

Circolare n. 06/26 del 12 giugno: **“Decreto Trasparenza retributiva”**

Alla spettabile Clientela

Con il Decreto Legislativo n. 96, entrato in vigore il 7 giugno 2026, l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, introducendo un sistema organico di misure finalizzate a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Questa riforma segna un cambio di paradigma epocale nella gestione delle risorse umane e delle politiche salariali.

L'obiettivo della norma non è imporre una retribuzione identica per tutti, bensì garantire che a parità di mansioni, o per attività di pari valore, i criteri di determinazione dello stipendio e dei benefits siano **oggettivi, neutrali rispetto al genere e trasparenti**. Si ricerca cioè non soltanto il contrasto al divario retributivo di genere, ma anche la promozione di maggiore trasparenza nei processi di assunzione, nelle progressioni economiche e nella definizione delle retribuzioni.

La riservatezza retributiva, storicamente radicata nelle prassi aziendali, viene parzialmente limitata per far emergere e correggere eventuali divari ingiustificati (come il *gender pay gap*).

L'adeguamento a queste disposizioni che riguardano imprese pubbliche e private richiede un intervento tempestivo, poiché alcuni divieti ed obblighi operativi sono **immediatamente applicabili** a tutte le aziende, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza.

I principi introdotti dalla riforma

In estrema sintesi la normativa si fonda sui seguenti principi cardine:

- trasparenza nella determinazione delle retribuzioni;
- accessibilità dei criteri utilizzati per attribuire livelli salariali e progressioni economiche;
- rafforzamento dei diritti informativi dei lavoratori;
- monitoraggio del divario retributivo tra uomini e donne;
- introduzione di meccanismi correttivi in presenza di differenze salariali non giustificate.

Il legislatore intende cioè rendere maggiormente verificabile il rispetto del principio di parità retributiva, superando le tradizionali difficoltà di accesso alle informazioni salariali che spesso impediscono l'emersione di situazioni discriminatorie.

Caratteristiche principali della norma

Una delle novità di maggiore impatto riguarda la fase pre-assuntiva.

Trasparenza nella selezione - recruitment: ogni annuncio di lavoro pubblicato su qualsiasi piattaforma o tramite agenzie deve ora indicare la retribuzione iniziale o una specifica fascia salariale prevista per la posizione basata su criteri oggettivi, standardizzati e neutrali rispetto al genere.

Tali informazioni possono essere riportate direttamente nell'annuncio di lavoro oppure fornite prima del colloquio.

Divieto di indagine sullo stipendio pregresso: è tassativamente vietato porre domande ai candidati – sia direttamente che tramite recruiter – sulla retribuzione percepita nel lavoro attuale o nei rapporti passati.
Diritto dei lavoratori alle informazioni retributive: ogni dipendente acquisisce il diritto di richiedere e ricevere, entro due mesi dalla domanda, informazioni scritte sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, riferiti alla categoria di lavoratori che svolgono le stesse mansioni o attività di pari valore.

I lavoratori potranno ora conoscere:

- i criteri utilizzati per determinare la retribuzione;
- i criteri relativi alle progressioni economiche;
- le modalità di classificazione professionale adottate dall'Azienda.

Tali criteri dovranno essere fondati su parametri oggettivi, verificabili e neutrali sotto il profilo del genere. Le aziende sono pertanto chiamate a formalizzare e documentare con maggiore precisione i processi di attribuzione delle retribuzioni e degli avanzamenti economici.

Inversione dell'onere della prova: in caso di controversie legali legate a presunte discriminazioni salariali, spetterà al datore di lavoro dimostrare che le differenze di stipendio sono basate su criteri oggettivi, proporzionati e del tutto estranei al fattore “genere”.

Clausole di segretezza retributiva: la disciplina sulla trasparenza retributiva impedisce al datore di lavoro di vietare ai lavoratori di comunicare o discutere la propria retribuzione quando ciò avvenga nell'esercizio dei diritti riconosciuti dalla normativa sulla parità retributiva. Pertanto, eventuali clausole o patti di riservatezza che limitino tali diritti sono nulli o comunque inefficaci nella parte incompatibile con la disciplina di trasparenza retributiva; restano invece fermi gli ordinari obblighi di riservatezza su informazioni aziendali diverse dalla retribuzione e gli altri patti leciti non contrastanti con la normativa.

Monitoraggio delle differenze retributive uomo/donna - gender pay gap

La normativa introduce specifici obblighi di rilevazione e comunicazione del differenziale retributivo tra uomini e donne. L'obiettivo è consentire alle autorità competenti ed alle parti sociali di verificare eventuali disparità non giustificate.

Particolare attenzione dovrà dunque essere posta in futuro nel valutare con equilibrio le componenti fisse della retribuzione, i premi ed incentivi in corso d'erogazione, i superminimi individuali assegnati, la ripartizione dei sistemi di welfare valorizzabili economicamente e le opportunità di progressione professionale a cui tutti dovranno poter accedere in eque modalità di traguardo.

Qualora emergano differenziali significativi non giustificati da fattori oggettivi, l'impresa potrebbe essere tenuta ad adottare misure correttive e, nei casi previsti, a svolgere una valutazione congiunta delle retribuzioni.

Cosa si rende necessario da subito - obblighi differenziati in base alla dimensione aziendale

La norma prevede una differente imposizione di adempimenti a salire nella dimensionalità dell'organico aziendale; qui di seguito i primi elementi definiti.

Aziende fino a 49 dipendenti

Restano immediatamente applicabili:

- gli obblighi di trasparenza negli annunci di ricerca di personale;
- il divieto di richiedere ai candidati al nuovo impiego informazioni sulle precedenti retribuzioni;

Capitale sociale € 50.000 - Domicilio fiscale: Corso C. Nigra, 21-10015 - Ivrea (TO) C.F./P. IVA: 03742350014

www.studiochiadostp.it PEC: cpc@open.legalmail.it

- il diritto dei lavoratori alle informazioni sui criteri retributivi;
- l'adozione di sistemi di classificazione professionale neutrali e oggettivi.

In concreto esse dovranno:

- ✓ verificare i propri modelli di annunci di offerta di lavoro
- ✓ eliminare richieste relative alle retribuzioni pregresse dei candidati
- ✓ aggiornare procedure di recruiting e selezione eliminando clausole di segretezza/ riservatezza interna sulle retribuzioni
- ✓ indicare la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva nelle procedure di selezione e formalizzare i criteri omogenei di determinazione delle retribuzioni in relazione alle mansioni
- ✓ verificare la coerenza tra inquadramenti, mansioni e trattamenti economici
- ✓ predisporre informative interne sui criteri retributivi e sulle progressioni economiche
- ✓ applicare criteri di inquadramento e classificazione professionale neutri rispetto al genere
- ✓ giustificare eventuali differenze retributive con elementi oggettivi soprattutto in riferimento a superminimi, premi individuali e trattamenti ad personam accertando per gli stessi l'esistenza di una motivazione "oggettiva" connessa al loro riconoscimento

Aziende fino a 99 dipendenti

Per le aziende con organico fino a 99 dipendenti, oltre a quanto previsto per le micro imprese (fino a 49 dipendenti), pur non essendo previsti obblighi di reporting sul gender pay gap, assume particolare rilevanza la formalizzazione dei criteri retributivi e di progressione economica. È pertanto consigliabile procedere a una mappatura delle posizioni aziendali e documentare i criteri di attribuzione di superminimi, premi, incentivi e fringe benefits, così da poter rispondere in modo tempestivo e coerente alle richieste informative dei lavoratori e dimostrare l'oggettività delle differenziazioni retributive eventualmente esistenti.

Aziende da 100

Oltre agli obblighi generali esposti sopra, sono introdotti specifici obblighi di rendicontazione periodica del divario retributivo di genere secondo le modalità che saranno definite dai futuri decreti attuativi. Le aziende dovranno trasmettere periodicamente i dati relativi al divario retributivo. Qualora da tale report emerga un gap superiore o uguale al 5% tra uomini e donne nello stesso livello, non giustificato da criteri oggettivi (es. anzianità, turni, competenze specifiche), l'azienda sarà obbligata a condurre una valutazione congiunta delle retribuzioni in collaborazione con le rappresentanze sindacali (RSU/RSA) per sanare l'anomalia.

Aziende da 100 a 149 dipendenti

Entrano gli obblighi di raccolta e comunicazione del gender pay gap, ma la prima rilevazione è rinviata al 2031 e la periodicità è triennale.

Aziende da 150 a 249 dipendenti

Stessi obblighi di reporting rispetto al punto sopra, ma con partenza molto anticipata: prima comunicazione entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni.

Aziende con almeno 250 dipendenti

Reporting entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza annuale. Inoltre, queste aziende saranno quelle maggiormente esposte a verifiche e all'eventuale attivazione della procedura di valutazione congiunta delle retribuzioni in presenza di un gap non giustificato pari o superiore al 5%

Conclusioni

Le nuove disposizioni seppur per ora di parziali applicazioni ed in attesa di sviluppi normativi non devono essere considerate esclusivamente come un ulteriore adempimento burocratico ma come un'occasione per verificare la coerenza dei sistemi retributivi aziendali, diretti a ridurre il rischio di contenzioso e rafforzare l'immagine dell'impresa sotto il profilo della parità di trattamento.

E' da evidenziare infine che per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'obbligo di rendere accessibili i criteri di determinazione della retribuzione e dell'inquadramento si considera assolto - in linea generale - mediante il rinvio alle disposizioni del contratto collettivo e degli eventuali accordi aziendali in corso di applicazione.

Rimane tuttavia opportuno verificare e documentare con oggettività i criteri di attribuzione delle componenti retributive individuali quali superminimi, premi e trattamenti ad personam che in futuro potranno costituire fonte di differenziazioni retributive e di possibili contestazioni.

Restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Ivrea, 12/06/2026

STUDIO CHIADO' FIORIO SAS STP
Dott. Chiadò Fiorio Christian

