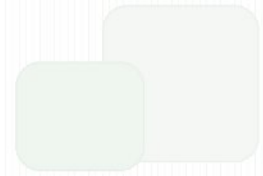




NEWS LAVORO

AGGIORNAMENTI E NOVITÀ DAL MONDO DEL LAVORO



CIRCOLARE INFORMATIVA | n. 5 dell'8 giugno 2026

Trasparenza retributiva e parità salariale

Nuovi obblighi dal 7 giugno 2026 in materia di annunci di lavoro, criteri retributivi e parità salariale

[Il D.Lgs. 7 maggio 2026 n. 96](#), pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° giugno 2026 ed in vigore dal 7 giugno 2026, recepisce la [Direttiva UE 2023/970](#) sulla trasparenza retributiva e introduce nuovi obblighi per rafforzare la parità di trattamento economico tra uomini e donne.

I tempi di entrata in vigore sono molto stringenti, ma è importante evitare letture allarmistiche.

La norma non impone retribuzioni uguali per tutti. Restano possibili superminimi, premi, trattamenti individuali differenziati e percorsi di crescita diversi, purché fondati su criteri oggettivi, coerenti e non discriminatori.

In sostanza, la nuova disciplina non cancella le differenze retributive legittime: chiede alle aziende di poterle spiegare e documentare quando lavoratori e lavoratrici svolgono una mansione identica o di pari valore.

In sintesi

Tema	Cosa cambia
Annunci di lavoro	Retribuzione o fascia retributiva e CCNL applicato
Selezione	Divieto di chiedere la retribuzione precedente
Lavoratori	Diritto a dati retributivi medi aggregati
Criteri retributivi	Criteri conoscibili e documentabili
Aziende maggiori (100 dip.)	Report sul divario retributivo di genere

1. Annunci di lavoro: indicazione della retribuzione

Dal 7 giugno 2026 cambia la gestione delle selezioni. Negli annunci dovranno essere indicati la retribuzione prevista oppure una fascia coerente con la posizione offerta, oltre al CCNL applicato.

Le informazioni dovranno essere formulate in modo neutrale rispetto al genere. Non sarà più possibile chiedere ai candidati quanto percepiscono, o percepivano, presso altri datori di lavoro.

2. Diritto ai livelli retributivi medi

Tutti i lavoratori potranno richiedere i livelli retributivi medi, distinti per genere, riferiti alle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

La richiesta dovrà essere scritta, potrà essere esercitata una sola volta all'anno e dovrà ricevere risposta entro due mesi. Il datore di lavoro dovrà inoltre informare annualmente i lavoratori dell'esistenza di tale diritto.

⚠ Attenzione: non si comunicano le retribuzioni individuali dei colleghi, ma solo dati medi aggregati. Nelle realtà piccole il tema va gestito con particolare prudenza, perché anche un dato medio potrebbe rendere identificabile un singolo lavoratore.

3. Trasparenza sui criteri retributivi

I datori di lavoro devono rendere conoscibili i criteri utilizzati per determinare retribuzione e livelli retributivi.

Per le aziende con almeno 50 dipendenti l'obbligo riguarda anche i criteri di progressione economica e di carriera.

Per chi applica un CCNL stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative, il richiamo a classificazione, inquadramenti e trattamenti economici del contratto collettivo rappresenta normalmente la base dell'adempimento, insieme all'informativa resa ai sensi del Decreto Trasparenza.

🔴 In pratica: per molte aziende non si tratta di inventare nuovi sistemi retributivi, ma di rendere più chiari e documentabili criteri che spesso sono già presenti nella gestione ordinaria.

4. Aziende con almeno 100 dipendenti

Per le imprese di maggiori dimensioni vengono introdotti obblighi specifici di monitoraggio del divario retributivo di genere.

Dimensione aziendale	Obbligo di report
Fino a 99 dipendenti	Nessun obbligo, salva scelta volontaria
100-149 dipendenti	Ogni 3 anni dal 2031
150-249 dipendenti	Ogni 3 anni dal 2027
Almeno 250 dipendenti	Annuale dal 2027

I report dovranno evidenziare, tra l'altro, il divario retributivo tra uomini e donne, la distribuzione delle retribuzioni per fasce, le componenti variabili e le differenze tra categorie omogenee.

5. Valutazione obbligatoria del divario

Le aziende soggette a report dovranno effettuare una valutazione congiunta con le rappresentanze dei lavoratori quando il divario retributivo medio raggiunge almeno il 5%, non è giustificato da criteri oggettivi e non viene corretto entro sei mesi.

🔴 Da non confondere: il superamento del 5% non significa automaticamente discriminazione. È però un indicatore che impone una verifica documentata delle ragioni del divario.

6. Privacy e gestione dei dati retributivi

La trasparenza retributiva dovrà essere coordinata con la tutela della privacy. Occorrerà verificare informative, registri dei trattamenti, procedure interne e modalità di risposta alle richieste dei lavoratori.

Nelle aziende più piccole la gestione dovrà essere particolarmente attenta, per evitare che dati formalmente aggregati consentano comunque di risalire alle retribuzioni individuali.

7. Sanzioni e rischi

Le violazioni possono comportare azioni giudiziarie per discriminazione retributiva, ordini di cessazione delle condotte discriminatorie, risarcimento dei danni, sanzioni amministrative e, nei casi più gravi, revoca di agevolazioni pubbliche o benefici contributivi.

Sono inoltre vietate forme di ritorsione nei confronti dei lavoratori che esercitano i diritti riconosciuti dalla nuova normativa.

In sostanza, il problema non è avere retribuzioni diverse, ma non poter giustificare, con criteri oggettivi, perché sono diverse.

8. Cosa fare subito

Selezione del personale

- aggiornare gli annunci con retribuzione o fascia retributiva e CCNL applicato;
- eliminare dai colloqui ogni richiesta sulle precedenti retribuzioni;
- allineare recruiter, agenzie e consulenti esterni.

Procedure e privacy

- predisporre una procedura per ricezione, elaborazione e risposta alle richieste dei lavoratori;
- aggiornare documentazione privacy e procedure di trattamento dei dati salariali.

9. Aspetti ancora in attesa di conferma

Per la piena operatività si attendono decreti ministeriali sulle modalità di comunicazione dei dati nelle aziende fino a 49 dipendenti, disposizioni attuative sui report e ulteriori chiarimenti ministeriali e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali, ulteriori chiarimenti.

Cordialmente

Studio Associato Colombo