

Dott.ssa Raffaella Rega Consulente del lavoro
Dott.ssa Anna D'Ambrosio Consulente del lavoro

Gentile Cliente,

è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, che recepisce la Direttiva UE 2023/970 in materia di trasparenza retributiva e parità salariale tra uomini e donne.

La nuova disciplina entrerà in vigore il prossimo 7 giugno 2026 e introduce un insieme di misure finalizzate a garantire una maggiore trasparenza nella determinazione delle retribuzioni, nella gestione delle carriere e nelle procedure di selezione del personale.

L'intervento normativo mira a rafforzare il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, favorendo una maggiore conoscibilità dei criteri utilizzati dai datori di lavoro nella determinazione delle retribuzioni e nella progressione economica dei lavoratori.

La normativa si inserisce nel più ampio percorso europeo volto a ridurre il divario retributivo di genere (gender pay gap) e a prevenire situazioni discriminatorie.

Trasparenza nelle procedure di selezione

Una delle novità di maggiore impatto riguarda la fase di ricerca e selezione del personale.

La nuova disciplina prevede che il candidato riceva informazioni sulla retribuzione iniziale prevista oppure sulla relativa fascia retributiva già nell'ambito dell'annuncio di lavoro o comunque prima dell'instaurazione del rapporto.

Il legislatore italiano ha adottato una formulazione particolarmente rigorosa, prevedendo l'indicazione della retribuzione direttamente negli avvisi e nei bandi di ricerca del personale.

Contestualmente viene introdotto il divieto per il datore di lavoro di richiedere informazioni relative alle retribuzioni percepite dal candidato nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro.

Informazioni sui criteri retributivi

Il decreto riconosce ai lavoratori il diritto di conoscere i criteri utilizzati per determinare:

- la retribuzione;
- i livelli retributivi;
- le progressioni economiche e professionali.

Per i datori di lavoro che applicano contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, l'informativa già fornita al momento dell'assunzione costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza.

Si tratta di una previsione particolarmente rilevante per la generalità delle piccole e medie imprese italiane, in quanto consente di valorizzare la funzione regolatrice svolta dalla contrattazione collettiva.

Reggio Emilia
Via Martiri di Cervarolo, 26
42122 Reggio Emilia (RE)
tel. 0522 150 10 13

Riccione
Via Tortona, 10
47838 Riccione (RN)
Tel. 0541 178 14 50



P.IVA: 02583110354
SDI: USAL8PV
C.F.: RCGERFL77L69H703U
consulenzarega.it

Diritto all'informazione dei lavoratori

I lavoratori potranno richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, distinti per genere, relativi alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il datore di lavoro dovrà fornire riscontro entro i termini previsti dalla normativa.

Nuovi obblighi di monitoraggio del divario retributivo

La riforma introduce inoltre un sistema di raccolta e trasmissione di dati finalizzato al monitoraggio delle differenze retributive tra uomini e donne. Gli obblighi informativi interesseranno progressivamente le aziende in funzione delle dimensioni occupazionali.

- Per le imprese con almeno 250 dipendenti il primo adempimento è previsto entro il 7 giugno 2027.
- Per le aziende che occupano da 100 a 149 dipendenti il primo obbligo di comunicazione decorrerà invece dal 7 giugno 2031.

Ampliamento delle tutele antidiscriminatorie

Il decreto amplia altresì gli strumenti di tutela contro le discriminazioni retributive, introducendo un approccio che considera anche fenomeni di discriminazione multipla o intersezionale, derivanti dalla combinazione di diversi fattori di vulnerabilità. Viene inoltre rafforzato il sistema delle tutele giudiziali e delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione della normativa.

L'entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026 rappresenta un passaggio significativo nel processo di evoluzione delle politiche di gestione del personale e delle relazioni di lavoro. Pur essendo ancora attesi alcuni provvedimenti attuativi, il nuovo quadro normativo richiederà una particolare attenzione nella predisposizione degli annunci di lavoro, nella definizione delle politiche retributive e nella gestione dei percorsi di crescita professionale all'interno delle organizzazioni.

Lo Studio rimane a disposizione

Cordiali saluti
Studio Consulenza Rega