

Savigliano, 08/09/2026

Prot. n. 19/2026

TRASPARENZA RETRIBUTIVA: COME ADEGUARSI?

Il D.Lgs. n. 96/2026, in vigore dal **7 giugno 2026**, recepisce la Direttiva UE 2023/970 e introduce importanti obblighi in materia di trasparenza salariale. La riforma impone un vero cambio di paradigma per le aziende, **spostando l'attenzione dalla persona alla mansione**, al fine di garantire la parità retributiva di genere per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore. Anche se si attendono **ulteriori decreti attuativi** ministeriali per le modalità operative e i profili tecnici, la norma primaria definisce già obblighi precisi per le aziende, differenziate in base al numero degli addetti impiegati.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione della norma i rapporti di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

ADEMPIMENTI PER AZIENDE DI QUALSIASI DIMENSIONE

1. Trasparenza nel Recruiting (Art. 5)

- **Obbligo negli annunci:** comunicare negli annunci di selezione la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva, basata su criteri neutri rispetto al genere, e il CCNL applicato.
- **Divieto di storico salariale:** è vietato chiedere ai candidati informazioni sullo stipendio percepito nei rapporti di lavoro attuali o passati.

2. Diritto di Informazione dei Lavoratori (Art. 7)

- I lavoratori (anche tramite rappresentanti) possono richiedere e ricevere per iscritto, entro 2 mesi, informazioni sui **livelli retributivi medi, ripartiti per sesso**, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale richiesta può essere avanzata al massimo **una volta all'anno**.
- *Nota per aziende con meno di 50 dipendenti:* se vi è un rischio concreto di identificazione diretta o indiretta di singoli colleghi (es. ruoli unici), nell'attesa dell'emanazione di uno specifico decreto ministeriale, il datore di lavoro deve gestire le richieste di informazioni applicando criteri preventivi di mitigazione del rischio.

3. Informativa Annuale Obbligatoria (Art. 7, c. 4):

Informare annualmente e per iscritto tutti i dipendenti del loro diritto di richiedere i dati medi retributivi e delle modalità per esercitarlo.

4. Criteri Retributivi e di Avanzamento (Art. 6)

- Rendere accessibili ai lavoratori i criteri oggettivi e neutri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi.
- *Soglia dimensionale:* Le aziende con **almeno 50 dipendenti** devono rendere noti anche i criteri per la **progressione economica**; le aziende con **meno di 50 dipendenti sono esonerate**.

5. Stop al "Segreto Salariale" (Art. 6):

Sono nulle le clausole contrattuali che vietano ai dipendenti di comunicare o divulgare ad altri lavoratori la propria retribuzione.

6. Accessibilità per Disabilità (Art. 8):

Tutte le comunicazioni e i dati sopra descritti devono essere accessibili anche ai lavoratori con disabilità.

💡 IL GRANDE VANTAGGIO: LA PRESUNZIONE DI CONFORMITÀ (Art. 4)

L'applicazione del CCNL leader di settore (stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) costituisce **presunzione relativa di conformità** ai principi di parità retributiva e trasparenza, semplificando la difesa del datore di lavoro in caso di controlli, ferma restando la prova di eventuali discriminazioni individuali.

ULTERIORI OBBLIGHI MODULATI SULLA DIMENSIONE AZIENDALE

1. Aziende con almeno 100 dipendenti: comunicazione Periodica del Divario (Art. 9)

Le aziende devono raccogliere e trasmettere periodicamente i dati sul divario retributivo di genere all'Organismo di monitoraggio del Ministero del Lavoro. **La scadenza e la periodicità dipendono dal numero di addetti:**

- **≥ 250 dipendenti:** 1^a trasmissione entro il **7 giugno 2027**, con cadenza **annuale**.
- **150 – 249 dipendenti:** 1^a trasmissione entro il **7 giugno 2027**, con cadenza **triennale**.
- **100 – 149 dipendenti:** 1^a trasmissione entro il **7 giugno 2031**, con cadenza **triennale**.

2. Valutazione Congiunta delle Retribuzioni (Art. 10)

Per le aziende con almeno 100 dipendenti, scatta l'obbligo di avviare una **Valutazione Congiunta** con le rappresentanze sindacali solo se si verificano **contemporaneamente** le seguenti condizioni:

- I dati evidenziano una differenza retributiva di genere di **almeno il 5%** in una qualsiasi categoria professionale.
- Il divario **non è giustificato** da ragioni oggettive e neutre (es. esperienza, competenze, particolari responsabilità).
- L'azienda **non ha sanato** tale divario immotivato **entro 6 mesi** dalla comunicazione dei dati.

SANZIONI APPLICABILI

In caso di mancato rispetto delle disposizioni sul diritto alla trasparenza e alla parità retributiva, il D.Lgs. n. 96/2026 non introduce un apparato sanzionatorio autonomo, non prevedendo sanzioni amministrative specifiche per il mancato rispetto degli obblighi di trasparenza (es. mancata indicazione della fascia retributiva negli annunci). Tuttavia, la norma rinvia al sistema di tutele e sanzioni già previsto per la lotta alle discriminazioni di genere dal Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006). In particolare:

- **Sanzione amministrativa del Codice delle pari opportunità:** In caso di discriminazioni salariali basate sul sesso accertate, si applicano le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'**articolo 41 del D.Lgs. n. 198/2006** (Codice delle pari opportunità).
- **Tutela contro le ritorsioni (Art. 41-bis):** Viene estesa la tutela contro qualsiasi trattamento meno favorevole, penalizzazione o ritorsione adottati dal datore di lavoro nei confronti dei dipendenti o dei loro rappresentanti che abbiano esercitato i diritti informativi introdotti dal decreto (come la richiesta dei dati medi salariali).
- **Condotta antisindacale (Art. 28 dello Statuto dei Lavoratori):** La mancata attivazione della valutazione congiunta delle retribuzioni in presenza dei presupposti di legge o l'ostacolo ingiustificato al coinvolgimento dei rappresentanti sindacali espongono l'azienda al rischio di un ricorso per condotta antisindacale.
- **Inversione dell'onere della prova:** Nei giudizi per discriminazione, se il lavoratore fornisce elementi di fatto (anche statistici o basati sui report aziendali) idonei a far presumere la disparità, spetta al datore di lavoro l'onere di dimostrare in giudizio che la differenza di trattamento è basata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.