

Circolare n. 06/2026

Carpenedolo, 05/06/2026

Spett.le Ditta

Loro Sedi

DECRETO IN MATERIA DI “TRASPARENZA RETRIBUTIVA”

In data 01.06.2026 è stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, finalizzato al recepimento della Direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare, attraverso lo strumento della “trasparenza retributiva”, l’applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne con riferimento ad uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il D.Lgs. 96/2026 entrerà in vigore a far data dal 7 giugno 2026.

In attesa dei decreti attuativi previsti dal decreto medesimo, nonché delle opportune circolari di chiarimento da parte del Ministero del Lavoro, con la presente ci si propone di fornire una prima panoramica delle novità e, in particolare, dei primissimi adempimenti a carico dei datori di lavoro.

Trasparenza retributiva prima dell’assunzione

Il datore di lavoro deve fornire ai candidati ad un impiego le indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale (o in alternativa la fascia retributiva), nonché le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato.

Tali informazioni devono essere fornite negli avvisi e nei bandi con cui si rendono note le opportunità di lavoro, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Gli avvisi e i bandi medesimi devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere e ai titoli professionali richiesti.

Inoltre, ai candidati non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite con le occupazioni in corso al momento del colloquio oppure nei precedenti rapporti di lavoro.

I predetti obblighi riguardano tutti i datori di lavoro.

Trasparenza retributiva in corso di rapporto di lavoro

I datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore.

I datori di lavoro che occupano più di 49 lavoratori sono tenuti a rendere disponibili anche i criteri per la progressione economica.

Se i datori di lavoro applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tali obblighi si intendono assolti mediante il rinvio, effettuato nei

documenti di instaurazione del rapporto (lettera / contratto di assunzione e informativa) ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dai predetti CCNL.

Infatti, il decreto in materia di trasparenza retributiva conferma che l'informativa resa ai lavoratori all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 e s.m.i., costituisce la modalità ordinaria per adempiere agli obblighi di trasparenza retributiva nei confronti dei lavoratori in forza.

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di richiedere, non più di 1 volta l'anno, le informazioni sui **livelli retributivi medi**, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere per iscritto a tale richiesta entro due mesi dalla richiesta.

I datori di lavoro dovranno informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma precedente nonché le modalità per esercitare tale diritto (su questo punto torneremo appena avremo informazioni più precise su tempistiche e modalità per ottemperare a questo adempimento)

Il decreto, inoltre, prevede che ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono infatti vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note le informazioni sulla propria retribuzione.

Fase pubblica della trasparenza retributiva e del relativo monitoraggio

Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti è previsto l'obbligo di mettere a disposizione del Ministero del Lavoro e del costituendo organismo di monitoraggio una serie di dati retributivi distinti per sesso e per lavoro uguale o di pari valore.

Nelle intenzioni del decreto tali informazioni verranno raccolte dalla P.A. tramite lo scambio e l'incrocio automatico delle banche dati attualmente alimentate dai datori di lavoro (INPS, INAIL, INL, eccetera) e altri soggetti istituzionali (CNEL, eccetera).

La raccolta dei dati varierà in base alle dimensioni aziendali definendo termini e frequenze differenti.

Tale fase di raccolta e trattamento dei dati retributivi è subordinata all'emanazione di una serie di decreti attuativi entro il termine di 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 96/2026.

Si auspica anche la pubblicazione degli opportuni chiarimenti da parte degli enti interessati.

In questa primissima fase si consiglia di porre particolare attenzione agli obblighi in capo al datore di lavoro illustrati per la fase pre-assuntiva, oltre che ad una serie di valutazioni e riflessioni per gli obblighi in corso di rapporto di lavoro.

Per gli altri adempimenti, in particolare la "fase pubblica" si rinvia, quindi, a successivi aggiornamenti.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio è a disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato

Sede: 46043 Castiglione delle Stiviere (MN) Via Raffaello 37 – Tel. 0376/631826 r.a. – Fax. 0376/632774
Filiale: 25013 Carpenedolo (BS) Via Rinaldini 42 – Tel. 030/9965452 – 9965436
Filiale: 46046 Medole (MN) – Via Avis 4/B – Tel. 0376/868100 – 868924

La presente circolare è consultabile anche sul nostro sito www.scstudioassociato.it – sezione CIRCOLARI

Sede: 46043 Castiglione delle Stiviere (MN) Via Raffaello 37 – Tel. 0376/631826 r.a. – Fax. 0376/632774
Filiale: 25013 Carpenedolo (BS) Via Rinaldini 42 – Tel. 030/9965452 – 9965436
Filiale: 46046 Medole (MN) – Via Avis 4/B – Tel. 0376/868100 – 868924

La presente circolare è consultabile anche sul nostro sito www.scstudioassociato.it – sezione CIRCOLARI