



一切置于阳光之  
薪酬透明，同工同酬

## 薪酬透明度：企业面临的新义务

随着2026年第96号立法法令的发布并于6月7日生效，意大利成为首批落实薪酬透明度指令的欧洲国家之一。

该法规的目标是消除同工情况下男女之间的薪酬差距，而透明披露薪酬制定标准及男女实际差异正是实现这一目标的手段。

该规则适用于公共和私营企业；家庭雇佣劳动和间歇性劳动除外。

以下概述该法规规定的基本要素。

### 招聘前阶段

该法律首先规范招聘甄选阶段。

招聘广告和公告必须指明职位对应的起薪或薪酬区间，以便求职者在面试前就能获得这一信息。发布的公告和广告还必须包含雇主所适用的全国集体劳动协议（CCNL）的相关信息。

此外，不得向求职者询问其先前获得的薪酬信息，雇主也不得以其他方式（包括通过中介机构或猎头公司间接）获取此类信息。

最后，招聘广告必须使用性别中立语言撰写，所有甄选和录用程序都必须以非歧视的方式进行。

需要强调的是，不仅基于劳动者性别的直接歧视行为或文件可能被视为歧视，间接歧视也同样如此。据第198/2006号立法法令，当某项看似中立的规定、标准、惯例、行为、协议或做法，使甄选阶段的求职者，乃至更广泛的某一性别的劳动者，处于或可能处于比另一性别劳动者特别不利的地位时，即构成间接歧视。但被视为从事工作活动所必需的要求除外，前提是目标合法且为实现该目标所采用的手段适当且必要。

此外，特别关注我国法律体系中的一个新概念——“交叉歧视”，它是指基于性别的歧视与源于其他歧视因素（如种

族、族裔来源、宗教、个人信念、残疾、年龄或性取向) 的歧视相结合而产生的歧视。

### 在职劳动者的知情权

雇主必须向劳动者提供用于确定薪酬和薪酬水平的标准，对于拥有超过50名雇员的雇主，还需提供为劳动者薪酬增长所设定的标准。该义务通常也可以仅通过引用所适用的国家、地区或企业集体合同来履行。

雇员每年可向公司提出一次请求，要求提供从事相同工作或同等价值工作的同类劳动者群体中，男女平均薪酬水平的信息，公司需在两个月内予以答复。

所提供的数据为该类别的平均水平，而非个别同事的薪酬。雇主在提供要求的数据时，必须注意不得披露个人薪酬数据，即使是间接披露也不允许。

理解该义务的关键在于“薪酬水平” (livello retributivo) 这一概念，其定义为：“年度总薪酬及对应的每小时总薪酬，即所有持续性和固定性薪酬要素的总和；不包括非结构性的个人经济待遇，例如基于个人、酌情或临时性质、未在同一类别劳动者中普遍适用、且基于客观个人标准而给予的薪酬组成部分”。

有必要对不同的企业及个人情况进行仔细评估，以判断哪些薪酬要素属于或不属于上述定义范围。

另一个重要的新内容是“相同工作” (stesso lavoro) 和“同等价值工作” (lavoro di pari valore) 的定义，2026年第96号立法法令以集体谈判作为这两项定义的参考标准。

事实上，“相同工作”是指在雇主适用的国家集体劳动合同 (CCNL) 所规定的同一薪酬等级及法定职类内，从事相同或可归入同一示例性职级的劳动岗位；而“同等价值工作”则是指不同的劳动岗位，但其所履行的职责在CCNL职级体系中具有可比性的工作。

需要强调的是，在向提出要求的劳动者提供信息（或企业可能在内部平台上公布信息）时，应采用实质性标准（即应将CCNL所规定的职级体系中的可比性工作进行归并），而非与劳动者职位描述相关的纯粹形式性标准。

此外，法律还禁止包含阻止劳动者披露其自身薪酬的合同条款。

最后，企业每年必须告知雇员这些权利的存在及行使方式。

### 新的数据报送义务

2026年第96号立法法令规定了一项新的信息报送义务，该义务对中大型企业是强制性的，其具体细节将由劳动部后续确定。该项信息报送预计将通过劳动部专门设立的平台进行，其重点是对性别薪酬差距进行分析。性别薪酬差距是指雇主向女性劳动者支付的平均薪酬水平与向男性劳动者支付的平均薪酬水平之间的差异。信息报送内容还将涉及薪酬中的补充性薪酬项目和浮动薪酬项目，并同样关注与这些薪酬项目相关的性别薪酬差距。

截止日期因雇员人数而异：

企业规模	首次统计时间	报送频率
250名及以上雇员	2027年6月	每年
150至249名雇员	2027年6月	每3年
100至149名雇员	2031年6月	每3年
100名雇员以下	无义务	-

法规规定，上述信息应由雇主提供给劳动者代表，并在接到要求时，报送劳动监察局和属地主管的平等机会机构。

如果满足以下三个条件，企业必须与劳动者代表共同对上述数据进行评估：

- 在任何一类劳动者中，女性劳动者与男性劳动者的平均薪酬水平差异达到或超过5%；
- 雇主未能基于客观且性别中性的标准证明该平均薪酬水平差异的合理性；
- 雇主未能在薪酬信息报送之日起六个月内纠正该无合理理由的平均薪酬水平差异。

共同评估的目的是识别、纠正和预防男女劳动者之间无合理理由的薪酬差异，并确定消除无合理理由薪酬差异所需采取的措施。这些措施包括对组织内部现行的职业评价和职业分类体系进行分析，或者建立此类体系，以确保排除任何基于性别的直接或间接薪酬歧视。

如果在企业内部未能达成协议，劳动监察局和属地主管的平等机会机构可被邀请参与上述措施的实施程序。

### 处罚机制

2006年第96号立法法令并未设立新的司法程序或专门的处罚机制，而是完全援引《男女平等机会法典》（2006年4月11日第198号立法法令）中已经规定的救济和制裁制度。