

TRASPARENZA SALARIALE, 7 GIUGNO 2026: OBBLIGHI PER LE AZIENDE

Cos'è la trasparenza salariale e cosa cambia dal 7 giugno 2026

Il decreto recepisce la Direttiva UE 2023/970 e introduce un insieme coordinato di obblighi informativi, diritti dei lavoratori e strumenti contro le discriminazioni salariali di genere. Si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato — tempo determinato e indeterminato, part-time, dirigenti e apprendisti — nei settori pubblico e privato. Restano esclusi solo il lavoro domestico e il lavoro intermittente.

Le definizioni chiave da conoscere

- **Retribuzione:** stipendio base più tutte le somme e i benefit corrisposti direttamente o indirettamente.
- **Livello retributivo:** totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi (annui e orari lordi), escluse le componenti discrezionali o temporanee.
- **Divario retributivo di genere:** differenza percentuale tra retribuzioni medie maschili e femminili.
- **Stesso lavoro / lavoro di pari valore:** il parametro di riferimento è il CCNL applicato (o, in mancanza, quello dei sindacati comparativamente più rappresentativi), basato su competenze, responsabilità e condizioni di lavoro.

Le aziende che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative beneficiano di una **presunzione di conformità** ai principi di parità salariale.

Gli obblighi operativi: cosa devi fare

1. Trasparenza negli annunci di selezione (obbligo per tutti)

In ogni avviso di selezione dovranno essere indicati:

- la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista;
- i criteri di determinazione del trattamento economico;
- il CCNL applicato.

È vietato chiedere ai candidati le retribuzioni percepite in precedenti rapporti, anche tramite società di selezione esterne. Gli annunci dovranno utilizzare un linguaggio neutro rispetto al genere.

2. Accesso dei lavoratori ai criteri retributivi

Ogni lavoratore deve poter conoscere i criteri usati per determinare la retribuzione, i livelli e la progressione economica. L'obbligo si assolve tramite l'informativa di assunzione (art. 1, c. 1, D.Lgs. 152/1997). Per chi applica un CCNL rappresentativo, è sufficiente il rinvio ai criteri del contratto collettivo e degli accordi aziendali ex art. 51 D.Lgs. 81/2015.

Nota: per le aziende con **meno di 50 dipendenti**, l'obbligo relativo ai criteri di progressione economica non si applica.

3. Diritto di informazione individuale del lavoratore

Ogni lavoratore può richiedere – **una volta l'anno** – i livelli retributivi medi distinti per sesso riferiti a chi svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La richiesta può arrivare direttamente o tramite RSU/sindacati. Il datore di lavoro deve rispondere **entro 2 mesi**. Non è possibile inserire clausole contrattuali che vietino ai dipendenti di comunicare la propria retribuzione.

Il reporting sul gender pay gap: scadenze per dimensione aziendale

Questa è la parte più operativa. Le scadenze sono scaglionate in base alla dimensione:

Dimensione aziendale	Prima scadenza
≥ 250 dipendenti	7 giugno 2027
150–249 dipendenti	7 giugno 2027
100–149 dipendenti	7 giugno 2031
< 100 dipendenti	non obbligati

I dati da rilevare comprendono: divario retributivo medio e mediano*, componenti variabili, distribuzione nei quartili retributivi e differenze per categoria professionale. La trasmissione avviene all'organismo di monitoraggio del Ministero del Lavoro; i dati possono essere pubblicati anche sul sito aziendale.

Le **modalità tecniche** di raccolta saranno definite con decreto ministeriale entro 90 giorni dall'entrata in vigore (presumibilmente entro settembre 2026), sentito il Garante Privacy.

*In attesa di specifiche tecniche per il calcolo, in generale si può presumere che: il divario retributivo medio di genere esamina la differenza media in percentuale che intercorre fra i compensi orari riconosciuti alle donne rispetto agli uomini. Il divario retributivo mediano di genere rispecchia invece la differenza in percentuale che intercorre fra i compensi versati a un soggetto a livello medio in una classifica che va rispettivamente dalle donne e dagli uomini con la retribuzione più alta e più bassa.

La valutazione congiunta in caso di differenziale ≥ 5%

Se emerge un differenziale pari o superiore al 5% tra uomini e donne nella stessa categoria, non giustificato da criteri oggettivi, scatta una procedura di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori per individuare le misure correttive. In caso di mancato accordo, possono intervenire l'Ispettorato del Lavoro e gli organismi di parità territoriali.

Privacy e sanzioni

Tutti i trattamenti dei dati devono rispettare il **GDPR**. L'accesso a dati che potrebbero identificare singoli lavoratori è riservato a rappresentanti sindacali, Ispettorato del Lavoro e organismi di parità.

Sul piano sanzionatorio, le violazioni rientrano nelle tutele del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006), art. 41: sono previste **sanzioni amministrative pecuniarie** e la possibile segnalazione alle autorità competenti per i soggetti beneficiari di agevolazioni pubbliche o titolari di appalti. Le azioni possono essere promosse anche da sindacati e associazioni che tutelano la parità di genere.

I passi operativi da compiere adesso

Da ora al 7 giugno 2026 (entrata in vigore)

1. **Aggiorna annunci e bandi** inserendo fascia retributiva e criteri; rivedi le procedure di selezione per eliminare la richiesta di storia retributiva ai candidati.
2. **Rivedi le informazioni nel contratto di assunzione** per includere, se necessario, criteri retributivi, livelli e progressione.
3. **Esegui un audit retributivo interno preventivo**: simula il calcolo del gender pay gap medio, mediano e per quartili. Se il differenziale si avvicina al 5%, è il momento di analizzarne le cause.

Tra giugno e settembre 2026

5. **Monitora i decreti ministeriali attuativi** sulle modalità tecniche di raccolta dati.
6. **Rivedi clausole contrattuali e regolamenti interni** per eliminare eventuali divieti di divulgazione della retribuzione tra colleghi.

Verso il 7 giugno 2027 (prima scadenza di reporting)

8. **Predisponi la prima reportistica** se hai ≥ 150 dipendenti, con un sistema strutturato per estrarre i dati nei formati richiesti.
9. **Garantisci l'accessibilità delle informazioni** anche alle persone con disabilità.
10. **Forma HR e line manager** sui nuovi concetti di "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore".

FAQ sulla trasparenza salariale 2026

La norma si applica anche alle piccole imprese?

Sì, alcuni obblighi riguardano tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione. Gli obblighi di trasparenza negli annunci di selezione e il diritto di informazione individuale dei lavoratori si applicano a tutti. Il reporting sul gender pay gap, invece, è obbligatorio solo per le imprese con 100 o più dipendenti. Le aziende sotto i 50 dipendenti sono anche esonerate dall'obbligo relativo ai criteri di progressione economica.

Cosa rischia un'azienda che non rispetta gli obblighi?

Le violazioni rientrano nelle tutele del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006). Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie e la possibile segnalazione alle autorità competenti, con conseguenze particolarmente significative per chi beneficia di agevolazioni pubbliche o gestisce appalti. Le azioni possono essere avviate anche da sindacati e associazioni.

Se applico un CCNL, sono già in regola?

L'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative determina una presunzione di conformità ai principi di parità salariale. Tuttavia, questa presunzione può essere superata in caso di accertamento di discriminazioni individuali. Restano comunque in capo all'azienda tutti gli altri obblighi informativi (annunci, informativa di assunzione, diritto di informazione dei lavoratori).

Entro quando saranno disponibili le istruzioni tecniche per il reporting?

Le modalità tecniche di raccolta e trasmissione dei dati saranno definite con decreto ministeriale entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto (7 giugno 2026), quindi presumibilmente entro settembre 2026, sentito il Garante Privacy.

Gli apprendisti sono inclusi nel conteggio dei dipendenti per le soglie?

Gli apprendisti rientrano nel campo di applicazione del decreto. Per il computo dei dipendenti ai fini delle soglie dimensionali, si applicano le regole dell'art. 18, cc. 8-9 dello Statuto dei Lavoratori e degli artt. 9, 18, 27 e 47 del D.Lgs. 81/2015.