

Decreto Legislativo n. 96/2026: Trasparenza Retributiva

Giugno 2026



Decreto Legislativo n. 96/2026

Il Decreto Legislativo in materia di trasparenza retributiva introduce un insieme di obblighi finalizzati a garantire la parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori, nonché la trasparenza nei processi di selezione, inquadramento e gestione delle politiche retributive.

Il sistema normativo prevede obblighi progressivi, modulati in funzione della **dimensione aziendale**, distinguendo tra micro, piccole-medie e grandi imprese.

OBBLIGHI GENERALI (TUTTI I DATORI DI LAVORO)

Indipendentemente dalla dimensione aziendale, tutti i datori di lavoro sono tenuti a:

- Garantire **il principio di parità retributiva a parità di lavoro o lavoro di pari valore**
- Indicare, già in fase di selezione, **la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva**
- **Astenersi dalla richiesta di informazioni relative alla retribuzione** percepita presso precedenti datori di lavoro
- Adottare criteri di determinazione della retribuzione **oggettivi, trasparenti e non discriminatori**
- **Riconoscere ai lavoratori il diritto di accedere a informazioni relative alle retribuzioni medie per mansioni equivalenti**, distinte per genere

IMPRESE DA 16 A 99 DIPENDENTI

Oltre agli obblighi di carattere generale, **le imprese di medie dimensioni sono tenute a formalizzare le politiche aziendali in materia retributiva**, con particolare riferimento a:

- Criteri di inquadramento iniziale
- Progressioni economiche
- Sistemi di incremento retributivo
- Garantire la tracciabilità e la documentazione dei processi decisionali in materia salariale
- Rafforzare i livelli di trasparenza interna relativi ai sistemi di classificazione e remunerazione

In tale fascia dimensionale non è previsto l'obbligo di reporting esterno sul divario retributivo di genere.

IMPRESE CON ALMENO 100 DIPENDENTI

Alle imprese di grandi dimensioni si applicano, oltre a quanto sopra, **ulteriori obblighi di natura strutturale e periodica**:

- **Elaborazione e trasmissione del report sul divario retributivo di genere (gender pay gap)**
- Analisi sistematica delle differenze retributive tra lavoratrici e lavoratori
- Predisposizione di una nota metodologica relativa ai criteri di rilevazione ed elaborazione dei dati
- **Obbligo di intervento in presenza di divari retributivi non giustificati da criteri oggettivi**
- Attivazione di un eventuale confronto con le organizzazioni sindacali (OO.SS.) in caso di squilibri significativi
- Revisione dei sistemi di classificazione professionale e di valutazione del personale, ove necessario

TRASPARENZA RETRIBUTIVA – SINTESI GENERALE (D.Lgs. 96/2026)

Ambito	Datori di lavoro fino a 99 dipendenti	≥ 100 dipendenti
Classificazione professionale	Verifica della conformità dei sistemi di classificazione professionale ai principi di neutralità e non discriminazione	Verifica della conformità dei sistemi di classificazione professionale ai principi di neutralità e non discriminazione
Selezione del personale	Trasparenza nelle procedure di selezione, comunicazione della retribuzione iniziale o della relativa fascia retributiva e divieto di richiesta delle retribuzioni pregresse	Trasparenza nelle procedure di selezione, comunicazione della retribuzione iniziale o della relativa fascia retributiva e divieto di richiesta delle retribuzioni pregresse
Criteri retributivi e progressioni economiche	Adozione di criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori per la determinazione della retribuzione e delle progressioni economiche	Adozione di criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori per la determinazione della retribuzione e delle progressioni economiche
Diritto di informazione	Gestione delle richieste dei lavoratori relative ai livelli retributivi medi per attività uguali o di pari valore e informativa annuale sul relativo diritto	Gestione delle richieste dei lavoratori relative ai livelli retributivi medi per attività uguali o di pari valore e informativa annuale sul relativo diritto
Report divario retributivo di genere	Nessun obbligo di comunicazione periodica	Obbligo di comunicazione periodica del divario retributivo di genere e predisposizione della relativa documentazione (Gender Pay Gap)
Valutazione delle differenze retributive	Verifica interna dell'adeguatezza delle politiche retributive e dei sistemi di classificazione professionale	Valutazione delle differenze retributive e adozione di eventuali misure correttive; valutazione congiunta con le rappresentanze dei lavoratori in presenza di divari significativi non giustificati da criteri oggettivi