

5 giugno 2026

Pagina | 1

A tutte le Aziende aderenti ai Servizi Paghe**Oggetto: Trasparenza retributiva**

È stato pubblicato il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 in materia di trasparenza retributiva, che sarà in vigore dal 7 giugno 2026. Si tratta di una novità normativa, che richiede un adeguamento nell'ambito dei sistemi retributivi e dei processi di gestione del personale all'interno delle aziende. L'obiettivo è la parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Trattandosi di una materia di forte interesse, indichiamo di seguito le principali novità e adempimenti che le aziende dovranno seguire già a partire dal **07/06/2026**.

Ambito di applicazione: le nuove disposizioni si applicano a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, e a tutti i contratti di lavoro subordinato inclusi dirigenti, tempi determinati, part-time e apprendisti. Restano esclusi il lavoro domestico e intermittente.

Selezione del personale: il primo impatto riguarda i processi di assunzione. Fin dalla pubblicazione degli annunci di lavoro, le aziende sono tenute ad indicare la retribuzione iniziale prevista o la relativa fascia retributiva da attribuire alla posizione.

Viene inoltre introdotto il divieto assoluto di chiedere ai candidati informazioni sulle loro retribuzioni attuali o passate; tale divieto si estende anche all'acquisizione indiretta tramite agenzie per il lavoro o società di head hunting.

Determinazione retribuzione di riferimento - definizioni:

Retribuzione → si intende il salario o stipendio base e tutte le somme o valori riconosciuti dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, in relazione al rapporto di lavoro, comprese le componenti complementari o variabili.

Livello retributivo → la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, considerate come totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi. Restano esclusi i trattamenti economici individuali non strutturali, cioè componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea, non generalizzate nella stessa categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali.

Trasparenza dei criteri e divieto di segretezza salariale: I datori di lavoro devono rendere chiari e accessibili ai dipendenti i criteri oggettivi utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi.

Per chi applica i CCNL stipulati da OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'**obbligo**, per quanto riguarda l'accessibilità, da parte di lavoratori/lavoratrici, ai **criteri** utilizzati per determinare la **retribuzione** e i **livelli**

retributivi, si intende **assolto** mediante il **rinvio** ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015 (accordi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria). I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica dei lavoratori.

Sono vietate le clausole contrattuali di segretezza salariale, ovvero l'azienda non può impedire in alcun modo ai lavoratori di discutere o rendere nota la propria retribuzione.

Diritto di informazione annuale: a prescindere dalla dimensione dell'impresa, ogni lavoratore ha il diritto di richiedere e ricevere, entro due mesi e al massimo una volta l'anno, informazioni sui livelli retributivi medi dei colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ripartiti per genere. È fatto obbligo al datore di lavoro di informare annualmente tutti i dipendenti dell'esistenza di questo diritto e delle procedure per esercitarlo.

Diritto di informazione	
Datore	Lavoratore/Lavoratrice
• Obbligo di fornire le informazioni sui livelli retributivi medi, richiesti dal lavoratore/ dalla lavoratrice o dai soggetti che li/le rappresentano. • Obbligo annuale di informare i lavoratori/ le lavoratrici del loro diritto a richiedere tali informazioni e delle attività che devono intraprendere ai fini del relativo esercizio. • Divieto di utilizzare clausole contrattuali che limitino la libertà del lavoratore/della lavoratrice di rendere nota la propria retribuzione.	• Diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso. • Diritto di chiedere ulteriori chiarimenti nel caso in cui abbia ricevuto informazioni incomplete o non precise. • Diritto di rendere nota la propria retribuzione. • Divieto di utilizzare le informazioni diverse da retribuzione/livello retributivo eventualmente ottenute per motivi estranei rispetto al diritto di parità retributiva.

Inquadramento CCNL e gestione delle componenti individuali: l'applicazione di un Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) siglato dai sindacati comparativamente più rappresentativi costituisce *una presunzione di conformità alla normativa* per quanto attiene i livelli retributivi base.

Per quanto riguarda invece le *quote variabili* sarà importante mappare e giustificare oggettivamente tutte le componenti aggiuntive (come superminimi individuali, bonus, premi e benefit non strutturali), poiché in questi casi il solo rinvio al CCNL non sarà sufficiente per giustificare eventuali diversità di trattamento.

Obblighi di reporting per le aziende: le imprese con almeno 100 dipendenti sono ora soggette a un obbligo di comunicazione periodica sui dati relativi al divario retributivo di genere, inclusivo di scostamenti medi, mediani e distribuzione in quartili.

Pagina | 3

Le prime scadenze partiranno dal 7 giugno 2027 per le aziende con oltre 150 dipendenti, e dal 2031 per quelle tra 100 e 149 dipendenti.

Gestione delle anomalie e valutazione congiunta: qualora dai report periodici emerga una differenza retributiva di genere pari o superiore al 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori, non giustificata da ragioni oggettive e neutre, il datore di lavoro avrà sei mesi di tempo per correggere il divario.

Trascorso infruttuosamente tale termine, scatterà l'obbligo di avviare una "valutazione congiunta" delle retribuzioni insieme alle rappresentanze sindacali, con il possibile coinvolgimento dell'Ispettorato del lavoro.

Integrazione con la compliance e rischi sanzionatori: l'inadempimento al rispetto della normativa espone l'azienda a sanzioni amministrative (fino a 10.000 euro, o ammende fino a 50.000 euro nei contenziosi), ma soprattutto a gravi rischi quali la revoca di agevolazioni pubbliche e sgravi contributivi.

Le nuove procedure dovranno essere attentamente coordinate con il DPO per garantire il rispetto della Privacy (limitando il rischio di identificazione indiretta delle retribuzioni dei singoli, specie in piccoli gruppi).

È opportuno attivarsi sin d'ora per adeguare i processi aziendali alle nuove regole di trasparenza salariale.