D.LGS. 96/2026 · DIRETTIVA (UE) 2023/970 · IN VIGORE DAL 7 GIUGNO 2026

Trasparenza retributiva: che cosa fare adesso

Gli obblighi della tua fascia, uno per uno: cosa fare e dove fare attenzione.

Aziende con almeno 100 dipendenti

STUDIO FELLI
Gestione delle Risorse Umane

LA TUA MAPPA

✓ **Annunci, selezione e criteri** artt. 5-6	✓ **Criteri di progressione** art. 6, c. 3	✓ **Informativa annuale e risposte** art. 7	✓ **Report sul divario** art. 9 · da 2027	⏳ **Valutazione congiunta** art. 10 · se ricorrono 3 condizioni	✓ **Rapporto biennale** art. 46 D.Lgs. 198/2006

1 Prima di assumere

Annunci di lavoro — art. 5, cc. 1 e 3

✓ **FAI COSÌ** Scrivi in ogni annuncio la retribuzione iniziale o la fascia prevista e il CCNL applicato. Titolo e testo neutri rispetto al genere.

⚠ **OCCHIO A** riguarda ogni canale: sito aziendale, LinkedIn, portali di ricerca e annunci gestiti da un'agenzia.

Colloqui e selezione — art. 5, c. 2

✓ **FAI COSÌ** Togli dai moduli e dalle scalette dei colloqui ogni domanda sulla retribuzione attuale o passata del candidato.

⚠ **OCCHIO A** se usi un'agenzia o un head hunter, prevedi nel contratto che non raccolga questa informazione.

2 Con chi lavora già con te

Criteri retributivi — art. 6, cc. 1-2

✓ **FAI COSÌ** Ogni dipendente, nuovo o storico, deve poter sapere come si arriva al suo livello e alla sua paga. Se applichi un CCNL «leader», un rinvio puntuale al contratto è la via ordinaria.

⚠ **OCCHIO A** la presunzione di conformità del CCNL vale per le sue tabelle: tutto ciò che aggiungi tu (superminimi, premi, benefit) deve avere una ragione documentata e neutra rispetto al genere.

Criteri di progressione — art. 6, c. 3

✓ **FAI COSÌ** Rendi accessibili le regole con cui si cresce: passaggi di livello, aumenti di merito, premi, oltre alla griglia del CCNL.

⚠ **OCCHIO A** scelte non scritte oggi diventano differenze da giustificare domani, nel report e in un'eventuale causa.

Riservatezza sullo stipendio — art. 7, c. 6

✓ **FAI COSÌ** Ognuno è libero di dire quanto guadagna: una clausola che lo impedisce non è più ammessa.

⚠ **OCCHIO A** ai vecchi modelli di lettera e ai regolamenti interni, non solo ai contratti nuovi.

Informativa annuale — art. 7, c. 4

✓ **FAI COSÌ** Ogni anno informa tutto il personale che può chiedere i dati retributivi e spiega come fare.

⚠ **OCCHIO A** conserva la prova dell'invio: e-mail con conferma di lettura o firma per presa visione. Vale dal primo dipendente.

3 Quando arriva una richiesta

Richieste dei lavoratori — art. 7, cc. 1 e 5

✓ **FAI COSÌ** Chi lavora con te può chiedere per iscritto, una volta l'anno, i livelli retributivi medi per sesso della sua categoria. Rispondi per iscritto entro 2 mesi.

⚠ **OCCHIO A** tieni distinti i termini: 2 mesi per le richieste individuali, 60 giorni per i chiarimenti sui dati del report (art. 9, c. 7).

Categorie e privacy — art. 4 · art. 11, c. 2

✓ **FAI COSÌ** Le categorie di confronto valgono per le risposte e per il report: ancorale al CCNL e a criteri oggettivi, e tienile stabili nel tempo.

⚠ **OCCHIO A** ridisegnarle per stare sotto il 5% è fragile davanti a un ispettore o a un giudice.

IL PUNTO DELLA TUA FASCIA

Il report e il 5%

Il report contiene **sette indicatori**: divario medio e mediano, anche sulle componenti variabili, quota di chi le riceve, quartili retributivi e divario per categoria. Prima dell'invio si consultano i rappresentanti dei lavoratori.

- **Scadenze:** da 150 dipendenti entro il **7 giugno 2027**, sui dati 2026 (poi ogni anno da 250, ogni 3 anni da 150 a 249); da 100 a 149 entro il 7 giugno 2031, poi ogni 3 anni.
- **Valutazione congiunta** se in una categoria il divario medio è almeno del 5%, non è giustificato e non è corretto entro 6 mesi. Restare sotto il 5% non mette al riparo da una contestazione individuale.

SE QUALCOSA VA STORTO

Obbligo non rispettato	Per gli inadempimenti formali il decreto non prevede una sanzione propria: secondo le prime letture l'Ispettorato può imporre di mettersi in regola, e se la disposizione non viene eseguita scatta la sanzione da 500 a 3.000 € (art. 14 D.Lgs. 124/2004).
Differenza non spiegata	Se il lavoratore porta indizi, anche solo statistici, l'onere della prova passa all'azienda (art. 12; art. 40 D.Lgs. 198/2006).
Ritorsioni	Vietato ogni trattamento sfavorevole verso chi chiede i dati o fa valere i propri diritti.

LE 3 MOSSE DI QUESTA SETTIMANA

1. Da 150 dipendenti: chiudi entro dicembre la base dati 2026 per categoria.
2. Scrivi le motivazioni oggettive delle differenze, categoria per categoria.
3. Fissa categorie, metodo e calendario della consultazione con i rappresentanti.

Aggiornato a ottobre 2026. Sintesi informativa: non sostituisce la valutazione del caso concreto.

Studio Felli · Gestione delle Risorse Umane
Roberto Felli, Consulente del Lavoro · Frascati (RM) · 06 94015034 · cell. 380 351 9652

Prima consulenza gratuita