STUDIO DOTT. VINCENZO M .CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107
40137 BOLOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271[1]
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

APPROFONDIMENTO: GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE IMPOSTI DAL DECRETO L.VO 96/2026.

Pare utile con questo approfondimento riepilogare le pesanti ripercussioni sulla gestione del rapporto di lavoro, che sono entrate in vigore dal 7 giugno 2026 in materia di trasparenza salariale e parità retributiva (vedi anche nostre precedenti circolari).

Con questo approfondimento ci occuperemo degli obblighi informativi.

Viste le novità nozionistiche, è opportuno prendere confidenza con le definizioni imposte dalla comunità europea:

- **Retribuzione**: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili.
- **Livelli Retributivi**: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali.
- **Stesso lavoro** si intende la prestazione svolta di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa del medesimo livello retributivo e alla stessa categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL del settore di riferimento stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative..
- **Lavoro di pari valore**: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4 del presente decreto.

Il primo obbligo informativo è descritto dall'Art. 6 del decreto in parola:

Tutte le aziende, anche quelle con pochissimi addetti, dovranno essere in grado di certificare attraverso strumenti oggettivi, su richiesta del dipendente:

- **I criteri con cui si è determinata la retribuzione** all'interno della categoria omogenea dello stesso lavoro o di un lavoro di pari valore (ad oggi è sufficiente il rimando al CCNL applicato, in quanto di regola maggiormente rappresentativo);

[1] C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

- **I criteri con cui si sono determinati i livelli retributivi** anche in questo caso sempre all'interno della categoria omogenea dello stesso lavoro o di un lavoro di pari valore (ma attenzione, secondo un orientamento prudenziale, si dovrà includere tutta la retribuzione lorda assegnata al dipendente).

All'atto pratico, ciascun dipendente potrà chiedere al suo datore di lavoro quale criterio è stato adottato non solo per la determinazione della sua retribuzione (in questo caso il rimando puntuale al livello corrispondente alla mansione del CCNL dovrebbe essere sufficiente), ma anche del suo livello retributivo (attenzione, in questo secondo caso il datore dovrà poter dimostrare il criterio oggettivo secondo cui quella retribuzione complessiva è stata determinata e quindi, di converso, quali sono i criteri eventualmente non oggettivi e che rimangono non tutelati rispetto alla norma).
I criteri oggettivi e dimostrabili potranno ad esempio essere: istruzione, formazione, competenze, produttività, responsabilità, condizioni di lavoro.

E' chiaro che alla luce della novella normativa, un dipendente che chiede al datore di lavoro che "criterio" ha utilizzato, impone allo stesso la mappatura di tutte le figure lavorative presenti in Azienda (divise per criterio omogeneo: stesso lavoro/lavoro di pari valore); la definizione di un modello organizzativo oggettivo, tracciabile e riscontrabile.
In questa circostanza (articolo 6, criteri) non viene richiesta la quantificazione retributiva, ma la determinazione oggettiva di un criterio adottato.
Condizione che, se per il primo criterio (retribuzione) pare assolta con il corretto rimando al CCNL (esempio: tutti gli assemblatori sono inquadrati al 3^ livello, eccetto chi ha un'anzianità pari almeno a 5 anni che passa al 4^ livello….), pare molto più complessa per il secondo criterio (come ho determinato la retribuzione complessiva, atteso che spesso si tratta di retribuzioni con superminimi o netti concordati datati negli anni).
Ecco questo pare il tema più spinoso: il datore di lavoro non potrà più adottare in futuro un criterio di determinazione di quella retribuzione in busta paga <u>non oggettivo</u>. Non solo: dovrà trovare un'adeguata mappatura per le situazioni in essere.

<u>Il secondo obbligo informativo è descritto dall'art. 7 del decreto</u>:

Il dipendente (anche qui a prescindere dalla dimensione dell'Azienda) potrà chiedere al proprio datore di lavoro il valore (in questo caso economico) dei livelli retributivi medi aggregati per sesso (e sempre per categorie omogenee corrispondenti allo stesso lavoro o a lavoro di pari genere).
Cosa significa in pratica?
Qui parliamo di retribuzioni medie comparate tra uomini/donne per le categorie omogenee.
Il dipendente potrà chiedere nel suo reparto ad esempio il valore medio delle retribuzioni divise per sesso al fine di controllare che non ci sia una disparità di genere (nota bene: sono dati comparati dai quai non può e non deve emergere la retribuzione del singolo dipendente).
Al momento nelle sole aziende con meno di 50 dipendenti, per evitare problematiche inerenti la privacy dei dati retributivi, si è in attesa che venga emanato un format ministeriale semplificato.

<u>Altra informativa, ma solo per le aziende con + 49 dipendenti</u>:

Il dipendente può chiedere oltre ai due criteri già visti (retribuzione e livelli retributivi) anche un terzo criterio: quello della <u>progressione economica</u>, cioè il processo attraverso il quale il datore di lavoro assegna il passaggio da un livello all'altro.

Schema riassuntivo:

tipo informativa	Dimensione azienda
Criterio retributivo	Tutte
Criterio livello retributivo	Tutte
Livello retributivo medio	Tutte, ma al momento le fino a 49 dipendenti dovranno attendere l'emanazione del decreto ministeriale
Criterio progressione economica	Solo per Aziende con + 49 dipendenti

- Si rimanda alle nostre precedenti circolari per gli altri obblighi anche relativi agli annunci pre-assuntivi

- Qui di seguito un esempio pratico di applicazione della norma:

Azienda nel settore Terziario, Pubblici esercizi, 20 dipendenti. Un dipendente inquadrato al 4^ livello mansione cuoco, chiede per iscritto i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, della categoria comparabile.

Lavoratore	Genere	Fisso	Variabile
Giovanni	Uomo	euro 25.000	euro 2.000
Carlo	Uomo	euro 24.500	euro 1.500
Giulia	Donna	euro 25.000	euro 1.000
Silvia	Donna	euro 22.000	euro 1.500
Rosa	Donna	euro 24.500	Euro 1.000

Nota: gli importi sono puramente esemplificativi e non rappresentano i minimi retributivi previsti dai CCNL applicati

Diritto di informazione sui livelli retributivi medi:
Il datore di lavoro è tenuto a fornire riscontro entro due mesi dalla richiesta del lavoratore. Il diritto può essere esercitato non più di una volta all'anno, secondo le modalità previste dalla normativa.
Le informazioni devono consentire al lavoratore di verificare le eventuali differenze retributive tra uomini e donne appartenenti a categorie comparabili, senza che vengano comunicate le retribuzioni individuali dei singoli colleghi.

Per poter adempiere correttamente a tale obbligo, l'azienda deve essere in grado di individuare le categorie comparabili e di elaborare dati retributivi corretti, omogenei e verificabili.
In particolare, è opportuno predisporre una procedura interna standardizzata che preveda:

- **Individuazione della categoria comparabile**: identificazione dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, sulla base di criteri oggettivi.
- **Estrazione ed elaborazione dei dati**: individuazione delle componenti retributive rilevanti, distinguendo gli elementi fissi da quelli variabili, ove pertinente, e calcolo dei valori medi distinti per sesso.
- **Verifica dei risultati**: controllo della correttezza e della completezza dei dati e dei calcoli, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti e, ove necessario, dello Studio di consulenza del lavoro e dei consulenti legali.
- **Riscontro al lavoratore**: predisposizione e trasmissione della risposta scritta entro il termine previsto dalla normativa.

- **Documentazione e tracciabilità**: conservazione della richiesta, dei dati utilizzati, dei criteri di elaborazione e delle verifiche effettuate, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Qualora emergano differenze tra i livelli retributivi medi di uomini e donne, sarà opportuno analizzarne le possibili ragioni, verificando se siano riconducibili a fattori oggettivi e pertinenti, quali una diversa anzianità professionale, maggiori responsabilità o l'attribuzione di specifiche deleghe.
Tali elementi devono essere valutati concretamente e documentati: la loro semplice presenza non è sufficiente, da sola, a giustificare qualsiasi differenza retributiva.

Per continuare con lo sviluppo dell'esempio pratico di prima:

Media retributiva degli uomini (Giovanni e Carlo):
(€ 25.000 + € 24.500) / 2 = € 25.000
Media retributiva delle donne (Giulia, Silvia, Rosa):
(€ 25.000 + € 24.00 + € 22.000) / 3 = € 24.000
La differenza tra le due retribuzioni medie è pari a € 1.000 annui a favore degli uomini.
Rapportando tale differenza alla retribuzione media degli uomini, il divario percentuale risulta pari a:
(€ 25.000 – € 24.000) / € 1.000 × 100 = 4%
Il risultato evidenzia una differenza tra le retribuzioni medie dei due gruppi. Tale dato non dimostra automaticamente la presenza di una discriminazione retributiva: è necessario approfondire le caratteristiche delle posizioni lavorative, le componenti retributive considerate e gli eventuali fattori oggettivi che possano spiegare la differenza.
Nota: gli importi sono puramente esemplificativi e non rappresentano i minimi retributivi previsti dal CCNL applicato.

Il confronto presuppone che i lavoratori appartengano a una categoria comparabile correttamente individuata e che i dati siano elaborati secondo criteri omogenei. L'esempio considera esclusivamente la retribuzione fissa annua; le ulteriori componenti retributive rilevanti dovranno essere considerate secondo le definizioni e i criteri previsti dalla normativa (vedasi colonna destra "parte variabile" che andrà considerata attraverso un nuovo report).

La trasparenza retributiva richiede un approccio strutturato alla gestione del personale, fondato su criteri chiari, oggettivi e documentabili. Una verifica preventiva delle prassi aziendali può contribuire a individuare eventuali criticità e a gestire correttamente gli obblighi previsti dalla nuova normativa.

Lo Studio Cimino è a disposizione delle aziende per accompagnarle nell'analisi della propria struttura retributiva e nell'individuazione degli adempimenti applicabili.

Cordiali saluti.

Studio Cimino