

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: TRASPARENZA RETRIBUTIVA 2026: COME ANTICIPARE LE RICHIESTE DEI DIPENDENTI

La trasparenza retributiva impone alle aziende di fornire ai lavoratori informazioni sui livelli retributivi medi distinti per genere e per categorie comparabili.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA 2026: COME ANTICIPARE LE RICHIESTE DEI DIPENDENTI	
PREMESSA	Il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, numero 96 riconosce ai lavoratori il diritto di chiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi di parità, su specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi medi applicati in azienda, distinti per sesso. Tale diritto può essere esercitato solo una volta all'anno. Pertanto, dal 2026 i lavoratori potranno chiedere informazioni sui livelli retributivi medi aziendali distinti per genere: le imprese possono anticipare le richieste pubblicando i dati ◆ in intranet o ◆ nell'area riservata del sito aziendale. La trasparenza retributiva impone alle imprese un cambio di approccio: non basta attendere la richiesta del singolo lavoratore, ma diventa opportuno costruire preventivamente un sistema interno di raccolta, calcolo e pubblicazione dei dati retributivi medi. Alle aziende è peraltro imposto l'obbligo di informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni sui compensi medi, nonché delle modalità di esercizio di tale diritto.
COSA ACCADE SE LE INFORMAZIONI SONO INCOMPLETE	Se le informazioni fornite dall'azienda con riguardo ai compensi medi sono imprecise o incomplete, i dipendenti hanno il diritto di chiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta dev'essere motivata.
LE VERIFICHE PRELIMINARI CHE L'AZIENDA DOVREBBE EFFETTUARE	Prima della pubblicazione dei dati è opportuno verificare ◆ la correttezza degli inquadramenti contrattuali, ◆ la presenza di superminimi individuali, ◆ eventuali indennità fisse riconosciute solo ad alcuni lavoratori e la corretta individuazione delle categorie di personale comparabili.

	Una preventiva attività di verifica consente di ridurre il rischio di contestazioni sulla correttezza dei dati diffusi.
COME CALCOLARE I LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI	Per procedere alla pubblicazione dei compensi medi dei dipendenti è innanzitutto necessario stilare un prospetto con i valori economici delle singole categorie di lavoratori. Il primo aspetto da considerare è il “<i>livello retributivo</i>”. Tale si intende la retribuzione lorda annua (RAL) e la corrispondente retribuzione oraria lorda, in cui sono ricompresi tutti gli elementi fissi di paga. Questi ultimi sono tutti i compensi riconosciuti in ogni periodo mensile di paga, secondo un importo fisso, eccezion fatta per eventuali modifiche successive, derivanti da: ◆ Rinnovi contrattuali (per le voci definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali); ◆ Cambi di livello; ◆ Nuovi accordi tra le parti (per le voci riconosciute a titolo di superminimo, per effetto di un accordo tra azienda e dipendente). Appartengono, pertanto, alla categoria delle voci di paga fisse, le seguenti voci: ◆ Paga base; ◆ Indennità di contingenza; ◆ Scatti di anzianità; ◆ Altri elementi definiti come tali dalla contrattazione collettiva; ◆ Superminimi, indennità ad personam e altri importi definiti come tali da accordi individuali. Gli utenti sono comunque agevolati nel calcolo delle voci di paga fisse mensili perché il loro ammontare è indicato nel cedolino paga (parte alta del documento). Il totale delle voci di paga fisse esposte in busta paga dev'essere poi diviso per il coefficiente orario convenzionalmente fissato dal CCNL applicato. Dal risultato dell'operazione si ottiene la retribuzione oraria (anch'essa comunque indicata in busta paga): $\text{Totale elementi fissi di paga} / \text{coefficiente orario da CCNL} = \text{retribuzione oraria}$ Grazie alla retribuzione oraria è possibile confrontare i compensi dei dipendenti ponendoli sullo stesso piano, senza che ci siano anomalie nell'importo medio delle retribuzioni determinate dall'esistenza di orari full-time e part-time (con percentuali diverse) tra dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

COME INDIVIDUARE CATEGORIE COMPARABILI DI LAVORATORI	Calcolata la retribuzione oraria di tutti i dipendenti, questi devono essere divisi in categorie diverse, elaborate sulla base dello svolgimento dello stesso lavoro o di un lavoro di pari valore. Le categorie di dipendenti possono essere costruite inserendovi i dipendenti che svolgono lo stesso lavoro e un lavoro di pari valore. Per "stesso lavoro" si intendono i dipendenti che svolgono mansioni identiche o comunque riconducibili alla stessa qualifica del CCNL individuata nel medesimo livello retributivo.
ATTENZIONE ALLA TUTELA DELLA RISERVATEZZA	Conclusa l'elaborazione del prospetto quest'ultimo si presenta come un elenco delle singole categorie di dipendenti, ognuna con la propria descrizione e, distinto per genere, il dato relativo alla retribuzione oraria media.  La pubblicazione dei livelli retributivi medi non deve consentire l'identificazione indiretta dei singoli lavoratori. Nei reparti con un numero limitato di dipendenti o con una forte prevalenza di un solo genere, l'azienda dovrà valutare modalità di aggregazione dei dati idonee a rispettare anche la normativa in materia di protezione dei dati personali.
BOX OPERATIVO TRASPARENZA RETRIBUTIVA: COSA DEVE FARE L'AZIENDA	L'azienda dovrebbe: ◆ individuare le categorie di lavoratori comparabili; ◆ calcolare RAL e retribuzione oraria; ◆ distinguere i dati per genere; ◆ predisporre un prospetto interno; ◆ pubblicare i dati in intranet o area riservata; ◆ definire una procedura per rispondere alle richieste.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento,
Distinti saluti