

Trasparenza retributiva - Adempimenti e obblighi

(Fonte: <https://www.adlabor.it/> 3 giugno 2026)

Dal 7 giugno 2026 entra in vigore il nuovo decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96 che recepisce la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e rafforza gli strumenti per garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne.

L'obiettivo è ridurre il divario salariale di genere attraverso maggiori obblighi informativi per i datori di lavoro, nuovi diritti per lavoratori e candidate/i e meccanismi di controllo più incisivi. Il provvedimento si applica sia al settore pubblico sia a quello privato e interessa i rapporti di lavoro subordinato, compresi quelli a tempo determinato, part-time e dirigenziali.

Il decreto introduce un sistema articolato di obblighi informativi che si sviluppa su tre livelli:

- prima dell'assunzione
- durante il rapporto di lavoro
- rendicontazione periodica del divario retributivo di genere (solo per le aziende con almeno 100 dipendenti)

In estrema sintesi, questi gli obblighi per i datori di lavoro e i selezionatori

Obblighi informativi prima dell'assunzione

- l'art. 5 impone ai datori di lavoro di indicare negli avvisi e nei bandi di selezione, pubblici e privati, la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista per la posizione, basata su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere
- è vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro, anche indirettamente tramite agenzie di selezione

Obblighi informativi in corso di rapporto

- durante il rapporto, l'art. 6 obbliga i datori di lavoro a rendere accessibili ai lavoratori i criteri di determinazione della retribuzione e le regole per la progressione economica (i datori con meno di 50 dipendenti sono esonerati da quest'ultimo obbligo).
- l'art. 7 riconosce a ogni lavoratore il diritto di richiedere per iscritto, entro due mesi, informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per genere, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- i datori di lavoro possono assolvere questo obbligo pubblicando i dati sulla propria intranet o nell'area riservata del sito aziendale.
- è esplicitamente vietato inserire clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione.

Obblighi di reporting sul divario retributivo

- l'art. 9 introduce l'obbligo di rilevazione e comunicazione periodica del divario retributivo di genere, applicabile esclusivamente ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.
- l'esattezza delle informazioni deve essere confermata dal datore di lavoro previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, i quali hanno accesso alle metodologie di calcolo adottate. Qualora dai dati emerga una differenza retributiva media di almeno il 5% in una categoria di lavoratori, non giustificata da criteri oggettivi e non corretta entro sei mesi, l'art. 10 obbliga il datore di lavoro a condurre con i rappresentanti dei lavoratori una valutazione congiunta delle retribuzioni, finalizzata a individuare, correggere e prevenire le disparità ingiustificate
- I gruppi societari con politica salariale unitaria possono aggregare i dati a livello nazionale, a condizione che ciò garantisca una rappresentazione più affidabile e riduca distorsioni statistiche.
- tutti i dati vengono trasmessi all'organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del lavoro, che pubblica gli indicatori aggregati (lettere a-f) rendendoli confrontabili per settore, area geografica e dimensione aziendale. Il datore di lavoro può inoltre pubblicarli autonomamente sul proprio sito internet.
- le modalità operative di raccolta e trasmissione, anche telematica, con integrazione dei dati INPS, INAIL e INL, saranno definite con uno o più decreti ministeriali da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto.

Diritto di accesso e contraddittorio

Lavoratori, rappresentanti sindacali, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità possono richiedere al datore di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori sui dati comunicati. La risposta deve essere motivata entro 60 giorni; in caso di discriminazioni accertate come immotivate, il datore è tenuto a porvi rimedio. Su richiesta, devono essere forniti anche i dati relativi ai quattro anni precedenti, ove disponibili.

Il calendario degli adempimenti è graduale e differenziato per dimensione aziendale:

- aziende con 250 dipendenti e oltre: entro 7 giugno 2027. Periodicità successiva annuale
- aziende con 150-249 dipendenti: entro 7 giugno 2027. Periodicità successiva ogni tre anni
- aziende con 100-149 dipendenti: entro il 7 giugno 1931. Periodicità successiva ogni tre anni