



AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Ing. Giulio Epis
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo

Circolare n. 31 del 08/07/2026

TRASPARENZA RETRIBUTIVA: ADEMPIMENTI E OBBLIGHI

È entrato in vigore dal 7 giugno 2026 il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, attuativo della DIRETTIVA (UE) 2023/970 sulla parità retributiva tra i generi.

La presente è ad integrazione e completamento della Circolare di Studio n. 27 dell'11/06/2026.

Ambito di applicazione

Il decreto si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i lavoratori subordinati, oltre che ai candidati ad un impiego.

Sono esclusi i contratti di lavoro domestico e il lavoro intermittente.

Livello retributivo

La norma italiana descrive la definizione di "livello retributivo" nella quale include il salario base e tutte le componenti complementari o variabili, escludendo però i trattamenti economici individuali non strutturali, discrezionali e non generalizzati. La Direttiva Europea definisce la retribuzione come il salario base più tutti i vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura (ad es. bonus, benefit, welfare, stock options, ecc..).

Valorizzazione della contrattazione collettiva

Vi è presunzione di conformità ai principi di parità retributiva, salva la prova di discriminazioni individuali, qualora il datore di lavoro applichi ai rapporti di lavoro un CCNL stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Trasparenza nella fase pre-assuntiva e divieti

Negli avvisi di lavoro e nei bandi, i datori di lavoro devono indicare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista per la posizione, basandosi su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott. Luigi Nespole
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Clara Barinetti
Dott.ssa Ylenia Delprato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott. Stefano Macalli
Dott.ssa Claudia Zonca

I datori di lavoro non potranno chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei rapporti di lavoro attuali o precedenti. Tali informazioni non possono essere acquisite in alcun modo, neanche tramite agenzie terze di selezione.

Diritto all'informazione e trasparenza durante il rapporto di lavoro

I datori di lavoro hanno l'obbligo di rendere accessibili a tutti i dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e, per le aziende con 50 o più dipendenti, anche i criteri per la progressione economica e di carriera.

A seguito di adeguata e annuale informazione da parte del datore di lavoro, i lavoratori possono richiedere, anche per il tramite di sindacati o degli organismi per la parità, informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, relativi alla propria categoria di inquadramento (stesso lavoro o lavoro di pari valore).

Il datore è tenuto a rispondere per iscritto al lavoratore che abbia formulato la richiesta entro due mesi.

Sono vietate e nulle le clausole contrattuali che impediscono ai lavoratori di rendere noto il proprio stipendio. I lavoratori hanno il diritto di condividere con gli altri dipendenti informazioni sulla propria retribuzione.

Obbligo di reporting sul divario retributivo di genere

Le aziende a partire dai 100 dipendenti in su hanno l'obbligo di raccogliere e comunicare periodicamente i dati sul divario retributivo all'interno della propria organizzazione, includendo le componenti variabili e la distribuzione del personale nei quartili retributivi. Le tempistiche per questi obblighi variano in base alla dimensione aziendale:

- aziende con 250 e più dipendenti: obbligo annuale a partire dal 7 giugno 2027;
- aziende tra 150 e 249 dipendenti: obbligo ogni 3 anni a partire dal 7 giugno 2027;
- aziende tra 100 e 149 dipendenti: obbligo ogni 3 anni a partire dal 7 giugno 2031. I dati aggregati saranno pubblicati da un nuovo "Organismo di monitoraggio" nazionale.

Qualora dal reporting periodico aziendale emerga un divario retributivo medio tra uomini e donne pari o superiore al 5% in qualsiasi categoria, che non sia giustificato da criteri oggettivi e neutri il datore di lavoro ha la possibilità di correggerlo entro i successivi 6 mesi. In caso ciò non avvenga e il datore di lavoro non adempia scatta l'obbligo di effettuare una "valutazione congiunta". Tale valutazione deve essere condotta con i rappresentanti dei lavoratori per analizzare le cause del divario e adottare, entro un termine ragionevole, misure correttive strutturali per rimuovere le discriminazioni.

Tutele e apparato sanzionatorio

Il decreto estende gli strumenti di tutela previsti dal Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006). I lavoratori che intraprendono azioni per far valere i propri diritti di parità retributiva sono specificamente protetti contro la vittimizzazione o qualsiasi reazione ritorsiva (es. licenziamento o demansionamento) da parte del datore di lavoro. L'impianto sanzionatorio si basa su due tipologie di misure:

- misure interdittive e revoca di benefici (sanzioni accessorie): 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 in caso 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;
- sanzioni pecuniarie: per l'inosservanza dei divieti di discriminazione retributiva, di accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione di carriera, l'attuale Codice delle pari opportunità prevede una sanzione amministrativa pecuniaria che va da 5.000 a 10.000 euro.

Il decreto legislativo 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026, demanda a una serie di provvedimenti attuativi e regolamentari la definizione pratica di molti adempimenti operativi e burocratici. Il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, dovrà adottare uno o più decreti ministeriali entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo che dovranno definire:

- le modalità tecniche e telematiche per la raccolta e il trattamento dei dati sul divario retributivo, mediante un principio di semplificazione (acquisizione diretta delle informazioni già in possesso della Pubblica Amministrazione);
- l'esatta individuazione dei dati utili che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità per acquisirli;
- le attività di assistenza tecnica e le eventuali iniziative di formazione istituzionali a sostegno dei datori di lavoro per agevolare il rispetto dei nuovi adempimenti;
- le modalità specifiche e semplificate di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro fino a 49 dipendenti.

Questa regolamentazione è fondamentale per permettere ai dipendenti delle piccole imprese di esercitare il diritto di informazione (art. 7) garantendo, al contempo, che l'esposizione dei livelli retributivi medi non porti all'identificazione diretta o indiretta dei singoli colleghi, nel pieno rispetto del GDPR.

Lo Studio allega alla presente circolare un modello di informativa ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. 96/2026 che i datori di lavoro devono consegnare ai lavoratori in fase di assunzione e periodicamente con cadenza annuale.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati