

STUDIO DE GIOIA – CONSULENTI DEL LAVORO

Via Mario Pagano 50 – Milano

Via Marconi 51 – Cusano Milanino (MI)

www.studiodegioia.it

Circolare informativa – Trasparenza retributiva (D. Lgs. 96/2026)

Con il Decreto Legislativo n. 96 del 2026 è stata recepita la Direttiva (UE) 2023/970, introducendo nell'ordinamento un articolato sistema di trasparenza retributiva volto a rafforzare il principio della parità salariale tra uomini e donne per prestazioni di lavoro uguali o di pari valore.

Il provvedimento interviene sotto diversi profili (preventivo, informativo e sanzionatorio) imponendo nuovi obblighi a carico dei datori di lavoro, sia pubblici che privati, e ampliando, al contempo le tutele riconosciute ai lavoratori.

La disciplina si inserisce nel più ampio quadro delle politiche europee dirette alla riduzione del gender pay gap e alla promozione dell'uguaglianza sostanziale nel mercato del lavoro.

Ambito di applicazione

Le disposizioni si applicano ai datori di lavoro pubblici e privati con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, inclusi i dirigenti. Sono esclusi il lavoro domestico e il lavoro intermittente.

Il decreto introduce inoltre una serie di definizioni rilevanti, tra cui quelle di:

- divario retributivo di genere;
- livello retributivo mediano;
- lavoro di pari valore;
- discriminazione intersezionale;

riprendendo sostanzialmente la terminologia della direttiva europea.

Criteri di confronto delle mansioni

L'art. 4 attribuisce un ruolo centrale ai sistemi di classificazione previsti dai contratti collettivi nazionali, i quali devono basarsi su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

L'adozione di un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative determina una presunzione di conformità al principio di parità retributiva.

Particolare rilievo assume il concetto di lavoro di pari valore, che consente di confrontare anche mansioni differenti, purché valutabili sulla base di parametri oggettivi quali competenze richieste, responsabilità, condizioni di lavoro e altri elementi rilevanti.

Tale impostazione recepisce un orientamento ormai consolidato a livello europeo, volto a contrastare forme indirette di discriminazione.

Trasparenza nella fase di assunzione

I candidati devono ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva, nonché sulle disposizioni del contratto collettivo applicabile.

Tali elementi devono essere indicati fin dalla pubblicazione degli annunci o dei bandi di selezione.

È inoltre espressamente vietato richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro, al fine di evitare il consolidamento di eventuali disparità pregresse.

Le procedure di selezione devono essere strutturate secondo criteri neutri sotto il profilo del genere.

Diritto all'informazione dei lavoratori

Il datore di lavoro è tenuto a rendere disponibili ai lavoratori i criteri utilizzati per:

- la determinazione delle retribuzioni;
- la progressione economica.

Per le imprese che applicano un CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, tale obbligo può essere assolto mediante il rinvio alle disposizioni della contrattazione collettiva.

Di particolare rilievo è il diritto riconosciuto ai lavoratori di ottenere, con cadenza annuale, informazioni scritte sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, riferiti alle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro equivalente.

Il datore di lavoro deve fornire riscontro entro due mesi dalla richiesta.

È inoltre vietato introdurre clausole che impediscano ai lavoratori di divulgare la propria retribuzione.

Da segnalare che viene definito il concetto di “livello retributivo” costituito dalla retribuzione annua lorda e la corrispondente retribuzione oraria lorda. La stessa norma esclude dal conteggio gli elementi non strutturali, quelle componenti retributive riconosciute su base personale/discrezionale. Ne deriva il rischio che componenti retributive rilevanti (premi, bonus e superminimi) restino escluse dal confronto

Informativa e valutazione delle retribuzioni

Le informazioni oggetto di rilevazione comprendono:

- il divario retributivo medio e mediano;
- le differenze relative alle componenti variabili;
- la distribuzione del personale nei quartili retributivi;
- eventuali disparità all'interno delle categorie professionali.

Gli obblighi sono graduati in base alla dimensione aziendale:

- aziende con almeno 250 dipendenti: prima rilevazione entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza annuale;
- aziende tra 150 e 249 dipendenti: prima rilevazione entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza triennale;
- aziende tra 100 e 149 dipendenti: prima rilevazione entro il 7 giugno 2031 e successivamente con cadenza triennale;

È prevista una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori quando emerga un divario almeno pari al 5% non giustificato da criteri oggettivi.

In tali casi, il datore di lavoro dovrà individuare e attuare misure correttive idonee a rimuovere le differenze riscontrate.

Da segnalare alcune criticità: in primo luogo quello che riguarda l'articolo 3 del Decreto dove si definisce il concetto di "livello retributivo" costituito dalla retribuzione annua lorda e la corrispondente retribuzione oraria lorda. La stessa norma esclude dal conteggio gli elementi non strutturali, quelle componenti retributive riconosciute su base personale/discrezionale. Ne deriva il rischio che componenti retributive rilevanti (premi, bonus e superminimi) restino escluse dal confronto

Lo Studio resta a disposizione per:

- analisi dei sistemi retributivi aziendali;
- predisposizione delle informative e procedure interne;
- assistenza nella gestione delle richieste dei lavoratori;
- affiancamento negli adempimenti futuri (reporting, audit, ecc.).