

LETTERA CIRCOLARE  
N. 15/2026

Oggetto: Trasparenza retributiva 2026: D.Lgs. 96/2026 Trasparenza retributiva 2026

La trasparenza retributiva è l'obbligo, introdotto dal D.Lgs. 96/2026, di rendere visibili — ai lavoratori, ai candidati e alle autorità — i criteri con cui vengono fissati e differenziati gli stipendi all'interno di un'azienda. Non si tratta di rendere pubbliche le buste paga dei singoli dipendenti: si tratta di dimostrare che le differenze salariali tra uomini e donne, quando esistono, sono giustificate da ragioni oggettive e non da discriminazioni di genere.

Il provvedimento nasce per combattere il cosiddetto gender pay gap, cioè il divario retributivo di genere. In Italia, secondo i dati ISTAT, questo divario si attesta mediamente intorno al 4–5% nel settore privato, con punte più elevate nelle posizioni dirigenziali e in alcuni settori produttivi. Il decreto non impone che tutti guadagnino uguale: impone che le differenze siano misurate, comunicate e, se prive di giustificazione oggettiva, corrette.

**A chi si applica il decreto sulla trasparenza retributiva**

Il D.Lgs. 96/2026 si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati, indipendentemente dalle dimensioni aziendali. Rientrano nel campo di applicazione i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, anche part-time, compresi i dirigenti. Sono invece esclusi i lavoratori domestici (colf, badanti) e i lavoratori intermittenti (a chiamata).

**Tipologia contrattuale**

**Applicazione**

**Lavoro subordinato TD / TI (anche part-time)**

**Sì**

**Dirigenti**

**Sì**

**Lavoro domestico (colf, badanti)**

**No**

**Lavoro intermittente (a chiamata)**

**No**

**Candidati a un impiego**

**Sì (solo Art. 5)**

Dal 7 giugno 2026 le regole sulle retribuzioni in azienda cambiano radicalmente. Con il [Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96](#), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026, l'Italia ha recepito la Direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza retributiva tra uomini e donne. Nuovi obblighi, nuovi diritti per i lavoratori e sanzioni concrete per chi non si adegua.

Dal 7/6/2026, pertanto, tutte le imprese in sede offerta di lavoro dovranno indicare la retribuzione iniziale o la fascia salariale prevista. Vale su LinkedIn, Indeed, siti aziendali e qualsiasi piattaforma. Per tutte le imprese è altresì tassativamente vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni dei rapporti di lavoro passati o in corso. Vale anche per le agenzie di selezione. Nessuna eccezione

Con la stessa decorrenza è sancito nel decreto il diritto dei Lavoratori di richiedere al proprio datore di lavoro le Informazioni Retributive;

ogni lavoratore può richiedere per iscritto al proprio datore di lavoro — direttamente oppure tramite RSU/RSA o organismi per la parità di genere — i livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore al proprio.

Il datore di lavoro ha due mesi di tempo per rispondere per iscritto. In alternativa, può rendere queste informazioni sempre disponibili attraverso la intranet aziendale o un'area riservata del sito web, evitando così di dover rispondere a ogni singola richiesta. Ogni lavoratore può esercitare questo diritto al massimo una volta all'anno.

Per le aziende che applicano un CCNL firmato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, l'obbligo di trasparenza sui criteri retributivi si considera assolto con il rinvio al contratto collettivo applicato nelle comunicazioni ufficiali.

L'art. 9 del decreto chiarisce infine che l'obbligatorietà della comunicazione di divario retributivo è un obbligo esclusivamente per le società  $\geq 100$  dipendenti. In ogni caso vi sono scadenze differenziate per sancire tale obbligatorietà

#### **Scadenze comunicazione divario retributivo (art. 9)**

<b>Dimensione aziendale</b>	<b>Prima rilevazione</b>	<b>Periodicità successiva</b>
<b><math>\geq 250</math> dipendenti</b>	<b>Entro 7 giugno 2027</b>	<b>Annuale</b>
<b>150–249 dipendenti</b>	<b>Entro 7 giugno 2027</b>	<b>Ogni 3 anni</b>
<b>100–149 dipendenti</b>	<b>Entro 7 giugno 2031</b>	<b>Ogni 3 anni</b>
<b>&lt; 100 dipendenti</b>	<b>Non obbligati</b>	

Qualora dalla comunicazione emergesse un divario retributivo medio di genere uguale o superiore al 5% in almeno una categoria di lavoratori e il datore di lavoro non ha motivato tale differenza con criteri oggettivi e neutri possono essere comminate delle sanzioni comminate a seguito della valutazione dei criteri Retributivi da un Organismo di Monitoraggio presso il Min. del Lavoro che raccoglie dati e trasmette relazioni alla UE.

#### **Sanzioni: cosa rischia chi non rispetta la legge**

Il D.Lgs. 96/2026 non crea un sistema sanzionatorio autonomo, ma rinvia alle disposizioni già vigenti nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006). L'articolo 41 del Codice prevede, in caso di discriminazioni retributive accertate, la cessazione immediata del comportamento discriminatorio e il risarcimento del danno, sia patrimoniale che non patrimoniale.

I mezzi di tutela possono essere attivati non solo dal singolo lavoratore, ma anche — su delega specifica — da RSU/RSA, organizzazioni sindacali e associazioni che abbiano per statuto un interesse legittimo alla parità di genere. Particolarmente importante è la tutela contro le ritorsioni: il decreto vieta esplicitamente qualsiasi trattamento peggiorativo nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano esercitato i diritti previsti dalla nuova normativa.

Per quanto sopra esposto si consiglia a tutte le aziende (anche le più piccole) indipendentemente dal numero di dipendenti:

- Aggiornare subito tutti gli annunci di lavoro per includere la retribuzione o la fascia salariale prevista.
- Formare chi si occupa di selezione sul divieto di chiedere informazioni sulle retribuzioni passate dei candidati.
- Verificare i contratti individuali ed eliminare eventuali clausole di riservatezza retributiva (che sono nulle per legge).
- Rendere accessibili ai dipendenti i criteri retributivi applicati in azienda.
- Predisporre le procedure per rispondere alle richieste di informazione dei lavoratori entro i due mesi previsti dalla legge.
- Condurre un audit retributivo interno per fotografare la situazione attuale ed essere pronti alle scadenze future.