

Verona, 07/08/2026

**Ai nostri
spett.li Clienti**

TRASPARENZA RETRIBUTIVA – LE NUOVE REGOLE PER LE AZIENDE

Dal **7 giugno 2026** è in vigore il **D.Lgs. 7 maggio 2026 n. 96**, con il quale è stata recepita la Direttiva europea 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva.

La nuova disciplina ha l'obiettivo di rafforzare il principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**, introducendo nuovi obblighi sia nella fase di ricerca e selezione del personale sia durante il rapporto di lavoro.

Gli adempimenti previsti variano anche in relazione al numero dei dipendenti. Con la presente circolare ci soffermiamo principalmente sugli obblighi che interessano la generalità delle aziende.

NUOVE REGOLE NELLA RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Una delle principali novità riguarda gli annunci di lavoro.

A decorrere dal 7 giugno 2026, negli annunci con cui viene resa nota un'opportunità di lavoro devono essere fornite indicazioni relative alla **retribuzione iniziale o alla fascia retributiva prevista per la posizione**, determinata sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, nonché alle pertinenti disposizioni del **CCNL applicato**.

Gli annunci e le procedure di selezione devono inoltre essere formulati e gestiti secondo criteri neutrali sotto il profilo del genere.

È espressamente vietato chiedere ai candidati informazioni relative alla **retribuzione percepita nell'attuale o nei precedenti rapporti di lavoro**. Il divieto opera anche quando la selezione viene affidata a società o soggetti esterni.

Di conseguenza, non dovranno essere richiesti al candidato la precedente RAL, l'ultima busta paga o altre informazioni dalle quali sia possibile ricostruire, anche indirettamente, la precedente situazione retributiva.

Resta invece possibile chiedere al candidato quali siano le sue **aspettative economiche per la posizione proposta**.

SARA BASSO
CONSULENTE DEL LAVORO

SILVIA BASSO
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE

FABIO ZAMBELLI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE
CONTROLLER

CONSULENZA AZIENDALE E DEL LAVORO

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

I criteri utilizzati dall'azienda per determinare le retribuzioni devono essere **oggettivi e neutrali rispetto al genere**.

Per le aziende che applicano un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il rispetto delle regole previste dal contratto collettivo in materia di inquadramento e retribuzione costituisce una presunzione di conformità ai principi di parità e trasparenza retributiva.

I lavoratori devono poter conoscere i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi. Per le aziende che applicano un CCNL rappresentativo, tale obbligo può essere assolto facendo riferimento alle regole previste dal contratto collettivo applicato e dagli eventuali accordi aziendali.

Le aziende con meno di 50 dipendenti non sono invece obbligate a rendere disponibili i criteri utilizzati per la progressione economica.

Resta comunque importante che eventuali superminimi, premi, aumenti individuali o altri trattamenti economici differenziati siano riconosciuti sulla base di criteri oggettivi e possibilmente documentati.

DIRITTO DI INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

La nuova normativa riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere informazioni sui **livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore**.

La richiesta può essere esercitata **non più di una volta all'anno** e il datore di lavoro deve fornire riscontro scritto entro **due mesi**.

Il lavoratore non ha quindi diritto di conoscere la retribuzione del singolo collega: le informazioni fornite non devono consentire di risalire, direttamente o indirettamente, alle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Per i datori di lavoro che occupano **fino a 49 dipendenti**, la legge prevede specifiche modalità di comunicazione, da definire attraverso l'emanazione di appositi provvedimenti attuativi, proprio al fine di evitare l'identificazione dei singoli lavoratori nelle realtà di minori dimensioni.

Il datore di lavoro deve inoltre **informare annualmente tutti i lavoratori** dell'esistenza di tale diritto e delle modalità per esercitarlo.

La normativa vieta infine le clausole contrattuali che impediscono al lavoratore di rendere nota la **propria retribuzione**.

GLI OBBLIGHI IN BASE AL NUMERO DEI DIPENDENTI

Per facilitare l'individuazione degli adempimenti applicabili, si riportano sinteticamente le principali differenze in funzione delle dimensioni aziendali:

NUMERO DIPENDENTI	PRINCIPALI OBBLIGHI
Tutte le aziende	Nuove regole nella selezione del personale; indicazione della retribuzione iniziale o fascia retributiva negli annunci; divieto di chiedere la precedente retribuzione; criteri retributivi oggettivi e neutrali; diritto dei lavoratori alle informazioni retributive; informazione annuale ai lavoratori

SARA BASSO
CONSULENTE DEL LAVORO

SILVIA BASSO
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE

FABIO ZAMBELLI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE
CONTROLLER

CONSULENZA AZIENDALE E DEL LAVORO

NUMERO DIPENDENTI	PRINCIPALI OBBLIGHI
Da 50 Dipendenti	Diventa obbligatorio rendere accessibili i criteri utilizzati per la progressione economica
Da 51 a 99 Dipendenti	Oltre agli obblighi precedenti, resta vigente il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dall'art. 46 D.Lgs. 198/2006
Almeno 100 Dipendenti	Si aggiungono nuovi obblighi di reporting sul divario retributivo di genere , con tempistiche differenti in funzione delle dimensioni aziendali

COSA È OPPORTUNO FARE DA SUBITO

Alla luce delle nuove disposizioni, si raccomanda in particolare di:

- aggiornare i modelli utilizzati per gli **annunci di lavoro**, prevedendo la retribuzione iniziale o la relativa fascia e le pertinenti indicazioni relative al CCNL applicato;
- eliminare da moduli, questionari e colloqui ogni richiesta relativa alla **retribuzione attuale o precedente** del candidato;
- verificare eventuali clausole contenute nelle lettere di assunzione che impediscano al lavoratore di comunicare la propria retribuzione;
- prestare maggiore attenzione alla motivazione e alla documentazione di **superminimi, premi, aumenti e progressioni economiche individuali**.

CONSIDERAZIONI FINALI

La nuova normativa non riguarda esclusivamente le aziende di grandi dimensioni: alcuni degli obblighi più immediati, in particolare quelli relativi alla **selezione del personale, alla determinazione delle retribuzioni e ai diritti di informazione dei lavoratori**, interessano anche le piccole imprese.

La novità rende inoltre particolarmente importante che le scelte aziendali relative a retribuzioni, superminimi, premi e progressioni economiche siano effettuate sulla base di **criteri oggettivi, neutrali e, ove necessario, documentabili**.

In attesa dei decreti attuativi, lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Associato Basso – De Bortoli – Zambelli

SARA BASSO
CONSULENTE DEL LAVORO

SILVIA BASSO
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE

FABIO ZAMBELLI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE
CONTROLLER

CONSULENZA AZIENDALE E DEL LAVORO