



Studio
DE MARCH

DOTTORI COMMERCIALISTI

Omar De March
Eros De March

Manuel Bandiera
Federico De March
Tommaso De March
Ambra Mattiello
Fabio Perissinotto
Massimo Motta

Circolare informativa n. 4 del 1^a luglio 2026

NOVITÀ IN MATERIA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA

(D.Lgs. n. 96 del 7 maggio 2026 – attuazione Direttiva (UE) 2023/970)

È operativo il nuovo pacchetto di regole in materia di trasparenza retributiva, introdotto per rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La disciplina mira a prevenire e correggere differenze retributive non giustificate da criteri oggettivi e neutrali.

COSA CAMBIA IN AZIENDA

1. OBBLIGHI PER TUTTE LE AZIENDE (anche micro e piccole imprese sotto i 50 dipendenti)

◆ Trasparenza in fase di selezione del candidato.

Gli annunci di lavoro devono:

- ✓ essere redatti secondo **criteri neutri sotto il profilo del genere**
- ✓ indicare **la retribuzione iniziale** (ad esempio la RAL= retribuzione annua lorda) oppure una **fascia retributiva** definita secondo criteri oggettivi e neutri fornendo indicazioni in merito alle pertinenti disposizioni del CCNL. Nel definire la retribuzione dovranno essere considerate tutte le componenti economiche riconosciute per quella posizione (non solo la retribuzione **fissa** ma anche eventuali **superminimi, indennità e benefit strutturali** quali l'auto aziendale).

Ai candidati **non si potrà chiedere quanto guadagnano o guadagnavano** nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con modalità indirette, né per il tramite di soggetti terzi cui sia stata affidata la selezione (società di recruiting, head hunter).

◆ Trasparenza post assunzione.

I datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi

Tale adempimento viene assolto mediante il **rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo** (comparativamente più rappresentativo) applicato.

◆ Diritto di informazione dei lavoratori subordinati

I lavoratori subordinati potranno chiedere al datore e ottenere per iscritto entro due mesi le informazioni sui **livelli retributivi medi** (non sulla retribuzione del singolo collega), ripartiti per sesso, delle categorie di addetti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. **Nota bene: Per i datori che occupano fino a 49 dipendenti, questi dati potranno**

Treviso (TV)
Via Giuseppe e Luigi Olivi 3
T. +39 0422 262521

Quarto d'Altino (VE)
Via Roma, 101/B
T. +39 0422 1835335

Pieve di Soligo (TV)
Via Schiratti 51/10
T. +39 0438 82705

Castelfranco V.to (TV)
Circonvallazione Est 32/N
T. +39 0423 721119

essere forniti con modalità ad hoc, ancora da definire con un decreto.

Il datore di lavoro deve informare annualmente i dipendenti dell'esistenza di questo diritto e delle modalità di esercizio

2. OBBLIGHI PER LE MEDIE IMPRESE (dai 50 in su)

◆ Trasparenza sulla progressione economica

Oltre agli obblighi precedenti, scatta il dovere di rendere accessibili ai dipendenti i criteri oggettivi e neutri utilizzati per determinare gli scatti di stipendio e gli avanzamenti economici di carriera.

3. PER LE AZIENDE STRUTTURATE (dai 100 dip in su)

Oltre ai predetti obblighi, le aziende che occupano almeno 100 dipendenti hanno i seguenti obblighi.

◆ Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere

E' previsto l'obbligo di raccogliere e trasmettere periodicamente all'Organismo di monitoraggio presso il Ministero del Lavoro una serie di indicatori (previsti dal decreto) finalizzati a misurare il divario retributivo di genere. Tali dati devono essere resi accessibili ai lavoratori, loro rappresentanti, Ispettorato, organismi di parità.

Il suddetto obbligo **non è immediato** ma progressivo:

- ✓ per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno;
- ✓ per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni;
- ✓ per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

◆ Valutazione congiunta delle retribuzioni

Le suddette aziende sono inoltre obbligate ad effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni assieme ai rappresentanti dei lavoratori qualora si verifichino contemporaneamente le seguenti tre condizioni:

- a) le informazioni e comunicazioni sulle retribuzioni di cui al punto che precede rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- b) 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;
- c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire le differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori.