



Labour Alert

Trasparenza retributiva e altre novità

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 è stato pubblicato il D.L. n. 96/2026, attuativo della Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva.

Si ricordano inoltre due ulteriori novità entrate in vigore negli ultimi mesi, riguardanti la comunicazione ai dipendenti del codice Cnel del contratto collettivo applicato e gli obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Decreto sulla trasparenza retributiva

Ambito di applicazione

La normativa si applica a **tutti i datori di lavoro** del settore pubblico e del settore privato, per **tutti i contratti di lavoro subordinato**, compresi i dirigenti e gli apprendisti, con la sola esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.

Definizioni fondamentali

Il decreto introduce definizioni precise per garantire l'applicazione uniforme del principio di parità:

- **retribuzione**: le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, comprese le componenti complementari o variabili;
- **livello retributivo**: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali;
- **stesso lavoro**: prestazione lavorativa 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 contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro.
- **lavoro di pari valore**: prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal Ccnl applicato dal datore di lavoro.

La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di **criteri comuni, oggettivi e neutrali** rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro. I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge devono assicurare sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

Il decreto introduce importanti obblighi di trasparenza nella fase di selezione:

- ai candidati ad un impiego devono essere fornite indicazioni sulla **retribuzione iniziale** o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

- tali informazioni devono essere fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro;
- è **vietato chiedere** ai candidati informazioni sulle **retribuzioni** percepite negli attuali o nei **precedenti** rapporti di lavoro;
- gli avvisi e i bandi devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere.

Trasparenza nella definizione delle retribuzioni e diritto di informazione

I datori di lavoro sono tenuti a rendere accessibili ai lavoratori i **criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e le progressioni economiche**. L'obbligo può considerarsi assolto mediante l'informativa resa al momento dell'assunzione ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997, che deve rendere conoscibili livello di inquadramento, retribuzione iniziale e contratto collettivo applicato.

Il decreto legislativo riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere **informazioni sui livelli retributivi medi** delle categorie comparabili, ripartiti per genere. Il datore di lavoro deve fornire una **risposta scritta e motivata entro due mesi**.

Il diritto è **esercitabile una volta l'anno** e può essere esercitato anche tramite rappresentanti o organismi di parità. Il datore di lavoro può adempiere anche mediante pubblicazione dei dati sulla intranet aziendale o area riservata.

Per le **aziende fino a 49 dipendenti**, un successivo regolamento ministeriale, da emanarsi entro 90 giorni, definirà **modalità semplificate** con le quali potranno essere fornite informazioni sui livelli retributivi medi, al fine di evitare oneri sproporzionati ed evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori. Non sono inoltre tenute a fornire informazioni sulla progressione economica.

Obblighi di comunicazione sul divario retributivo

Per i datori di lavoro con **almeno 100 dipendenti** sono previsti **obblighi periodici di comunicazione** dei seguenti dati:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) 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.

Tempistiche di raccolta dati

Le scadenze per la raccolta dei dati variano in base alla **dimensione aziendale**.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. Per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

Valutazione congiunta delle retribuzioni

I datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione devono effettuare, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni quando si verificano tutte le seguenti condizioni:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una **differenza del livello retributivo medio** tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad **almeno il 5%** in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- il datore di lavoro **non ha motivato tale differenza** sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- il datore di lavoro **non ha corretto tale differenza immotivata entro sei mesi** dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Il datore di lavoro deve adottare, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

Organismo di monitoraggio

Il decreto istituisce un **organismo di monitoraggio** presso il Ministero del lavoro, per vigilare sull'attuazione del decreto e rafforzare le tutele giudiziarie per i lavoratori discriminati.

I dati raccolti sono comunicati all'organismo di monitoraggio e messi a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

Obbligo di comunicazione del codice Cnel

Con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza nell'applicazione dei contratti collettivi e contrastare il fenomeno dei cosiddetti "contratti pirata", consentendo una più chiara individuazione del Ccnl effettivamente applicato, il D.L. 62/2026 ha introdotto, dal 1° maggio 2026, l'obbligo per il datore di lavoro di **comunicare** al lavoratore il **codice Cnel** del contratto collettivo applicato inserendo tale informazione nel **contratto individuale di lavoro** e nei **cedolini paga**.

Formazione obbligatoria per i neoassunti

Si ricorda che l'Accordo Stato - Regioni del 17 aprile 2025 in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevede l'**obbligo** di avviare il personale di nuova assunzione ai rispettivi corsi di formazione obbligatoria **in occasione della costituzione del rapporto di lavoro**, quindi prima che inizi a svolgere le mansioni assegnate.

Vi invitiamo a contattare il vostro consulente per la sicurezza al fine di verificare che tutto il personale risulti in regola con gli obblighi formativi e a provvedere senza indugio in caso di nuove assunzioni.



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 - Roma

SEDE DI LODI

Via Antonio Lombardo, 7
26900 - Lodi

SEDE DI CASALPUSTERLENGO

Via Felice Cavallotti, 13
26841 - Casalpusterlengo (LO)

info@gesam.eu

www.gesam.eu