

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Informiamo i signori Clienti che entro il 7 giugno 2026, l'Italia, unitamente agli altri paesi dell'UE, dovrà recepire la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e parità salariale tra uomini e donne.

CIRCOLARE PAGHE

N. 8/2026

Circolari precedenti:

N.1 – Bando ISI 2025

*N.2 – Premio Inail:
autocertificazione aziende
artigiane*

*N.3 – Presentazione della
domanda di riduzione del
tasso Inail*

*N.4 – Novità legge di
bilancio 2026*

*N. 5 – Detassazione degli
aumenti contrattuali*

*N. 6 – Detassazione delle
indennità connesse a
lavoro notturno, festivo e
su turni*

*N.7 – Trattamento
integrativo speciale*

1 – Premessa

L'iter parlamentare di conversione della Direttiva è ancora in corso e, pertanto, la presente Circolare viene pubblicata unicamente per fornire una breve panoramica sui contenuti della Direttiva stessa, in assenza delle modalità operative/attuative della stessa.

2 – Obiettivo

L'obiettivo della Direttiva è quello di rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno **stesso lavoro** (prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato dal datore di lavoro) o per un **lavoro di pari valore** (prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro).

3 – Contenuti della Direttiva

Fase di assunzione:

I candidati a un impiego avranno il diritto di ricevere informazioni:

- sulla retribuzione iniziale o la fascia retributiva, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere;
- sulle disposizioni del contratto collettivo applicato alla posizione ricercata.

I datori di lavoro:

- non potranno chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Tali informazioni non potranno essere acquisite neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali verrà stata affidata la fase di selezione o di assunzione;
- provvederanno affinché gli avvisi e i bandi di lavoro siano redatti secondo criteri neutri rispetto al genere e le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio.

Durante il rapporto di lavoro:

I lavoratori:

- avranno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro 2 mesi dalla data in cui è stata presentata la richiesta, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I datori di lavoro:

- dovranno rendere facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori;
- informeranno annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni sui livelli retributivi medi e le relative modalità di richiesta.

4 – Organismo di monitoraggio

Presso il Ministero del lavoro verrà istituito l'Organismo di monitoraggio a cui il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare, periodicamente, in base alla dimensione aziendale, alcuni dati, tra cui quelli relativi al divario retributivo di genere:

- > 250 dipendenti: entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno;
- 150-249 dipendenti: entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni 3 anni;
- 100-149 dipendenti: entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni 3 anni;
- < 100 dipendenti: informazioni e tempistiche da stabilire a livello nazionale.

5 – Valutazione congiunta

Scatterà la valutazione congiunta se, a fronte di un divario contributivo pari almeno al 5%, il datore di lavoro non fornisce giustificazioni oggettive e neutre sotto il profilo del genere e non corregge la disparità entro sei mesi dalla comunicazione.

6 – Conclusione

Faremo seguito con ulteriori Circolari sull'argomento, con particolare attenzione alle modalità operative, non appena ci saranno ulteriori novità.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni supporto sull'argomento.

Sondrio, 1° aprile 2026

Cordiali Saluti
STUDIO VITALI