiettivo della norma è abbattere il divario salariale tra uomini e donne a parità di lavoro, e la trasparenza dei criteri con cui le retribuzioni vengono stabilite e delle eventuali differenze effettive tra lavoratori e lavoratrici è lo strumento individuato.

Le regole si applicano alle aziende pubbliche e private; restano esclusi il lavoro domestico e quello intermittente.

Di seguito si sintetizzano gli elementi fondamentali previsti dalla normativa.

La fase pre-assuntiva.

La legge interviene anzitutto sulla fase di selezione.

Gli annunci e i bandi dovranno indicare lo stipendio iniziale o la fascia retributiva prevista per la posizione, così che il candidato disponga di questa informazione fin da prima del colloquio. I bandi e gli annunci pubblicati dovranno poi già contenere informazioni in relazione al CCNL applicato dal datore di lavoro.

Al candidato, inoltre, non potranno essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenza, né tali informazioni potranno essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, tramite agenzie o società di selezione del personale.

Gli annunci dovranno infine essere redatti in linguaggio neutro rispetto al genere, e tutte le procedure di selezione ed assunzione dovranno essere condotte in modo non discriminatorio.

È importante evidenziare come possono essere considerati discriminatori non solo comportamenti o documenti che prevedono una discriminazione diretta, basata sul sesso del lavoratore, ma anche quando la discriminazione avviene indirettamente. Ai sensi del D.lgs. 198 / 2006 si ha discriminazione indiretta, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione, e più in generale i lavoratori, di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso. Sono fatti salvi i requisiti considerati essenziali

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Particolare attenzione viene poi portata al concetto, nuovo per il nostro ordinamento, di «discriminazione intersezionale», ovvero la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

I diritti informativi per chi già lavora.

I datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché, per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, i criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori. Tale obbligo avviene in via ordinaria anche solo tramite rinvio al contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale applicato.

I dipendenti potranno chiedere all'azienda, una volta l'anno e con risposta entro due mesi, i livelli retributivi medi – distinti tra uomini e donne – della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il dato fornito è quello medio della categoria, non lo stipendio del singolo collega e il datore di lavoro dovrà prestare attenzione, nel fornire i dati richiesti, a non rendere conoscibili, nemmeno implicitamente, dati retributivi individuali.

Fondamentale per comprendere questo obbligo è il concetto di «livello retributivo», definito come *“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”*.

Sarà opportuno fare una attenta valutazione delle diverse situazioni aziendali ed individuali per valutare quali elementi retributivi possano rientrare o meno della definizione sopra riportata.

Altra importante novità sono le definizioni di stesso lavoro e di lavoro di pari valore, per le quali il decreto legislativo 96/2026 utilizza come parametro di riferimento la contrattazione collettiva.

Infatti se per «stesso lavoro», si intende la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro, per «lavoro di pari valore» viene intesa la prestazione lavorativa diversa, svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL.

È importante evidenziare come, nell'informativa da dare al lavoratore che lo richiedesse (o eventualmente pubblicabile dall'azienda su portali interni) occorra far prevalere un criterio sostanziale (vanno accorpate le mansioni comparabili previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL) su un criterio meramente formale connesso alla job description del lavoratore.

La legge vieta inoltre le clausole contrattuali che impediscono al lavoratore di rendere nota la propria retribuzione.

L'azienda è infine tenuta a informare ogni anno i dipendenti dell'esistenza di questi diritti e delle modalità per esercitarli.

I nuovi obblighi in materia di comunicazione.

Viene prevista dal D.Lgs. 96/2026 una nuova comunicazione, obbligatoria per le aziende medio-grandi, e i cui dettagli verranno definiti in seguito dal ministero del lavoro. Tale comunicazione, che verrà presumibilmente fatta su una piattaforma ad hoc predisposta dal ministero, avrà come focus l'analisi sul divario retributivo di genere, definito come la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile; riguarderà poi le componenti complementari o variabile della retribuzione, sempre con attenzione all'eventuale divario retributivo di genere connesso alle stesse.

Le scadenze variano in base al numero di dipendenti:

Dimensione azienda	Primo conteggio	Periodicità
Da 250 dipendenti in su	Giugno 2027	Ogni anno
Da 150 a 249 dipendenti	Giugno 2027	Ogni 3 anni
Da 100 a 149 dipendenti	Giugno 2031	Ogni 3 anni
Sotto i 100 dipendenti	Nessun obbligo	-

La normativa prevede che le informazioni di cui sopra saranno rese accessibili dal datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori e saranno trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

L'azienda dovrà effettuare una valutazione congiunta dei dati di cui sopra con i rappresentanti dei lavoratori, se intervengono le tre condizioni sotto riportate:

- Sussiste una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori
- 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;
- 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 sarà finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori, nonché a definire le misure necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. Tra le misure è compresa un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

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

L'impianto sanzionatorio.

Il D.Lgs. 96/2006 non va a costituire un rito giudiziario nuovo o un impianto sanzionatorio specifico ma rimanda integralmente al quanto già previsto codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Suggerimenti pratici.

Sul piano applicativo, il decreto impone alle imprese una pianificazione articolata su due orizzonti temporali distinti, in funzione della dimensione aziendale e della natura degli adempimenti.

Brevissimo periodo – adempimenti per tutte le aziende.

Nel brevissimo periodo, e a prescindere dal numero di dipendenti, le priorità riguardano la fase di reclutamento e la gestione documentale del rapporto, già pienamente operative dal 7 giugno 2026.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

In primo luogo, occorre intervenire sulla modulistica di selezione: gli annunci e i bandi devono riportare la retribuzione iniziale o la relativa fascia, ancorata a criteri oggettivi quali i minimi tabellari del CCNL applicato e il livello di inquadramento della posizione.

Va contestualmente eliminata ogni richiesta relativa allo storico retributivo del candidato. La verifica deve estendersi ai contratti con le società di selezione e di recruiting esterne, sulle quali ricade indirettamente il divieto dell'art. 5, comma 2.

In secondo luogo, è opportuno rivedere i contratti individuali per eliminare le clausole di riservatezza salariale, ormai vietate dall'art. 7, comma 6.

In terzo luogo, conviene allineare l'informativa ex D.Lgs. 152/1997 in modo che il rinvio al CCNL e agli accordi aziendali assolva, come consente l'art. 6, comma 2, gli obblighi di trasparenza sui criteri di determinazione della retribuzione.

Medio periodo – aziende sopra i 100 dipendenti.

Nel medio periodo, e limitatamente ai datori che superano la soglia dei cento dipendenti, l'attività si sposta sulla predisposizione del sistema di reportistica.

È necessario impostare per tempo la raccolta strutturata dei dati retributivi disaggregati per sesso e per categoria di lavoratori, costruendo le metodologie di calcolo del divario medio e mediano, della distribuzione per quartili e della ripartizione delle componenti variabili.

Questo lavoro va calibrato sulle scadenze scaglionate dell'art. 9: giugno 2027 per le imprese con almeno 150 dipendenti, giugno 2031 per quelle tra 100 e 149.

La predisposizione anticipata di tali metodologie è anche il presupposto operativo della valutazione congiunta dell'art. 10, che scatta al superamento della soglia del 5% di divario non giustificato: disporre già di un'analisi per categoria consente all'azienda di motivare tempestivamente le differenze su criteri oggettivi, evitando l'attivazione della procedura correttiva.

Verifica trasversale dei sistemi di inquadramento.

Trasversale a entrambi gli orizzonti è la verifica dei sistemi di classificazione e inquadramento.

Per la generalità delle aziende strutturate, la corretta e documentata applicazione di un CCNL comparativamente più rappresentativo

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

costituisce, ai sensi dell'art. 4, comma 1, il principale presidio difensivo, perché fa scattare la presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza.

È quindi opportuno verificare la coerenza tra inquadramenti formali e mansioni effettivamente svolte, nonché la riconducibilità a criteri oggettivi e neutri di eventuali sistemi retributivi integrativi o premiali decisi unilateralmente dal datore.

Resta infine da monitorare l'emanazione dei decreti ministeriali attuativi, in particolare quello sulle modalità di raccolta dei dati, che definiranno gli aspetti tecnici della rendicontazione e potranno incidere sulle scelte organizzative delle imprese soggette all'obbligo.

L'emanazione dei decreti ministeriali attuativi è prevista nei prossimi 90 giorni.

FAQ

Domande frequenti (FAQ).

Devo indicare la retribuzione anche per le posizioni dirigenziali?

Sì. Il decreto si applica espressamente anche alle posizioni dirigenziali; restano esclusi solo il lavoro domestico e quello intermittente.

Come conteggio i dipendenti per le soglie dimensionali?

Il computo segue i criteri richiamati dal decreto (art. 18, commi 8 e 9, L. 300/1970 e disposizioni del D.Lgs. 81/2015). È opportuno cristallizzare il dato a una data certa, che dovrà essere prevista dai prossimi decreti ministeriali, e documentarne il calcolo, perché da esso dipende l'applicabilità degli obblighi di rendicontazione e la relativa scadenza.

La fascia retributiva indicata nell'annuncio può essere ampia quanto voglio?

La norma non fissa un'ampiezza massima, ma richiede criteri oggettivi e neutri.

Una forbice eccessivamente ampia rischia di vanificare la finalità di trasparenza; è preferibile una fascia rappresentativa della reale politica retributiva per quella posizione.

Posso indicare solo il minimo tabellare del CCNL?

Sì, è un riferimento valido e oggettivo. Se però la retribuzione effettivamente offerta è sensibilmente superiore, indicare una fascia (dal minimo alla cifra prevista) è più trasparente e riduce il rischio di disallineamento con l'offerta finale.

Cosa rischio se non mi adeguo?

In caso di accertamento di discriminazioni si applica il regime del Codice delle pari opportunità (artt. 41 e 41-bis, D.Lgs. 198/2006), con tutela giudiziaria attivabile anche da rappresentanti dei lavoratori, sindacati e associazioni legittimate, oltre alla tutela contro atti ritorsivi.

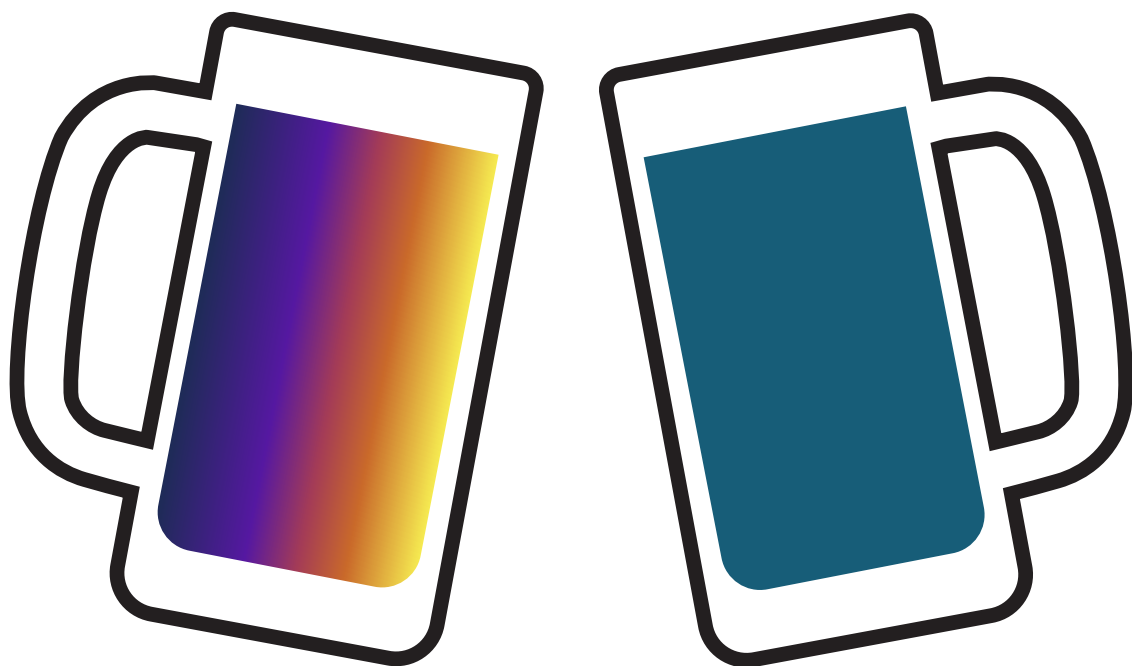
Posso chiedere al candidato quanto guadagna attualmente per formulare l'offerta?

No. È espressamente vietato chiedere informazioni sulle retribuzioni attuali o pregresse, anche indirettamente o tramite soggetti incaricati della selezione. Nulla vieta, viceversa, che il candidato comunichi spontaneamente la sua attuale retribuzione.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.

**ANCHE QUEST'ANNO
NOI DI JOBCODE
ADERIREMO AL COMMUNITIES DAY
PARTECIPANDO COME VOLONTARI
ALL'EVENTO BIERFEST
DELLA PIAZZA DEI MESTIERI.**



**Piazza dei Mestieri di Milano
18 - 20 giugno 2026**

#HLBCommunitiesDay

