Confcommercio
Verona

FOCUS LAVORO

N. 8/2026

Trasparenza Salariale: Quali Obblighi per le Aziende

Il D.Lgs n. 96/2026, in vigore dal 7 giugno, attua la Direttiva Comunitaria n. 2023/970 volta a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

In vigore dal 7 giugno 2026

D.Lgs n. 96/2026

Direttiva UE 2023/970

Per maggiori informazioni:

Valerio Digregorio
v.digregorio@unionservices.it

Ambito di Applicazione e Definizioni Chiave

Art. 2 — Ambito di Applicazione

Il Decreto si applica a **tutti i rapporti di lavoro subordinato**, compresi quelli dirigenziali.

Esclusi:

- Rapporti di lavoro domestico
- Rapporti di lavoro intermittente

Art. 4 — Stesso Lavoro e Lavoro di Pari Valore

Stesso lavoro: prestazione svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato.

Lavoro di pari valore: prestazione diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro.

I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL costituiscono lo strumento principe ai fini della comparazione tra lavoratori. È consentito l'utilizzo di sistemi integrativi decisi dal datore di lavoro, a patto che siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

L'art. 5 introduce obblighi stringenti per le aziende già nella fase di selezione del personale, cambiando radicalmente le pratiche di recruiting.

📣 Offerte di Lavoro

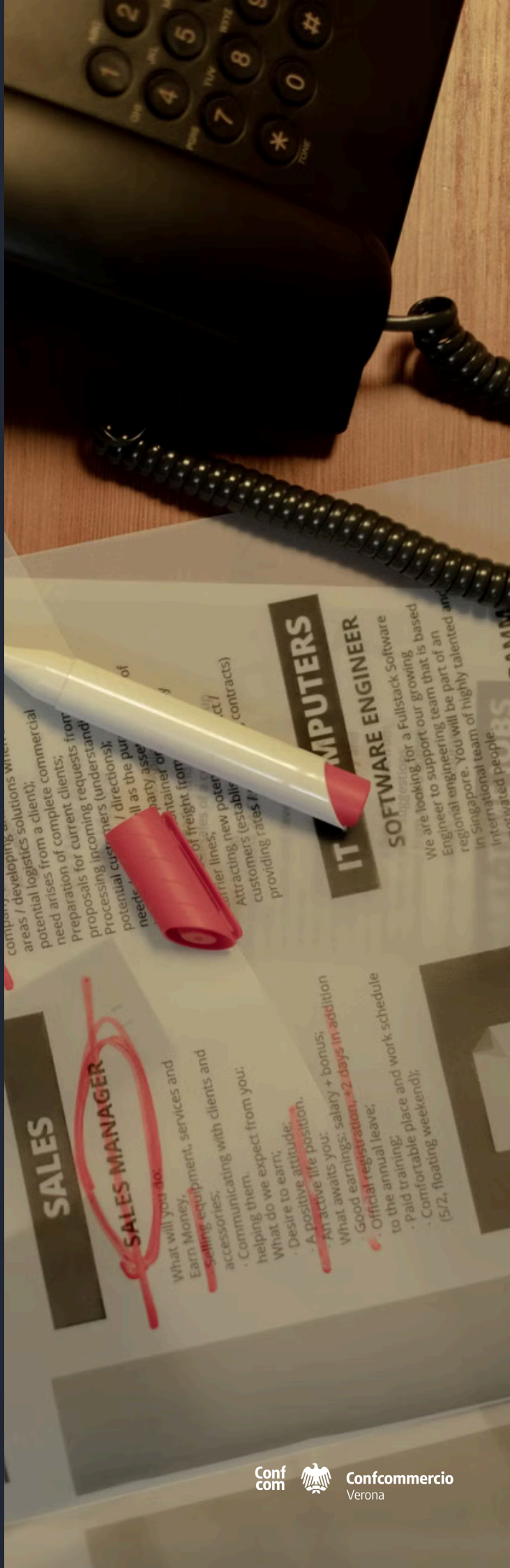
Le aziende devono fornire, al momento della pubblicazione di un'offerta di lavoro, **indicazioni sulla retribuzione iniziale** o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione.

🚫 Vietato Chiedere la RAL Precedente

Non sarà più possibile usare negli annunci l'espressione **"RAL commisurata all'esperienza"** né richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro attuali o precedenti.

📄 Niente Cedolini Paga

È espressamente vietato chiedere ai candidati di consegnare **copia del cedolino paga** o qualsiasi documento attestante la retribuzione percepita in precedenti esperienze lavorative.



Confcommercio Verona

Trasparenza dei Criteri Retributivi e di Progressione

Le aziende devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare:

- La retribuzione e i livelli retributivi

> Per i datori che applicano un CCNL leader, l'obbligo di rendere accessibili i criteri retributivi può ritenersi assolto nella lettera di assunzione mediante rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici stabiliti dal contratto collettivo e dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015.

- la progressione economica.

I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

≥ 50 dipendenti	< 50 dipendenti
Obbligo pieno	Esenzione progressione

Diritto di Informazione dei Lavoratori

L'art. 7 riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

1 Richiesta del Lavoratore

Il lavoratore (o i suoi rappresentanti) presenta richiesta scritta al datore di lavoro

2 Risposta Entro 2 Mesi

Il datore di lavoro deve rispondere per iscritto entro due mesi dalla richiesta

3 Chiarimenti Ulteriori

In caso di dati imprecisi o incompleti, i lavoratori possono chiedere chiarimenti motivati

4 Frequenza Annuale

Il diritto non può essere esercitato più di una volta all'anno per ciascun lavoratore

Le aziende dovranno informare ogni anno tutti i lavoratori circa il diritto di ricevere tali informazioni. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Comunicazione del Divario Retributivo di Genere

L'art. 9 stabilisce che i datori di lavoro con almeno **100 dipendenti** dovranno raccogliere e comunicare all'Organismo di monitoraggio presso il Ministero del Lavoro una serie di dati dettagliati sul divario retributivo di genere.

Divario Retributivo di Genere

Divario retributivo medio e mediano tra lavoratori di sesso femminile e maschile, anche nelle componenti complementari o variabili della retribuzione.

Componenti Variabili

Percentuale di lavoratori di sesso femminile e maschile che ricevono componenti complementari o variabili della retribuzione.

Quartili Retributivi

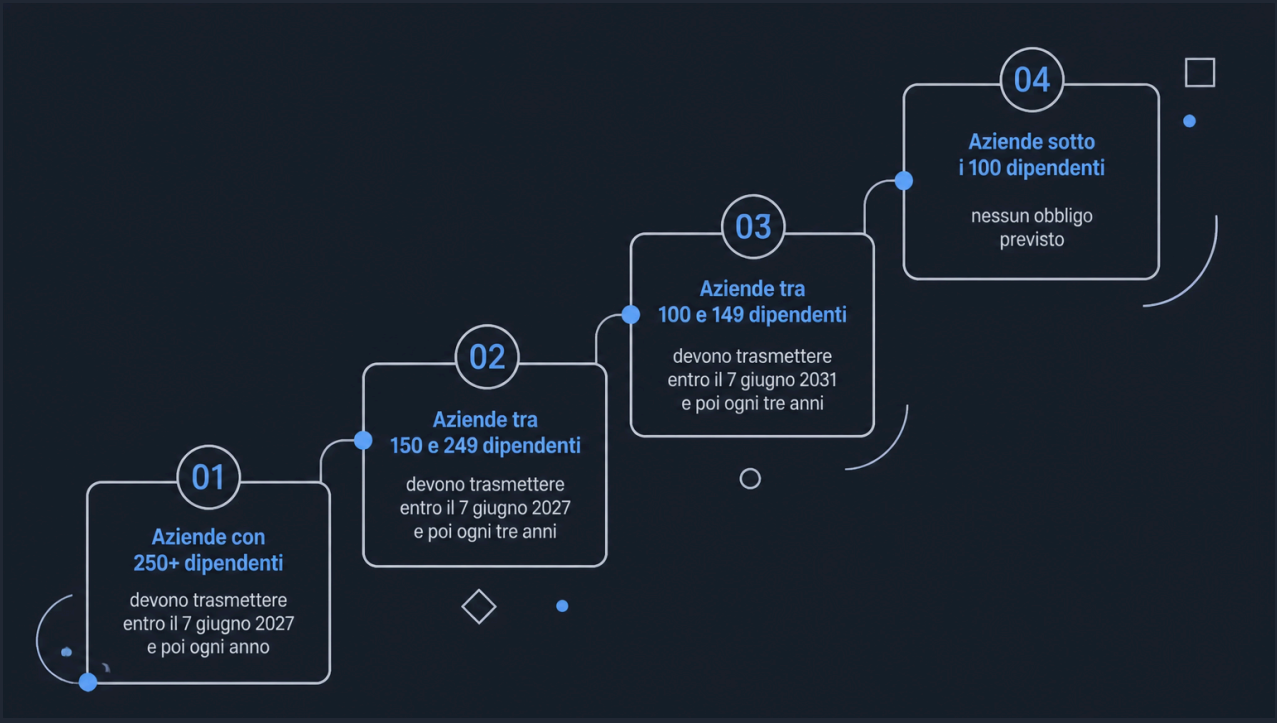
Percentuale di lavoratori di sesso femminile e maschile in ogni quartile retributivo, ripartita per categorie di lavoratori.

Divario per Categorie

Divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie, ripartito in base al salario normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Scadenze per la Comunicazione dei Dati

Il legislatore ha stabilito una periodicità differenziata per l'obbligo di comunicazione dei dati, in base alla dimensione aziendale.



Il Legislatore rinvia ad appositi decreti ministeriali, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto, per definire le modalità di raccolta, trattamento e acquisizione dei dati, anche tramite interoperabilità con INPS, INAIL, INL e altri soggetti istituzionali.

Valutazione Congiunta delle Retribuzioni

L'art. 10 prevede che i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti effettuino, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni al verificarsi di tutte le seguenti condizioni cumulative.

01

Differenza Retributiva ≥ 5%

Le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e maschile pari ad almeno il **5%** in una qualsiasi categoria di lavoratori.

02

Assenza di Giustificazione Oggettiva

Il datore di lavoro **non ha motivato** tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

03

Mancata Correzione Entro 6 Mesi

Il datore di lavoro **non ha corretto** tale differenza immotivata entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

04

Adozione delle Misure Correttive

Il datore mette gli esiti della valutazione a disposizione dei lavoratori e adotta, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti, le misure necessarie per **rimuovere le differenze retributive non giustificate.**