

## Trasparenza Salariale: Pubblicato il Decreto Legislativo di Attuazione

Il 1° giugno 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo definitivo del Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, che dà attuazione alla Direttiva (UE) 2023/970, nota come "Direttiva sulla **Trasparenza Retributiva**". La normativa entrerà in vigore il 7 giugno 2026 e introduce una serie di obblighi volti 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.**

Le nuove disposizioni

- si applicano a tutti i datori di lavoro pubblici e privati e a quasi tutte le forme di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, includendo anche le posizioni dirigenziali; restano esclusi unicamente il lavoro domestico e il lavoro intermittente
- impongono adempimenti significativi sia nella fase pre-assuntiva, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

### Trasparenza nella fase di assunzione

Una delle principali novità riguarda la trasparenza retributiva prima dell'assunzione. In particolare:

- i datori di lavoro devono fornire ai candidati, direttamente negli avvisi e nei bandi di lavoro, indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva, basata su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Da notare che il riferimento a una "fascia" retributiva – concetto non presente nella normativa - può comportare difficoltà interpretative e applicative
- è vietato ai datori di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti o attuali rapporti di lavoro, anche indirettamente per il tramite di soggetti terzi - quali le società di recruiting - al fine di evitare che le disuguaglianze salariali pregresse trovino continuità.

### Diritto di informazione e trasparenza in costanza di rapporto

Il decreto rafforza anche i diritti informativi dei lavoratori già assunti.

- i datori di lavoro sono tenuti a rendere accessibili ai propri dipendenti i criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e la progressione economica;
- i lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, informazioni sul proprio livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore: tale diritto può essere esercitato non più di una volta all'anno;
- eventuali clausole contrattuali che vietano ai lavoratori di rivelare la propria retribuzione sono nulle, per consentire apertura e confronto tra dipendenti.

## **Obblighi di reporting e valutazione congiunta per le imprese**

Il cuore della riforma è rappresentato dagli obblighi di comunicazione e reporting, differenziati in base alle dimensioni aziendali. Le imprese dovranno comunicare periodicamente al cosiddetto "organismo di monitoraggio" istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dati sul divario retributivo di genere, con le seguenti scadenze:

- datori con 100-149 dipendenti: comunicazione triennale, a partire dal 7 giugno 2021
- datori con 150-249 dipendenti: comunicazione triennale, a partire dal 7 giugno 2027;
- datori con almeno 250 dipendenti: comunicazione annuale, a partire dal 7 giugno 2027.

Qualora da tali comunicazioni emerga una differenza retributiva media tra uomini e donne pari o superiore al 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori, e il datore di lavoro non sia in grado di giustificarla sulla base di criteri oggettivi e neutri né di correggerla entro sei mesi, scatta per questi l'obbligo di procedere ad una "valutazione congiunta delle retribuzioni" in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Tale procedura è finalizzata ad individuare, correggere e prevenire le disparità retributive non giustificate.

---

## **Contatti**

**Torino** Corso Vittorio Emanuele II, 68 10121 | T. +39 011 51121

**Milano** Via Bigli 2, 20121 | T. +39 02 303049

[info@pavesioassociati.it](mailto:info@pavesioassociati.it) – [www.pavesioassociati.it](http://www.pavesioassociati.it)

Per maggiori informazioni:

[AreaLavoro@pavesioassociati.it](mailto:AreaLavoro@pavesioassociati.it)

---

## **Disclaimer**

Il presente documento è redatto in termini generali, unicamente a fini divulgativi e di aggiornamento normativo.