

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PRIME INDICAZIONI OPERATIVE IN TEMA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Il 1° giugno 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 96/2026, di recepimento della Direttiva europea in tema di trasparenza retributiva, in vigore dal 7 giugno 2026.

Stante l'applicazione generalizzata a tutti i datori di lavoro pubblici e privati (con l'esclusione del lavoro domestico e del contratto di lavoro intermittente), nonché il consistente impatto della disposizione normativa nella realtà aziendale, si ritiene utile fornire qui le prime indicazioni operative.

La rilevante portata della novità normativa risiede nel riconoscimento che la discriminazione retributiva (divario ingiustificato tra retribuzioni corrisposte a lavoratori che svolgono il medesimo lavoro o lavoro di pari valore) possa essere contrastata mediante la visibilità di alcuni meccanismi che generano differenziazione retributiva ingiustificata. Alla base della novella normativa è la coerenza dei trattamenti retributivi ai principi di parità e non discriminazione. In tal senso, quindi, la norma introduce determinati adempimenti in capo a tutti i datori di lavoro nonché specifici obblighi informativi, previsti per chi occupa almeno 50 dipendenti, relativi alla trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica.

Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti vengono previsti, poi, ulteriori obblighi di comunicazione relativamente al divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile.

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

A decorrere dal 7 giugno 2026 tutti i datori di lavoro devono fornire, negli avvisi e nei bandi in cui vengono rese note le opportunità di lavoro (di fatto in ogni offerta pubblica di lavoro), indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione. Tale informazione dev'esser resa anche se si affida a soggetti esterni la ricerca di personale.

Nei colloqui preassuntivi è fatto espresso divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni percepite nell'attuale o in precedenti rapporti di lavoro (ovviamente se il candidato comunica di sua spontanea volontà la retribuzione percepita non si ravvisa alcuna violazione della norma). Le medesime informazioni non possono essere acquisite neanche indirettamente per il tramite dei soggetti ai quali sia stata affidata la fase di selezione o assunzione (ad esempio, attraverso intervento di head hunter, etc.).

La novella normativa specifica, all'art. 7, il divieto di introdurre, nel contratto individuale, specifiche clausole che impediscano ai lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Trasparenza retributiva e diritto di informazione

Sempre dal 7 giugno 2026 tutti i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi nonché quelli stabiliti per la progressione economica. Tale informazione dev'essere contenuta nell'informativa resa al lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro. Con essa si rende conoscibile il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il CCNL applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o comunque equivalente, l'obbligo si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e al trattamento economico previsto dal CCNL.

Da tale specifico obbligo sono esclusi i datori di lavoro fino a 49 dipendenti.

L'art. 7, D.Lgs n. 96/2026, introduce una disposizione di particolare rilievo in termini di adempimenti informativi. A decorrere dal 7 giugno 2026, infatti, i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti (per quelli sino a 49 dipendenti occorrerà attendere un apposito D.M., da pubblicarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo) saranno tenuti a fornire per iscritto e entro 2 mesi, al lavoratore che ne farà richiesta anche per il tramite della rappresentanza sindacale aziendale o organismo di parità, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, riferiti alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I datori di lavoro dovranno informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni sopra descritte e le modalità per l'esercizio del diritto.

Ai sensi dell'art. 9, le aziende con determinate soglie dimensionali, di cui si dirà poco oltre, sono tenute a raccogliere dati sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile e a comunicarli a uno specifico organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Più nello specifico, i datori di lavoro che occupano:

- almeno 250 dipendenti sono tenuti alla raccolta dei dati entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, con cadenza annuale;
- da 150 a 249 dipendenti debbono provvedere entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, con cadenza triennale;
- da 100 a 149 dipendenti, invece, dovranno ottemperare all'obbligo informativo entro il 7 giugno 2031 e, successivamente, ogni 3 anni.

Tale disposizione non è immediatamente operativa, in quanto occorrerà attendere un apposito D.M., da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026, che definirà le modalità di raccolta e trattamento dati.

Qui di seguito si riassumono le principali scadenze.

Decorrenza	Adempimento
7 giugno 2026	Data di entrata in vigore del decreto Obbligo di pubblicità della retribuzione iniziale negli annunci di lavoro. Divieto di richiedere, nei colloqui preassuntivi, il trattamento retributivo percepito in precedenza
	Datori di lavoro con almeno 50 dipendenti: obbligo di rendere accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione all'instaurazione del rapporto di lavoro. L'obbligo si presume assolto nell'applicazione del CCNL dotato di comparata rappresentatività
	Datori di lavoro con almeno 50 dipendenti: obbligo di evadere, entro 2 mesi, la richiesta del lavoratore in ordine ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore
Entro 90 giorni dal 7 giugno 2026	Datori di lavoro fino a 49 dipendenti: emanazione di apposito D.M. che preveda le modalità di assolvere all'obbligo di evadere, entro 2 mesi, la richiesta del lavoratore in ordine ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore
7 giugno 2027	Raccolta dei dati sul divario per datori di lavoro: - ≥ 250 dipendenti (poi ogni anno);

	- 150–249 dipendenti (poi ogni 3 anni)
7 giugno 2031	Raccolta dei dati sul divario per datori di lavoro 100–149 dipendenti (poi triennale)

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

firma

