



Boretto, 22/06/2026

Circolare n. 08.2026: TRASPARENZA RETRIBUTIVA DECRETO LEGISLATIVO N.96/2026 – nuovi obblighi per i datori di lavoro

Il legislatore italiano, recependo il contenuto della Direttiva Europea n. 2023/970, introduce una nuova regolamentazione con l'obiettivo di 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" e i relativi meccanismi di applicazione di seguito schematizzati.

IN FASE PREASSUNTIVA:

- le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio rispetto al "genere";
- la determinazione retributiva deve basarsi su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, e quindi in base a competenze (requisiti professionali, di istruzione e capacità trasversali), responsabilità insite nel ruolo, l'impegno (inteso come sforzo richiesto dalla mansione), condizioni di lavoro in cui la prestazione viene svolta;
- nei colloqui di lavoro e negli avvisi o bandi (se la selezione avviene con queste modalità), occorre fornire indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla fascia (da a) retributiva della posizione da assegnare, sulla base di criteri oggettivi e non discriminatori e alle disposizioni pertinenti del CCNL applicato in merito alla posizione lavorativa ricercata;
- non possono essere chieste o recuperate (anche indirettamente) informazioni sulla retribuzione percepita dal/dalla lavoratore/lavoratrice dall'attuale datore di lavoro o precedenti (di conseguenza, non può neanche essere richiesta copia di una busta paga).

NEL CORSO DEL RAPPORTO DI LAVORO:

- occorre rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi;
- le aziende con 50 o più dipendenti devono rendere accessibili anche i criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori e le progressioni di carriera;
- è diritto del/della lavoratore/lavoratrice richiedere e ricevere per iscritto (entro due mesi dalla richiesta) le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori/lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (i datori di lavoro devono anche informare annualmente i/le



lavoratori/lavoratrici di questo diritto). Per aziende con meno di 50 dipendenti, saranno previste modalità semplificate, si attendono appositi decreti ministeriali;

- il/la lavoratore/lavoratrice ha il diritto di rendere noto il proprio trattamento retributivo (andranno pertanto eliminate dai contratti individuali di lavoro eventuali clausole contrarie);
- le aziende con oltre 100 dipendenti devono rendere accessibili ai/alle lavoratori/lavoratrici e alle rappresentanze sindacali i seguenti dati (mediante un report la cui periodicità dipende dalla dimensione aziendale):
 1. il divario retributivo di genere;
 2. il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
 3. il divario retributivo mediano di genere;
 4. il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
 5. la percentuale di dipendenti di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
 6. la percentuale di dipendenti di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni livello retributivo;
 7. il divario retributivo di genere tra dipendenti per ogni categoria, ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.
- Le aziende con oltre 100 dipendenti in cui risulti, dal report di cui al punto precedente, una differenza del livello retributivo medio di genere (in una qualsiasi categoria di lavoratori) almeno pari al 5%, non motivato con criteri oggettivi e non discriminatori, dovranno analizzarne le cause e porre rimedio con un piano correttivo, insieme ai rappresentanti dei lavoratori RSA RSU. Il tutto allo scopo di individuare, prevenire e correggere differenze retributive di genere oggettivamente non giustificabili.

SIA IN FASE PREASSUNTIVA SIA NEL CORSO DEL RAPPORTO DI LAVORO:

- tutte le informazioni su annunci, criteri retributivi, dati sui livelli, devono essere fornite in formati accessibili alle persone con disabilità rispettandone le specifiche esigenze (il datore di lavoro dovrà, quindi, adottare strumenti di comunicazione o pubblicazione (siti web, piattaforme di recruiting...) che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalle diverse tipologie di disabilità dei candidati.



Qualora le discriminazioni vengano accertate a carico di datori di lavoro che godono di benefici statali o che hanno stipulato contratti di appalto per l'esecuzione di opere pubbliche, servizi o forniture, i Ministeri o gli enti pubblici competenti possono disporre la revoca del beneficio o dell'appalto. Nei casi più gravi o di recidiva, è prevista l'esclusione del responsabile per un periodo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

Per l'inosservanza dei divieti di discriminazione retributiva, di accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione di carriera, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria che va da euro 5.000 ad euro 10.000.

Come scritto in premessa, il Decreto esaminato recepisce la Direttiva Europea n. 2023/970 ma, da una prima analisi parrebbe non attuarla pienamente e fedelmente. Emergono, infatti, alcune difformità fra Decreto e Direttiva:

- differente interpretazione del “livello retributivo”: il Decreto stabilisce che l'applicazione di un CCNL stipulato con sindacati comparativamente più rappresentativi (per intenderci, quelli sottoscritti dalle maggiori organizzazioni sindacali, restano esclusi solo i “contratti pirata”) costituisce già di per sé una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva. Si tratta, questo, di un allargamento del legislatore italiano che favorisce il datore di lavoro ma che, forse, non rispecchia l'intento della Direttiva.
- Sotto il profilo probatorio, la Direttiva richiederebbe uno standard agevolato per i dipendenti, per i quali sarebbe sufficiente produrre elementi di fatto da cui si possa presumere la discriminazione, per far scattare l'onere della prova (di non aver discriminato) a carico dell'azienda. Il Decreto, invece, pretende che gli elementi di fatto prodotti dal/dalla lavoratore/lavoratrice che si ritiene discriminato/a siano precisi e concordanti.

Le novità introdotte, come avrete avuto modo di intendere, sono articolate e complesse, differenziate a seconda della dimensione aziendale e, non da ultimo, ancora oggetto di interpretazioni sull'applicazione operativa.

Si rende certamente necessario un aggiornamento da parte nostra, ma è necessario che ciascuna azienda verifichi fin da ora le procedure interne (quelle di preselezione, selezione, gestione dei rapporti), le riorganizzi, crei o riveda l'organigramma collegandolo in modo oggettivo a livelli retributivi e promozioni, trasporti il tutto su di una informativa che potrà/dovrà essere condivisa con i dipendenti.

Sarà nostra cura tenervi informati sull'evoluzione della materia.

Cordiali saluti.

STUDIO ASSOCIATO MANGHI E BARANI

Studio Associato Manghi e Barani

Via Giovanni XXIII, 34 42022 Boretto, Reggio Emilia - Tel. 0522.964284/0522.965552 info@manghibarani.it - www.manghibarani.it