

Informativa dello Studio

Oggetto: Nuovo D.Lgs. n. 96/2026 – Trasparenza retributiva e obblighi di parità salariale per i datori di lavoro del settore privato.

Gentile Cliente, con la presente desideriamo informarvi che il **7 giugno 2026** è entrato ufficialmente in vigore il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96. Il provvedimento introduce rilevanti novità e precisi obblighi volti a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso una stringente trasparenza dei processi retributivi.

La normativa trova applicazione nei confronti di **tutti i datori di lavoro del settore privato** e riguarda la generalità dei contratti di lavoro subordinato (compresi part-time, contratti a termine, apprendisti e dirigenti), con l'unica esclusione del lavoro domestico e del lavoro intermittente (a chiamata).

Di seguito si riepilogano i principali adempimenti operativi immediati e i flussi informativi previsti a seconda delle dimensioni aziendali.

1. Trasparenza in fase di selezione e assunzione (Immediato - Tutti i datori)

A partire dal 7 giugno 2026, i datori di lavoro devono garantire la massima trasparenza già prima dell'instaurazione del rapporto:

- **Indicazione della retribuzione nei bandi:** Negli avvisi di selezione, negli annunci e nei bandi di lavoro (che devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere) è obbligatorio indicare la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva attribuita alla posizione, oltre ai riferimenti del CCNL applicato.
- **Divieto di chiedere lo storico retributivo:** È tassativamente **vietato** chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Tale divieto si estende anche alle società esterne o alle agenzie di recruitment a cui l'azienda affida la selezione.

2. Trasparenza per i lavoratori in forza (Tutti i datori)

Tutti i lavoratori hanno il diritto di conoscere i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi.

- **Assolvimento dell'obbligo:** Per i datori di lavoro che applicano i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, l'obbligo si intende ordinariamente assolto mediante la consegna dell'informativa di assunzione (ex *Decreto Trasparenza* D.Lgs. 152/1997) contenente il rinvio formale alle tabelle e ai criteri di inquadramento previsti dal contratto collettivo o da eventuali accordi integrativi aziendali.
- **Criteri per le progressioni economiche:** I datori di lavoro che occupano **almeno 50 dipendenti** hanno l'obbligo di rendere accessibili ai lavoratori anche i criteri oggettivi e neutri utilizzati per stabilire i passaggi a livelli retributivi superiori (es. prestazioni individuali, sviluppo delle competenze, anzianità). I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti sono esonerati da quest'ultimo adempimento sulle progressioni.

3. Diritto di informazione dei lavoratori (Su richiesta - Tutti i datori)

Qualsiasi lavoratore (a prescindere dalla dimensione dell'azienda) ha il diritto di richiedere per iscritto (una sola volta all'anno) informazioni sui **livelli retributivi medi, ripartiti per sesso**, relativi alla categoria di lavoratori che svolgono il suo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

- **Tempi di risposta:** Il datore di lavoro è tenuto a rispondere per iscritto **entro 2 mesi** dalla richiesta.
- **Comunicazione annuale obbligatoria:** Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare annualmente, in modo proattivo, tutti i dipendenti dell'esistenza di questo diritto e delle modalità per esercitarlo.
- **Nullità del segreto salariale:** Sono vietate e nulle le clausole contrattuali o gli accordi di riservatezza che impediscono ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione.

4. Rapporto periodico sul divario retributivo di genere (Aziende con almeno 100 dipendenti)

I datori di lavoro con un organico pari o superiore a 100 dipendenti sono obbligati a redigere e trasmettere a un apposito *Organismo di monitoraggio* ministeriale un rapporto dettagliato contenente i dati sul divario retributivo tra uomini e donne (compresi bonus, premi e componenti variabili).

Il calcolo della forza aziendale deve seguire le regole di computo previste dalla legge (lavoratori a tempo indeterminato, part-time riproporzionati, media dei contratti a termine degli ultimi due anni; apprendisti esclusi).

Le scadenze per la prima trasmissione dei dati e la successiva periodicità sono differenziate in base alle fasce dimensionali:

- **Datori di lavoro con almeno 250 dipendenti:** Raccolta e invio dei dati entro il **7 giugno 2027** e successivamente a cadenza **annuale**.
- **Datori di lavoro tra 150 e 249 dipendenti:** Raccolta e invio dei dati entro il **7 giugno 2027** e successivamente ogni **3 anni**.
- **Datori di lavoro tra 100 e 149 dipendenti:** Raccolta e invio dei dati entro il **7 giugno 2031** e successivamente ogni **3 anni**.
- **Datori di lavoro fino a 99 dipendenti:** L'invio del report resta puramente **facoltativo**.

Nota operativa: Per le aziende soggette all'obbligo, la stesura dei dati dovrà essere preventivamente oggetto di consultazione con le rappresentanze sindacali aziendali ove presenti (RSU/RSA o territoriali).

Restiamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento