CIRCOLARE INFORMATIVA

PARITÀ RETRIBUTIVA E TRASPARENZA SALARIALE: NUOVI OBBLIGHI DAL 7 GIUGNO 2026

Il Decreto Legislativo n. 96/2026 ha recepito la Direttiva UE 2023/970 introducendo nuove regole volte a garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore, attraverso maggiori obblighi di trasparenza retributiva.

1. A chi si applica (art. 2)

La disciplina riguarda i datori di lavoro pubblici e privati e si applica ai rapporti di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che indeterminato, inclusi i dirigenti.
Sono esclusi lavoro domestico e lavoro intermittente.

2. Novità nella fase di selezione del personale (art. 5)

Obbligo di indicare la retribuzione

Dal 7 giugno 2026 negli annunci e nei bandi di selezione dovranno essere riportati:

- la retribuzione iniziale prevista oppure la relativa fascia retributiva;
- le principali disposizioni del CCNL applicabile.

Divieto di chiedere la retribuzione precedente

Dal 7 giugno 2026 non sarà più consentito:

- chiedere al candidato quanto percepisca o abbia percepito in precedenti rapporti di lavoro;
- acquisire tali informazioni indirettamente tramite agenzie o società di selezione.

3. Trasparenza sui criteri retributivi (art. 6)

I lavoratori devono poter conoscere:

- i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni;
- i livelli retributivi applicati;
- i criteri per le progressioni economiche.

Per le aziende che applicano un CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, l'obbligo si considera generalmente assolto mediante il richiamo ai sistemi di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato.
Importante: le aziende con meno di 50 dipendenti non sono tenute a rendere disponibili i criteri per le progressioni economiche.

4. Diritto dei lavoratori a ottenere informazioni retributive (art. 7)

Ogni lavoratore potrà richiedere, una volta all'anno, informazioni scritte riguardanti i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. L'azienda dovrà rispondere entro due mesi dalla richiesta.
Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione e sono vietate le clausole aziendali che limitano tale facoltà.

Avv. Nicola Roberto Toscano
Cultore in Diritto del Lavoro
Università di Bari
Avv. Gaetano Giampalmo
Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Roma, Tor Vergata

Avv. Olimpia Fortunato
Avv. Angela Pedone
Avv. Andrea Sorriso Chieco
Avv. Simona Contino
Avv. Martina Paola Toscano

Main Partners
Antico - Balasoiu
Bd-ul Ion Mihalache, nr. 18, etaj 1
Sector 1, Bucarest - Romania

Algebrica Paghe S.r.l.s.
via Spontini Gaspare, 5 - Milano

Tel/Fax 080 528 96 67
via M. Partipilo 48 / 70124 Bari
via Anapo 20 / 00199 Roma
e-mail: avv_roberto_toscano@libero.it · pec: toscano.nicolaroberto@avvocatibari.legalmail.it
Nicola Roberto Toscano & Partners Avvocati Giuslavoristi
www.studiolegaletoscano.it

5. Nuovi obblighi di reporting per le aziende medio-grandi (art. 9)

Le imprese con almeno 100 dipendenti dovranno comunicare all'Organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del Lavoro una serie di dati relativi al divario retributivo di genere, dati sul divario retributivo di genere, tra cui:

a) il divario retributivo di genere;
b) il divario retributivo di genere nelle componenti
c) complementari o variabili;
d) il divario retributivo mediano di genere;
e) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
g) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
h) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

I dati saranno raccolti e pubblicati secondo le modalità che verranno definite con appositi decreti ministeriali attuativi. Alcune informazioni saranno rese pubbliche dall'Organismo di monitoraggio, mentre quelle riferite alle singole categorie professionali dovranno essere rese accessibili ai lavoratori, ai loro rappresentanti e, su richiesta, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e agli organismi di parità territorialmente competenti.

Prime scadenze

Dimensione aziendale	Prima comunicazione
250 dipendenti o più	7 giugno 2027
Da 150 a 249 dipendenti	7 giugno 2027
Da 100 a 149 dipendenti	7 giugno 2031

Le imprese oltre i 250 dipendenti dovranno effettuare la comunicazione annualmente; le altre ogni tre anni.

6. Valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10)

Per le aziende soggette agli obblighi di reporting, sarà necessario effettuare una valutazione congiunta con le rappresentanze dei lavoratori quando:

- emerge un divario retributivo medio pari o superiore al 5%;
- il divario non è giustificato da criteri oggettivi e neutrali;
- la differenza non viene corretta entro sei mesi.

In tali casi l'azienda dovrà individuare e adottare misure correttive.

INDICAZIONI OPERATIVE →

In vista dell'entrata in vigore del decreto (7 giugno 2026), è opportuno:

- verificare la coerenza delle politiche retributive con il principio di parità di genere;
- riesaminare gli annunci di lavoro e le procedure di recruiting;
- predisporre procedure interne per gestire le richieste informative dei lavoratori;
- mappare le categorie professionali e monitorare eventuali differenze retributive non giustificate;
- per le aziende con almeno 100 dipendenti, avviare sin d'ora la raccolta dei dati necessari ai futuri adempimenti.

Studio Legale Toscano