

A  
Tutti i clienti

Circolare 9/2026

Bolzano – Merano, 05/06/2026

## **Trasparenza retributiva: le principali novità in sintesi**

Gentile cliente,

facendo seguito alla nostra circolare n. 7/2026, desideriamo informarLa che, con il Decreto Legislativo n. 96/2026, l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Le nuove disposizioni entreranno in vigore il 7 giugno 2026 e hanno l'obiettivo di promuovere la parità retributiva, prevenire le discriminazioni e aumentare la trasparenza nei processi di determinazione delle retribuzioni.

Le nuove regole si applicano, in linea generale, ai datori di lavoro pubblici e privati e alla quasi totalità dei rapporti di lavoro subordinato. Sono esclusi esclusivamente i lavoratori domestici e i lavoratori intermittenti.

Poiché numerosi aspetti della normativa non sono ancora stati completamente chiariti, si attendono ulteriori indicazioni da parte delle autorità competenti.

### **1. Nuovi obblighi di trasparenza nella fase di selezione**

Prima della conclusione del contratto di lavoro, i datori di lavoro dovranno fornire ai candidati informazioni sulla retribuzione prevista o sulla relativa fascia retributiva della posizione offerta. Tali informazioni dovranno essere messe a disposizione già prima del colloquio di selezione.

Dovrà inoltre essere indicato il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicabile al rapporto.

**WHW.BOZEN / BOLZANO**  
Sernesi-Galerie / Galeria Sernesi 24  
I-39100 Bozen / Bolzano  
T: +39 0471 97 04 80  
F: +39 0471 97 51 77  
info.bozen@whw.bz.it

**WHW.MERAN / MERANO**  
Theaterplatz / Piazza Teatro 21 B  
I-39012 Meran / Merano  
T: +39 0473 23 20 48  
F: +39 0473 23 25 80  
info.meran@whw.bz.it

[www.whw.bz.it](http://www.whw.bz.it)

MwSt-Nr. / Part.IVA: IT02818060218

Raiffeisenkasse Ritten  
Cassa Rurale Renon Bolzano  
IBAN: IT 11 X 08187 11600 000001031961  
Swift: CCRT IT 2T RIT

Viene inoltre introdotto il divieto espresso di richiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita in precedenti rapporti di lavoro. Tale divieto si estende anche alla raccolta indiretta di tali informazioni tramite consulenti del personale, società di selezione o head hunter.

### **La nostra raccomandazione**

Le aziende dovrebbero verificare e adeguare tempestivamente i propri annunci di lavoro e le procedure di selezione. In particolare, gli annunci dovrebbero indicare:

- la retribuzione prevista oppure la relativa fascia retributiva;
- l'inquadramento della posizione;
- il contratto collettivo applicato (CCNL).

Gli annunci di lavoro dovranno inoltre essere formulati in modo neutrale rispetto al genere.

## **2. Nuovo diritto di informazione per i lavoratori**

I lavoratori avranno il diritto di richiedere, una volta all'anno e in forma scritta, informazioni sui livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono attività uguali o di pari valore. Le informazioni dovranno essere suddivise per genere.

Il datore di lavoro sarà tenuto a rispondere entro due mesi dalla richiesta.

Resta invece escluso qualsiasi diritto a conoscere la retribuzione individuale di altri lavoratori.

La normativa chiarisce inoltre che i lavoratori possono discutere liberamente della propria retribuzione. Eventuali clausole contrattuali che vietino o limitino la divulgazione del proprio salario saranno considerate nulle.

Per le aziende con meno di 50 dipendenti rimangono ancora aperte alcune questioni relative all'applicazione pratica della normativa, sulle quali si attendono ulteriori chiarimenti ministeriali.

## **3. Maggiore trasparenza nei sistemi retributivi e di carriera**

I datori di lavoro dovranno essere in grado di dimostrare in modo trasparente i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e le opportunità di sviluppo professionale.

- Dovranno essere resi noti in particolare i criteri relativi a:
- determinazione delle retribuzioni;
- attribuzione dei livelli retributivi;

progressioni salariali e avanzamenti di carriera (obbligatoriamente per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti).

In tale contesto assumono particolare rilevanza i contratti collettivi nazionali di lavoro. L'applicazione di un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative costituisce infatti un importante elemento a dimostrazione del fatto che i sistemi di classificazione e retribuzione si basano su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

#### 4. Nuovi obblighi di rendicontazione sul gender pay gap

I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti saranno soggetti a specifici obblighi di comunicazione nei confronti del Ministero del Lavoro.

Dovranno essere comunicati, tra l'altro:

- il divario retributivo tra uomini e donne;
- le differenze relative agli elementi retributivi variabili;
- le differenze retributive medie e mediane;
- le differenze retributive all'interno di gruppi comparabili di lavoratori.

I rappresentanti dei lavoratori dovranno essere coinvolti nella predisposizione dei report e avranno accesso alle metodologie e ai dati utilizzati.

#### Scadenze per la prima comunicazione

Numero dipendenti	Prima comunicazione	Comunicazioni successive
almeno 250	07.06.2027	annuale
da 150 a 249	07.06.2027	ogni 3 anni
da 100 a 149	07.06.2031	ogni 3 anni

Le imprese con meno di 100 dipendenti non sono soggette a tale obbligo, ma potranno effettuare la rendicontazione su base volontaria.

#### 5. Obbligo di valutazione congiunta delle retribuzioni

In determinati casi il datore di lavoro dovrà effettuare, insieme ai rappresentanti dei lavoratori, una valutazione approfondita delle retribuzioni.

L'obbligo sussiste qualora siano contemporaneamente soddisfatte le seguenti condizioni:

- esista una differenza retributiva di almeno il 5% tra uomini e donne all'interno di un gruppo comparabile di lavoratori;
- tale differenza non possa essere giustificata da criteri oggettivi;
- la differenza non venga eliminata entro sei mesi.

**Conclusioni**

Le nuove disposizioni in materia di trasparenza retributiva comportano per i datori di lavoro ulteriori obblighi informativi, documentali e di comunicazione. Già oggi è consigliabile verificare la trasparenza e la tracciabilità degli annunci di lavoro, dei sistemi retributivi e dei percorsi di carriera interni.

In particolare, le aziende di maggiori dimensioni dovrebbero prepararsi tempestivamente ai nuovi obblighi di rendicontazione e analizzare le proprie strutture retributive al fine di individuare e correggere per tempo eventuali situazioni di disparità di trattamento.

Per ulteriori domande restiamo a Vostra disposizione.

Distinti saluti

**WHW.Consulenti del Lavoro**