

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107
40137 BOLOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271¹
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

CIRCOLARE INFORMATIVA

OGGETTO: Trasparenza retributiva – Sintesi operativa delle principali disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 96/2026.

Con il D.Lgs n. 96/2026, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, sono state introdotte nuove disposizioni finalizzate a rafforzare il principio di parità retributiva tra uomini e donne e ad incrementare la trasparenza dei sistemi retributivi adottati dalle aziende.

La presente circolare fa pertanto seguito alle nostre precedenti già emanate sul tema, a cui si consiglia di fare riferimento.

Ai fini dell'applicazione della normativa si evidenzia quanto segue:

1. Per retribuzione deve intendersi l'insieme degli elementi economici riconosciuti al lavoratore, comprensivi di retribuzione base, superminimi ed altri elementi contributivi;
2. Per il livello retributivo occorre fare riferimento ai sistemi di classificazione previsti dal CCNL applicato;
3. Le comparazioni richieste dalla normativa devono essere effettuate tra lavoratori che svolgono il medesimo lavoro o un lavoro di pari valore;
4. Il confronto deve riguardare gruppi omogenei di lavoratori e non singole posizioni individuali;
5. Eventuali differenze retributive devono poter essere giustificate mediante criteri oggettivi.

Tra i criteri oggettivi individuati dalla normativa e dalle indicazioni ministeriali rientrano:

- Istruzione
- Formazione
- Competenza professionale
- Produttività
- Responsabilità
- Condizione di lavoro

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA: 01956601205

Per rendere più operativa l'applicazione della normativa, si evidenziano in sintesi i seguenti articoli:

Articolo 5 – Informazioni sulla retribuzione nei processi di selezione

In fase di assunzione il datore di lavoro è tenuto a comunicare al candidato la retribuzione prevista per la posizione, ovvero il relativo range retributivo. È inoltre vietato richiedere al candidato informazioni riguardanti la retribuzione percepita presso precedenti rapporti di lavoro. Resta ferma la facoltà del candidato di comunicare spontaneamente tali informazioni, che dovrà esprimere il consenso nell'informativa privacy sottoscritta in sede di colloquio.

Articolo 6 – Trasparenza sui criteri retributivi.

I datori di lavoro devono rendere disponibili ai lavoratori informazioni relative ai criteri utilizzati per determinare:

- a) La retribuzione;
- b) I livelli retributivi;
- c) La progressione economica.

Per progressione economica si intende il percorso che consente al lavoratore di accedere, nel corso del proprio rapporto di lavoro, a livelli retributivi superiori.

Gli obblighi informativi relativi ai criteri di determinazione della retribuzione e dei livelli retributivi trovano applicazione nei confronti **di tutti i datori di lavoro, anche in aziende con meno di 50 dipendenti**, quindi per le aziende di piccole dimensioni.

L'obbligo invece di rendere riconoscibili i criteri relativi alla progressione economica riguarda invece i datori di lavoro che hanno almeno 50 dipendenti. E' passata infatti nella novella disposizione normativa l'assunto che lega quest'obbligo al rispetto della privacy, che altrimenti sarebbe violata nelle aziende piccole.

Resta fermo che il datore di lavoro non è tenuto a comunicare le retribuzioni individuali degli altri lavoratori, ma esclusivamente i criteri utilizzati per la determinazione dei trattamenti economici e degli avanzamenti professionali.

Articolo 7 – Diritto all'informazione sulle retribuzioni.

Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire, entro 60 giorni ed una volta all'anno:

- Informazioni sui livelli retributivi medi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, distinti per genere.

Per lavoro di pari valore devono intendersi tutte le mansioni comparabili svolte nell'ambito della medesima categoria professionale.

Le informazioni devono essere fornite in forma aggregata e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Per aziende fino a 49 dipendenti arriverà un format prestampato dal ministero per tutelare la privacy.

Articolo 9 – Informazioni sul divario retributivo di genere

Le aziende soggette agli obblighi di rendicontazione dovranno trasmettere periodicamente al Ministero informazioni riguardanti il divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori.

La comunicazione riguarderà diversi indicatori retributivi e occupazionali individuati dalla normativa (nello specifico otto).

Sono soggette all'obbligo le sole aziende che occupano almeno 100 dipendenti.

Ad esempio, la scadenza per le aziende che occupano da 100 a 149 lavoratori l'obbligo di rendicontazione avrà cadenza triennale; il primo report dovrà essere presentato entro il 7 giugno 2031.

La normativa prevede inoltre che, qualora dall'analisi dei dati emerga uno scostamento retributivo medio tra uomini e donne superiore al 5%, dovrà essere avviato un confronto con le rappresentanze sindacali finalizzato a verificare l'esistenza di criteri oggettivi, neutri e giustificati che possano spiegare tale differenza.

Lo Studio provvederà a fornire tempestivi aggiornamenti non appena saranno pubblicate le relative disposizioni attuative. Restiamo a disposizione per ogni chiarimento e per supportarvi nella verifica degli obblighi applicabili alla vostra realtà aziendale.

Cordiali saluti

Studio Cimino

Gli articoli scritti, per quanto frutto di approfondimenti e di studi, rappresentano il pensiero dell'autore e non sono in alcun modo vincolanti.