

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: TRASPARENZA SALARIALE 2026: NUOVI OBBLIGHI PER IMPRESE E DATORI DI LAVORO

Dal 7 giugno 2026 sono in vigore le nuove regole sulla trasparenza salariale introdotte dal D.Lgs. 96/2026. Stop alle domande sulle retribuzioni precedenti dei candidati, obbligo di indicare la fascia retributiva nelle offerte di lavoro e nuovi adempimenti sul gender pay gap per le aziende con almeno 100 dipendenti. In questa scheda riepiloghiamo le novità.

■ TRASPARENZA SALARIALE 2026: NUOVI OBBLIGHI PER IMPRESE E DATORI DI LAVORO	
IL DECRETO IN GAZZETTA	È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 1° giugno 2026, numero 125 il decreto che attua la direttiva comunitaria in materia di parità di retribuzione tra uomini e donne. Il testo di legge, nella forma del Decreto Legislativo 7 maggio 2026 numero 96, entra in vigore il 7 giugno 2026 e recepisce nell'ordinamento italiano la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro (o per un lavoro di pari valore) attraverso la trasparenza retributiva.
QUALI DATORI DI LAVORO SONO INTERESSATI DALLA RIFORMA SULLA TRASPARENZA SALARIALE 2026	Il Decreto Legislativo numero 96/2026 agisce nei confronti di un ampio spettro di realtà economico-produttive, dal momento che si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, con riguardo ai contratti di lavoro subordinato (a termine e a tempo indeterminato), anche se con orario ridotto rispetto al tempo pieno (ivi compresi i dirigenti). Sono invece esclusi i contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente nonché le forme contrattuali diverse dal lavoro subordinato (come, per esempio, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoro autonomo,...)
TRASPARENZA SALARIALE NELLE ASSUNZIONI	Il decreto si applica anche ai candidati ad un impiego. In particolare, ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori una volta assunti, ai candidati ad un impiego sono trasmesse le indicazioni in ordine ◆ alla retribuzione iniziale ◆ alla relativa fascia da attribuire alla posizione. Tali dati devono essere indicati negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.  Ai candidati ad un impiego le aziende non possono chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

	Le stesse informazioni non possono essere acquisite dai datori di lavoro con modalità diverse rispetto alla domanda diretta al candidato. Il divieto vale anche per i soggetti incaricati dai datori di lavoro di selezionare i profili da convocare a colloquio.
IL NUOVO DIRITTO DI INFORMAZIONE DEI LAVORATORI	I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoro che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il diritto in questione non può essere esercitato più di una volta all'anno. <u>Pubblicazione delle retribuzioni medie e gestione delle richieste</u> I datori di lavoro possono anticipare le richieste dei dipendenti pubblicando, nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. <u>Informazioni incomplete</u> Per garantire il diritto di informazione dei dipendenti, se il datore di lavoro fornisce informazioni imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta dev'essere motivata. <u>Datori di lavoro fino a 49 dipendenti: regole specifiche per le aziende</u> La pubblicazione dei livelli retributivi medi nelle imprese di dimensioni ridotte è suscettibile di portare ad un'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori. Per ovviare a tale inconveniente i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti possono fornire le informazioni sui livelli retributivi medi attraverso le denunce agli enti pubblici competenti, in particolare il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità che saranno definite con uno o più decreti ministeriali attuativi.
OBBLIGHI DI REPORTING PER LE AZIENDE CON ALMENO 100 DIPENDENTI	Ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti è fatto obbligo di comunicare agli enti pubblici i dati relativi a: ◆ divario retributivo di genere; ◆ divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili; ◆ divario retributivo mediano di genere; ◆ divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili; ◆ percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;

	♦ percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo; ♦ divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili. Le modalità per l'invio dei dati saranno oggetto dei citati decreti ministeriali attuativi. Ecco un riepilogo delle principali scadenze: <table border="1"> <thead> <tr> <th>AZIENDA</th><th>PRIMA RACCOLTA DATI</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>250 dipendenti o più</td><td>7 giugno 2027 e successivamente ogni anno</td></tr> <tr> <td>Da 150 a 249 dipendenti</td><td>7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni</td></tr> <tr> <td>Da 100 a 149 dipendenti</td><td>7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni</td></tr> </tbody> </table>	AZIENDA	PRIMA RACCOLTA DATI	250 dipendenti o più	7 giugno 2027 e successivamente ogni anno	Da 150 a 249 dipendenti	7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni	Da 100 a 149 dipendenti	7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni
AZIENDA	PRIMA RACCOLTA DATI								
250 dipendenti o più	7 giugno 2027 e successivamente ogni anno								
Da 150 a 249 dipendenti	7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni								
Da 100 a 149 dipendenti	7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni								
QUANDO SCATTA LA VALUTAZIONE CONGIUNTA SUI DIVARI RETRIBUTIVI	Le realtà obbligate alla comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta dei compensi nel caso in cui si verificano tutte le seguenti condizioni: ♦ Le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e 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. Le nuove regole sulla trasparenza salariale impongono una revisione delle procedure HR, dei sistemi retributivi e delle politiche aziendali in materia di parità di genere.								
CONCLUSIONI OPERATIVE	Le imprese dovrebbero iniziare immediatamente a verificare: ♦ sistemi di inquadramento; ♦ politiche retributive; ♦ procedure di recruiting; ♦ sistemi informativi HR; ♦ criteri di attribuzione di premi e variabili. L'obiettivo è prevenire contestazioni e prepararsi agli obblighi di trasparenza previsti dal decreto								

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento
Distinti saluti