

A tutte le aziende clienti
loro sedi

Circolare n. 14/2026

Oggetto: Trasparenza Retributiva - D.lgs.96/2026 - Note per adempimenti e scadenze operative.

Facciamo seguito alle nostre precedenti circolari n. 8 e 13 in merito all'oggetto e con la presente delineiamo una prima analisi in dettaglio della portata innovativa introdotta dal Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° giugno 2026 ed entrato ufficialmente in vigore il **7 giugno 2026**.

Tale provvedimento recepisce nell'ordinamento nazionale la Direttiva Comunitaria (UE) 2023/970, integrandosi con il Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006) ed incidendo in modo strutturale sulle politiche di gestione delle risorse umane, di selezione del personale e di compliance salariale.

AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

La normativa **si applica**:

- a tutti i **datori di lavoro pubblici e privati**.
- a tutti i **lavoratori titolari di un rapporto di lavoro subordinato**, inclusi i contratti a tempo indeterminato (compresi i rapporti di apprendistato), a tempo determinato, a tempo parziale e le posizioni dirigenziali. Si estende anche ai candidati all'assunzione.

Non si applica:

- restano fuori dal perimetro applicativo i rapporti di **lavoro domestico**, **il lavoro intermittente** (a chiamata) e **i tirocini** (stage), questi ultimi a causa della loro natura propriamente formativa e non subordinata.

I CONCETTI CHIAVE: “STESSO LAVORO” E “LAVORO DI PARI VALORE”

Per l'applicazione corretta della disciplina e al fine di garantire un'effettiva parità di genere, il legislatore supera il mero concetto formale di mansioni identiche, focalizzandosi sulla sostanza della prestazione, introducendo le definizioni di:

STESSO LAVORO → Prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla medesima qualifica esemplificativa nell'ambito dello stesso livello retributivo e della stessa categoria legale stabiliti dal CCNL applicato.

LAVORO DI PARI VALORE → Prestazioni lavorative diverse svolte nell'esercizio di mansioni comparabili previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal Datore di Lavoro, sulla base di quattro criteri cardine comuni e neutrali: competenze richieste, responsabilità attribuite, condizioni di lavoro e ogni altro fattore pertinente.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA NELLA FASE DI SELEZIONE (PRE-ASSUNTIVA)

La fase di reclutamento viene profondamente modificata, privando il datore di lavoro di spazi negoziali “opachi”:

- **obbligo di informativa preventiva** → negli avvisi di selezione (*job posting*), le aziende devono indicare obbligatoriamente la retribuzione iniziale o la relativa fascia economica (range RAL) attribuibile alla posizione, calcolata su criteri oggettivi e neutri. Non è più consentito posticipare tale informativa al colloquio o limitarsi a un generico rinvio al CCNL.
- **Divieto di chiedere la storicità salariale** → è severamente vietato chiedere ai candidati (sia direttamente o indirettamente tramite agenzie di selezione) informazioni sulla retribuzione percepita nei rapporti di lavoro attuali o passati.
- **Dichiarazioni spontanee ed eccezioni** → se il candidato comunica la propria RAL attuale in modo autonomo e spontaneo, non si configura violazione ma tale informazione non può comunque trasformarsi nel parametro di determinazione dell'offerta economica.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA DOPO L'ASSUNZIONE

I Datori di Lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri che sono stati adottati per determinare la retribuzione attribuita e quelli adottati per la progressione economica.

L'obbligo si considera assolto se il Datore di Lavoro al momento dell'assunzione consegna al lavoratore l'informativa prevista dai D.lgs. 152/1997 e D.lgs. 104/2022 (adempimento a cui attualmente provvede il nostro Studio in fase di assunzione e che sarà adeguato alla nuova normativa), che costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva e risulta idonea a rendere riconoscibile:

- il livello di inquadramento
- la retribuzione iniziale
- il CCNL applicato
- i relativi criteri di determinazione.

N.B. I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti non sono tenuti all'obbligo di informativa sulla progressione economica.

L'applicazione di un CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale costituisce una **presunzione legale di conformità** ai principi di trasparenza e parità.

Una possibilità ulteriore viene riconosciuta all'azienda nel garantire la parità di retribuzione: il Datore di Lavoro può infatti adottare propri sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni, a integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione però che tali sistemi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Resta comunque ammessa per il dipendente la dimostrazione dell'esistenza di specifiche discriminazioni nei trattamenti retributivi individuali.

Difatti, la presunzione di conformità sopra richiamata non deve essere interpretata come una tutela assoluta, anzi, il Datore di Lavoro deve prestare particolare attenzione alle componenti individuali della retribuzione, come superminimi, premi, indennità personali, trattamenti ad personam e altre voci riconosciute fuori dai meccanismi collettivi.

Eventuali differenze tra lavoratori "comparabili" devono fondarsi su criteri oggettivi, verificabili, e neutrali rispetto al genere. **Alcuni esempi di criteri legittimi possono essere: l'esperienza professionale, le competenze specialistiche, le responsabilità aggiuntive, i risultati raggiunti.** Questi elementi si ritiene debbano essere formalizzati quando vengono riconosciuti trattamenti economici individuali.

DIRITTO DI INFORMAZIONE PER I LAVORATORI

I lavoratori hanno diritto di ricevere per iscritto, su loro richiesta, non più di una volta per anno, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.

La risposta deve pervenire entro due mesi dalla data della richiesta, anche mediante la pubblicazione delle informazioni sul sito intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale.

Se le informazioni risultano imprecise o incomplete i dipendenti possono richiedere ulteriori chiarimenti, ricevendo una risposta motivata.

Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione e quindi sono vietate le clausole contrattuali c.d. di riservatezza.

Le aziende hanno l'obbligo di informare annualmente i propri dipendenti sulla possibilità e le modalità di esercizio di tale diritto.

N.B. Le informazioni ricevute devono essere utilizzate esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla trasparenza retributiva. Per i Datori di Lavoro con meno di 49 dipendenti, essendoci il rischio che la pubblicazione di informazioni possa rendere identificabili le retribuzioni di alcuni dipendenti, è data facoltà di fornire tali informazioni secondo altre modalità che saranno individuate con appositi decreti del Ministero del Lavoro.

REPORT SUL DIVARIO DI GENERE E LA "VALUTAZIONE CONGIUNTA"

Per le aziende di medie e grandi dimensioni (**che occupano più di 100 dipendenti**) scattano obblighi periodici di rendicontazione statistica. I dati oggetto di comunicazione sono quelli relativi a:

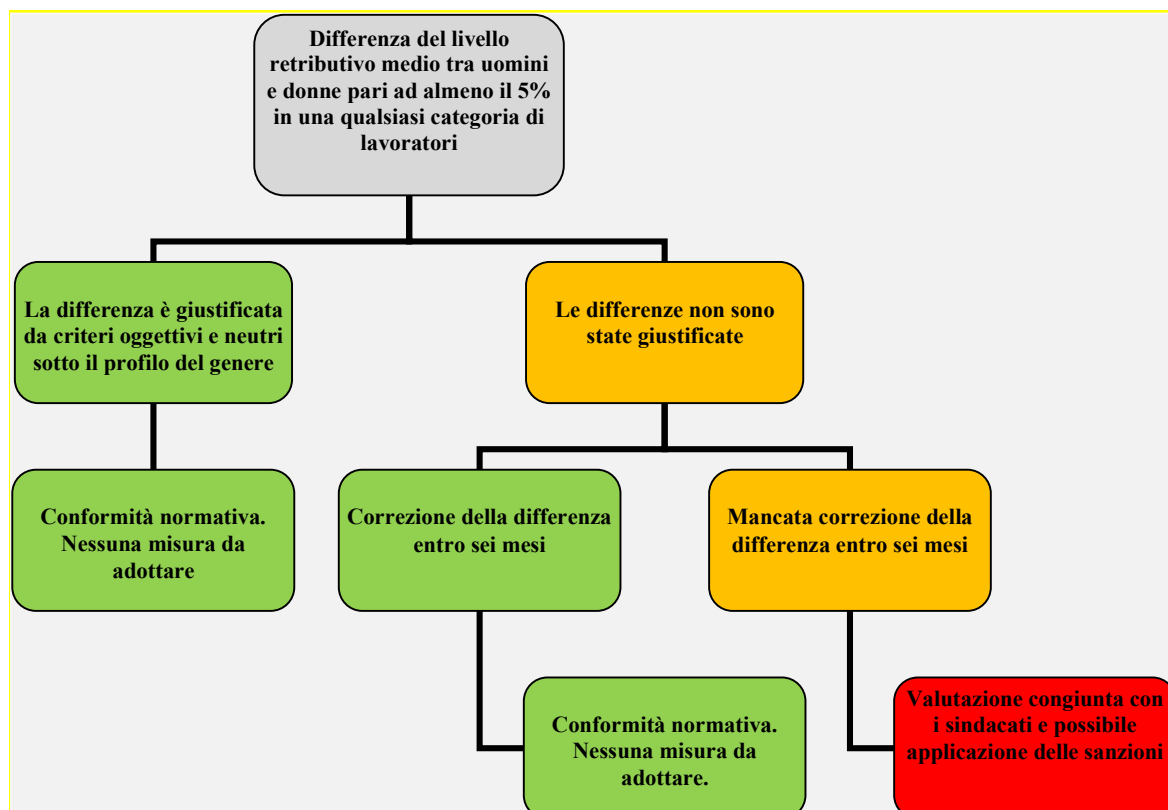
- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari e variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari e variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quello di sesso maschile che ricevono componenti complementari e variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quello di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari e variabili.

L'esattezza delle informazioni è confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate.

Laddove dai report statistici emerga un divario nel livello retributivo medio tra uomini e donne pari o superiore al **5%** in una qualsiasi categoria di lavoratori, e tale divario **non sia giustificato** da fattori oggettivi e neutrali (quali ad esempio anzianità, turnazioni, specifiche mansioni), il datore di lavoro ha l'obbligo di avviare, in collaborazione con le rappresentanze sindacali aziendali, una **Valutazione congiunta delle retribuzioni**.

Se la disparità non trova motivazione oggettiva, l'azienda è obbligata a porre in essere un piano di sanatoria per correggere il differenziale entro un termine massimo di **sei mesi**.

SCHEMA DI SINTESI



IL TEMA PRIVACY

Le informazioni comunicate ai sensi del D.lgs. 96/2026 (diritto di accesso alle informazioni, comunicazioni sul divario retributivo di genere, valutazione congiunta delle retribuzioni) **devono essere fornite in conformità alle disposizioni del GDPR (Regolamento UE 2016/679).**

L'accesso alle informazioni è riservato ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del Lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti, ove questo comporti la divulgazione, diretta e indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile.

N.B. Informativa privacy, registri dei trattamenti e procedure interne di gestione e dei dati salariali vanno adeguate per assicurare coerenza tra obblighi di trasparenza e disciplina della protezione dei dati.

QUADRO SANZIONATORIO E INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA (discriminazione uomo donna)

Alle violazioni dei diritti derivanti dal Decreto in esame **si applicano le disposizioni già previste nel Codice delle pari opportunità**; in sintesi, il Giudice può ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio, la rimozione degli effetti e il risarcimento del danno o, in caso di inottemperanza, l'applicazione di un'ammenda fino a € 50.000 o l'arresto fino a 6 mesi, con l'inversione dell'onere della prova.

Nei giudizi per discriminazione retributiva, qualora il datore di lavoro non abbia adempiuto agli obblighi di trasparenza informativa, **l'onere della prova si inverte**. Spetterà integralmente all'azienda dimostrare dinanzi al Giudice del Lavoro che non vi è stata discriminazione, configurando una situazione di estrema vulnerabilità processuale.

Nel caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del Decreto in oggetto sono previste le seguenti sanzioni per i soggetti beneficiari di agevolazioni pubbliche ovvero titolari di contratti di appalto:

- a) revoca del beneficio;
- b) nei casi più gravi o di recidiva, esclusione da agevolazioni finanziarie/creditizie o da qualsiasi appalto per un periodo che va fino ai 2 anni;
- c) sanzione amministrativa compresa tra € 5.000 e € 10.000

ORGANISMO DI MONITORAGGIO

Viene istituito, presso il Ministero del Lavoro, un **Organismo di monitoraggio** incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste dal Decreto, al quale sono affidati i seguenti compiti:

- a) sensibilizzare le imprese, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva;
- b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive;
- c) raccogliere i dati presentati dai Datori di Lavoro e di pubblicare alcuni di tali dati in maniera fruibile e accessibile;

- d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta;
 e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati alle autorità competenti e sui ricorsi presentati agli organi giurisdizionali nazionali.

L'organismo di monitoraggio elabora una relazione sui dati raccolti e la trasmette alla Commissione Europea entro il 7 giugno 2028 e successivamente ogni due anni.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEGLI OBBLIGHI E DELLE DECORRENZE

Soglia Aziendale	Adempimenti e Obblighi Principali	Decorrenza / Scadenza
<p>Tutte le aziende</p> <p><i>(Senza limiti di dipendenti)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indicazione della RAL o fascia retributiva nei bandi/annunci di lavoro . • Divieto assoluto di chiedere la storicità retributiva ai candidati . • Accesso dei dipendenti ai criteri di determinazione dei livelli salariali (assolto tramite rinvio a CCNL leader) . • Diritto del lavoratore a ricevere su richiesta i dati retributivi medi per sesso (riscontro entro 2 mesi, max 1 volta/anno). 	<p>In vigore dal 7 giugno 2026</p> <p><i>(Piena applicazione immediata per tutte le nuove selezioni ed informative).</i></p>
<p>Aziende con meno di 50 dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione integrale delle regole preassuntive (bandi e divieto richieste RAL storica). • Diritto informativo ex art. 7 condizionato alla tutela della privacy (diniego legittimo se c'è rischio identificazione) . 	<p>In vigore dal 7 giugno 2026.</p> <p><i>Nota di cautela:</i> Per le richieste dei lavoratori ex art. 7, è possibile differire i dati individuali se identificabili in attesa dei decreti ministeriali e del Garante Privacy.</p>

Soglia Aziendale	Adempimenti e Obblighi Principali	Decorrenza / Scadenza
	<ul style="list-style-type: none"> • ESONERATI: Obbligo di formalizzazione dei criteri per le progressioni economiche di carriera. • ESONERATI: Report periodici sul divario di genere e valutazione congiunta. 	
<p>Aziende da 50 a 149 dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli obblighi previsti per la generalità delle aziende. • Obbligo di redazione dei criteri per le progressioni economiche. • Obbligo di trasmissione del report informativo periodico sul divario retributivo di genere ogni 3 anni. • Valutazione congiunta delle retribuzioni con le RSA/RSU se emerge un divario ingiustificato del 5% 	<p>Prima trasmissione del Report entro il 7 giugno 2031</p> <p><i>(con dati riferiti all'anno solare precedente), successivamente ogni tre anni.</i></p>
<p>Aziende da 150 a 249 dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli obblighi standard e sulle progressioni economiche. • Obbligo di trasmissione del report informativo periodico sul divario retributivo di genere ogni 3 anni. • Valutazione congiunta in 	<p>Prima trasmissione del Report entro il 7 giugno 2028</p> <p><i>(con dati riferiti all'anno solare 2027), successivamente ogni tre anni.</i></p>

Soglia Aziendale	Adempimenti e Obblighi Principali	Decorrenza / Scadenza
	caso di gap ingiustificato del 5%.	
Aziende con 250 o più dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli obblighi standard e sulle progressioni economiche. • Obbligo di trasmissione del report informativo sul divario retributivo di genere a cadenza annuale. • Obbligo di attivazione immediata della valutazione congiunta in presenza di divari ingiustificati del 5%. 	<p>Prima trasmissione del Report entro il 7 giugno 2028</p> <p><i>(con dati riferiti all'anno solare 2027), successivamente ad impianto annuale.</i></p>

L'adeguamento a questa complessa normativa richiede un intervento tempestivo sulle prassi organizzative interne. Lo Studio consiglia di porre in essere fin da subito le seguenti azioni:

1. **Revisione degli annunci di lavoro:** aggiornare i testi delle offerte di lavoro (anche su canali social o agenzie esterne) inserendo stabilmente i range retributivi iniziali previsti.
2. **Formazione dei selezionatori:** istruire formalmente i responsabili HR aziendali o le agenzie esterne sul divieto assoluto di richiedere informazioni in merito ai trattamenti economici dei candidati.
3. **Analisi della struttura retributiva aziendale:** verifica e analisi delle retribuzioni, mappatura delle posizioni lavorative equivalenti.
4. **Informativa ai lavoratori:** informare i propri dipendenti sulla possibilità e le modalità di esercizio di tale diritto (vedi allegato; consigliamo di attendere chiarimenti in merito prima della consegna).

Rimaniamo a Vostra completa disposizione per supportarVi nell'analisi e Vi terremo aggiornati sull'emanazione dei decreti ministeriali attuativi e sugli orientamenti del Garante della Privacy.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*