

15 aprile 2026

Pagina | 1

A tutti i clienti Feinar**TRASPARENZA RETRIBUTIVA: I PRIMI ORIENTAMENTI EMERSI DAI PARERI PARLAMENTARI**

Dopo l'approvazione dello schema di decreto legislativo da parte del Consiglio dei ministri a febbraio 2026, il dibattito si è spostato nelle Commissioni parlamentari di Camera e Senato, che hanno espresso i propri pareri nel corso del mese di marzo 2026.

Siamo ancora in presenza di uno schema sottoposto a parere, e quindi non del testo definitivo; tuttavia, l'impianto regolatorio è ormai sufficientemente delineato da rendere possibile, per le imprese, un immediato percorso di adeguamento organizzativo e documentale.

1. Cosa prevede lo schema di decreto

Lo schema conferma, in primo luogo, che la trasparenza retributiva non si esaurirà in un obbligo di reporting statistico per le imprese maggiori, ma inciderà sull'intero ciclo del rapporto di lavoro: selezione, assunzione, inquadramento, progressioni economiche, accesso alle informazioni retributive, gestione dei differenziali ed eventuali azioni correttive.

In particolare, ai candidati dovranno essere fornite indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia, già negli avvisi e nei bandi; inoltre, non sarà lecito chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro.

Lo schema prevede inoltre che i datori di lavoro rendano accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare retribuzione e livelli retributivi, nonché, ove esistenti, i criteri di progressione economica. È particolarmente rilevante il coordinamento con il D.lgs. n. 104/2022: l'informativa resa all'atto dell'assunzione viene considerata una modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza, e per i datori che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative l'obbligo si considera assolto mediante il rinvio ai criteri di quel contratto e degli eventuali accordi aziendali. Per i datori con meno di 50 dipendenti non vi è obbligo di rendere disponibili i criteri di progressione economica.

Lo schema introduce poi un diritto individuale di informazione: il lavoratore potrà chiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi, informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore; i datori dovranno informare annualmente tutti i lavoratori di questo diritto.

Pagina | 2

Viene inoltre espressamente vietata ogni clausola che impedisca ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, lo schema conferma gli obblighi di comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere, con raccolta dal 7 giugno 2027 per le imprese da 150 dipendenti in su e, per la fascia 100-149, dal 7 giugno 2031. Tra i dati da comunicare figurano, tra gli altri, il divario retributivo medio e mediano, il divario sulle componenti variabili, la distribuzione per quartili retributivi e il differenziale per categoria di lavoratori.

Resta, infine, centrale il meccanismo della valutazione congiunta delle retribuzioni: se emerge, in una categoria di lavoratori, un differenziale medio almeno pari al 5%, non giustificato da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e non corretto entro sei mesi, il datore dovrà procedere, con i rappresentanti dei lavoratori, a una valutazione congiunta finalizzata a individuare e rimuovere la disparità.

2. I punti più rilevanti emersi dai pareri delle Commissioni

Il confronto parlamentare si è concentrato soprattutto su tre snodi: ambito di applicazione, definizione di livello retributivo e ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dello stesso lavoro e del lavoro di pari valore.

a) Ambito di applicazione: nozione di lavoratore

La XIV Commissione Politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati, nel parere dell'11 marzo 2026, ha segnalato un possibile contrasto rispetto alla direttiva, osservando che lo schema esclude dall'ambito applicativo apprendistato, lavoro domestico e lavoro intermittente, mentre la direttiva adotta una nozione più ampia di lavoratore.

È un rilievo importante, perché mostra come su questo punto il testo finale possa ancora evolvere in senso estensivo.

b) "Livello retributivo": è il punto tecnicamente più delicato

Lo schema, all'art. 3, definisce il livello retributivo come retribuzione lorda annua e corrispondente retribuzione oraria lorda, escludendo i trattamenti economici individuali non strutturali, personali, discrezionali o temporanei, purché fondati su criteri oggettivi individuali. Proprio questa scelta è diventata il principale terreno di discussione.

Le commissioni hanno infatti rilevato che la direttiva appare tendenzialmente più onnicomprensiva. È stato proposto di chiarire meglio la nozione, includendo gli elementi continuativi e fissi derivanti dal contratto collettivo e dal contratto individuale, con esclusione delle indennità legate a specifiche condizioni della prestazione (ad esempio l'indennità di cassa). La proposta alternativa dei gruppi PD-IDP, M5S e AVS ha criticato lo schema proprio perché ritenuto troppo restrittivo nell'escludere bonus discrezionali, superminimi e premi individuali.

Pertanto, sulla base dei pareri delle Commissioni Parlamentari, emerge una nuova definizione di livello retributivo, rispetto allo schema di decreto legislativo, che torna verso la Direttiva ricomprendendo una nozione di retribuzione più ampia.

c) CCNL e lavoro di pari valore: forte valorizzazione della contrattazione collettiva

Un secondo tema di rilievo riguarda il ruolo della contrattazione collettiva. Dalle commissioni è stata posta forte enfasi sui CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, considerandoli il riferimento principale per individuare "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore". I sistemi aziendali di classificazione sono concepiti come strumenti integrativi e non alternativi.

Tuttavia, è opportuno fare una precisazione importante: la presunzione di conformità non deve trasformarsi in un'esenzione generalizzata dagli obblighi di comparazione. In altri termini, applicare un buon CCNL aiuta, ma non mette automaticamente al riparo da rilievi su trattamenti individuali o su scostamenti interni non giustificati.

Per le aziende, questo significa che la verifica del CCNL applicato, della sua effettiva rappresentatività e della coerenza tra inquadramenti contrattuali e politiche retributive aziendali diventa una priorità sul piano dell'adeguamento organizzativo.

d) Diritto di informazione, privacy e sostenibilità organizzativa

Sul piano applicativo, i pareri e le osservazioni tecniche convergono su un'esigenza di governabilità del sistema. È stata avanzata la proposta di limitare a una volta l'anno l'esercizio del diritto del lavoratore di richiedere informazioni retributive e di chiarire i criteri di computo dei lavoratori; il CNO dei Consulenti del Lavoro, a sua volta, ha evidenziato il rischio di identificazione indiretta nelle realtà di piccole dimensioni e ha giudicato importante la previsione di modalità specifiche per i datori fino a 49 dipendenti.

Si tratta di un tema essenziale perché l'equilibrio fra trasparenza e protezione dei dati non potrà essere lasciato all'improvvisazione. Lo schema già rinvia a futuri decreti ministeriali per definire modalità di raccolta ed esposizione dei dati, anche con acquisizione di informazioni in possesso di INPS, INAIL e INL, nonché iniziative di assistenza tecnica e formazione.

3. Cosa dovranno fare le imprese da qui in avanti

Al di là della soluzione definitiva che verrà data in sede di recepimento italiano della Direttiva UE 2023/970, c'è un dato che non cambia: la futura disciplina premierà le imprese che avranno sistemi retributivi leggibili, motivabili e tracciabili. In questa fase le aziende dovrebbero sviluppare fin da subito un piano di preparazione fondato su alcune aree di intervento:

- Istituire un presidio interno che coinvolga HR, payroll, amministrazione del personale, legale e, ove presente, relazioni industriali.
- Mappare tutte le componenti della retribuzione, distinguendo con precisione tra minimi contrattuali, superminimi, premi individuali, bonus, MBO, fringe benefit e indennità. Per ogni voce differenziale occorre verificare se esistano criteri scritti, oggettivi, predeterminati e documentabili. Dove tali criteri mancano, il rischio di contestazione è elevato.
- Rivedere i processi di recruiting. Annunci, bandi, lettere di incarico ai recruiter e colloqui devono essere allineati al futuro divieto di chiedere dati relativi alla retribuzione pregressa e alla necessità di indicare retribuzione iniziale o fascia retributiva.
- Verificare il sistema di inquadramento e classificazione. Le aziende che applicano un CCNL comparativamente più rappresentativo partono avvantaggiate, ma devono controllare che i profili professionali interni, le mansioni effettive e gli eventuali sistemi di job evaluation o job levelling siano coerenti con criteri neutrali rispetto al genere.
- Costruire fin d'ora il perimetro del dato. Le imprese con almeno 100 dipendenti dovrebbero effettuare già nel 2026 una verifica interna dei dati richiesti dallo schema: divario medio e mediano, componenti variabili, differenziale per categoria di lavoratori.
- Predisporre una procedura interna di risposta alle richieste dei lavoratori e un possibile percorso di intervento correttivo. Il vero tema non sarà solo fornire il dato, ma saper gestire la fase successiva: chiarimenti, confronto con RSU/RSA, eventuale coinvolgimento degli organismi di parità, misure correttive e, nei casi più critici, valutazione congiunta delle retribuzioni.

4. Un'indicazione pratica per fasce dimensionali

Per le aziende con meno di 50 dipendenti, l'obiettivo principale, oggi, è la tenuta documentale: criteri di attribuzione dei superminimi, coerenza degli inquadramenti, aggiornamento delle procedure di recruiting, gestione privacy delle informazioni salariali. La minore dimensione non elimina il rischio, anzi lo rende spesso più esposto sul piano delle relazioni individuali.

Per le aziende tra 50 e 99 dipendenti, pur in assenza dell'obbligo di reporting periodico previsto dallo schema, è opportuno, oltre all'aggiornamento delle procedure in fase pre-assuntiva, formalizzare i criteri di progressione, verificare il sistema premiale e definire le categorie di "stesso lavoro" o "lavoro di pari valore".

Pagina | 5

Per le aziende con almeno 100 dipendenti, occorre avviare fin da subito un progetto strutturato, perché la prima raccolta dati per le imprese da 150 dipendenti in su è fissata al 7 giugno 2027 e la soglia del 5% di gap non giustificato può attivare un percorso formalizzato di analisi e correzione.

5. Conclusioni

Il recepimento italiano della Direttiva (UE) 2023/970 è entrato in una fase decisiva. I pareri parlamentari, obbligatori ma non vincolanti, non mettono in discussione l'obiettivo di fondo della riforma, ma segnalano che il testo finale potrà ancora intervenire su alcuni nodi cruciali: perimetro soggettivo della disciplina, definizione di livello retributivo, ruolo della contrattazione collettiva, coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e concreta attuabilità degli obblighi.

Per le imprese, però, il messaggio è chiaro: la trasparenza retributiva si giocherà sempre meno sul solo adempimento finale e sempre più sulla qualità del sistema retributivo interno, sulla neutralità dei criteri di classificazione e avanzamento, sulla documentabilità delle differenze individuali e sulla capacità di prevenire scostamenti non giustificati.