

Trasparenza retributiva: D.lgs. n. 96/2026

Un sistema strutturato di trasparenza retributiva per garantire l'effettività del principio di parità di trattamento.

La retribuzione deve essere riconducibile a criteri **oggettivi, verificabili e non discriminatori**.



Studio
PEDERZOLI
& Associati

PREMESSA

Un cambiamento di paradigma



Il legislatore interviene in modo incisivo: la retribuzione non può più essere gestita come risultante di prassi aziendali, discrezionalità o stratificazioni storiche.

Il datore di lavoro deve dimostrare la **neutralità e l'oggettività** delle proprie politiche retributive, giustificando eventuali differenze salariali attraverso criteri verificabili.

Il filo conduttore è l'esigenza di fondare la retribuzione su criteri oggettivi, incidendo sulle relazioni tra lavoratori e impresa e tra colleghi.

ART. 6

Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica

Criteri da rendere accessibili

Determinazione della retribuzione, dei livelli retributivi - elaborati sulla base dell'art. 4 - e della progressione economica - solo per aziende con più di 50 dipendenti -.

Adempimento semplificato

L'obbligo si assolve tramite l'informativa ex D.lgs. 152/1997, includendo: livello di inquadramento, retribuzione iniziale, CCNL applicato e criteri di determinazione economica.

A chi e come rendere accessibili le informazioni

Modificare/integrare il format in tema di trasparenza, inserendo un capitolo sul tema della "trasparenza retributiva".

Per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto si presume che l'integrazione dell'informativa potrà essere effettuata in occasione di modifiche nella gestione del rapporto o su richiesta del lavoratore.

ART. 6

Adempimento tramite rinvio al CCNL o accordi aziendali

I datori di lavoro che applicano i **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative possono adempiere agli obblighi di trasparenza retributiva attraverso:

Sistemi di contrattazione collettiva

Le disposizioni in materia di trasparenza retributiva si considerano soddisfatte mediante il rinvio ai sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL applicati.

Trattamenti economici

I trattamenti economici definiti dalla contrattazione collettiva costituiscono riferimento oggettivo, verificabile e non discriminatorio per l'adempimento degli obblighi di trasparenza.



Attenzione

I sistemi di classificazione previsti dai CCNL rappresentano il **metodo ordinario di adempimento** agli obblighi di trasparenza retributiva. I datori di lavoro che vi fanno riferimento sono considerati in regola con le disposizioni del D.lgs. n. 96/2026, a condizione che il mero rinvio al CCNL consenta al lavoratore di individuare con **ragionevole chiarezza** il proprio livello di inquadramento, il trattamento economico applicabile, i criteri che regolano la posizione retributiva.

Anche l'art. 4 precisa che la presunzione di conformità derivante dall'applicazione del CCNL opera «ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi discriminatori».

ART. 7

Diritto di informazione



Oggetto della richiesta

Livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.



Cosa si intende per livelli retributivi?

L'art. 3 riconduce a elementi retributivi continuativi e fissi ma l'art. 7 al 3° comma consente al datore di lavoro di assolvere all'obbligo attraverso i dati raccolti ex art. 9 che includono, pur se in forma aggregata, le componenti complementari o variabili della retribuzione.

E' consigliabile valutare fin da subito l'inclusione di tutte le componenti retributive nel perimetro dei dati da considerare.



Tempi e modalità

Risposta entro **2 mesi**, per iscritto, con dati suddivisi per sesso - anche con pubblicazione sulla rete intranet aziendale o nel sito -.

Tutte le informazioni devono essere fornite con modalità accessibili alle persone con disabilità.

Esercitabile direttamente, tramite rappresentanti sindacali o organismi di parità **una sola volta** all'anno.

ART. 7

Diritto di informazione



Divieti

Sono **vietate** le clausole contrattuali che impediscono o limitano la facoltà dei lavoratori di rendere nota la propria retribuzione.



Informativa annuale

Il datore di lavoro deve **informare annualmente** tutti i lavoratori del loro diritto di accesso e delle modalità per esercitarlo.

Il diritto di informazione deve essere **effettivo**, attraverso una comunicazione chiara, uniforme e tracciabile.

Il lavoratore può presentare richiesta di informazioni già a decorrere **dal 7 giugno 2026**.
Per le aziende fino a 50 dipendenti modalità di informazione non sono ancora state definite

ART. 9

Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile

Obbligo per aziende con **almeno 100 dipendenti** di comunicare indicatori sul gender pay gap.

I 7 indicatori obbligatori

- | | | |
|--|--|---|
| a)

Divario retributivo di genere | b)

Divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili | c)

Divario retributivo mediano di genere |
| d)

Divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili | e)

La percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili | f)

La percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo |
| g)

Il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili | | |

Report: validazione, frequenza e accessibilità



Validazione Dati

- Validazione a cura del datore di lavoro previa consultazione obbligatoria dei rappresentanti dei lavoratori - accesso alle metodologie applicate, non potere di veto -.
- Procedure ministeriali per raccolta dati entro 90 giorni



Frequenza Report

- • 250 dipendenti: prima scadenza 7 giugno 2027
- report annuale
- 150–249 dipendenti: prima scadenza 7 giugno 2027 - report triennale
- 100–149 dipendenti: prima scadenza 7 giugno 2031 - report triennale



Accessibilità Dati

- Gli indicatori di cui alle lettere a),b),c),d),f) vengono comunicati all'organismo di monitoraggio e pubblicati.
- Le informazioni di cui all'indicatore g) - in quanto più dettagliate e analitiche - sono rese accessibili ai lavoratori e loro rappresentanti e, su richiesta, all'Ispettorato del Lavoro e agli organismi di parità.

ART. 10

Valutazione congiunta delle retribuzioni

Quando emerge un differenziale retributivo di genere • **5%** non giustificato da criteri oggettivi e non corretto entro **6 mesi**, si attiva l'obbligo di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.



Soggetti coinvolti nella valutazione

- Responsabile HR
- RSA / RSU
- Rappresentanti sindacali esterni
- Consulente del Lavoro
- Consulente legale



Piano correttivo

- Adeguamento retributivo
- Revisione criteri premianti
- Revisione del sistema di valutazione
- Formazione manageriale
- Audit periodici



Piano di monitoraggio periodico

- Verifica cadenzata degli indicatori retributivi
- Aggiornamento reportistica gender pay gap
- Revisione periodica delle fasce e dei criteri
- Comunicazione ai lavoratori degli esiti

Trasparenza retributiva: perché serve costruire una griglia salariale

1. Principi Fondamentali

Comparazione sostanziale

Confronto tra posizioni lavorative basato esclusivamente su **criteri oggettivi**, indipendenti dal genere o da caratteristiche personali.

Stesso valore

Posizioni di **pari valore** determinato da competenze, responsabilità, sforzo e condizioni lavorative equivalenti.

Stesso lavoro

Mansioni **identiche o sostanzialmente analoghe** che giustificano un trattamento retributivo equivalente.

Sistemi di classificazione

Strumenti **oggettivi, neutrali e coerenti**, validati e condivisi con le rappresentanze sindacali.

2. Costruzione della Griglia Retributiva

Analisi delle posizioni lavorative

Individuare le caratteristiche delle diverse attività svolte dai lavoratori. Occorre mappare le informazioni relative a mansioni, responsabilità e competenze richieste per ogni ruolo aziendale, con documentazione strutturata e aggiornata.

Valutazione dei ruoli

Attribuire un valore alle diverse posizioni lavorative, utilizzando criteri di valutazione standardizzati.

Definizione delle fasce retributive

Definire le fasce retributive associate a ciascun livello: le fasce devono essere sufficientemente ampie da consentire una progressione salariale all'interno del medesimo livello.

Criteri per la costruzione della griglia retributiva

La griglia si basa su **criteri oggettivi e neutrali** sotto il profilo del genere, garantendo equità e trasparenza nella determinazione delle retribuzioni.



Competenze Professionali

Conoscenze tecniche e trasversali richieste dal ruolo



Grado di Autonomia

Livello di indipendenza decisionale e operativa



Livello di Responsabilità

Ampiezza delle responsabilità organizzative e gestionali



Impatto sui Risultati

Contributo misurabile agli obiettivi aziendali



Esperienza Professionale

Anzianità e bagaglio di competenze acquisite nel tempo

Elementi fissi della retribuzione

- Minimi CCNL per livello contrattuale
- Scatti di anzianità contrattuali
- Indennità fisse previste dal contratto

Elementi individuali della retribuzione

- Superminimi individuali (con criteri documentati)
- MBO e sistemi di incentivazione
- Bonus e premi di risultato
- Welfare aziendale integrativo

Onboarding sindacale intelligente: opportunità di condivisione con RSA/RSU e rappresentanze sindacali esterne, garantendo piena trasparenza e legittimazione del sistema sin dalla fase preliminare.

Progressione Economica

La progressione economica avviene attraverso **percorsi trasparenti e documentati**, fondati su criteri oggettivi applicati uniformemente, indipendentemente dal genere o da caratteristiche personali.



Si può creare un modello di progressione economica che consenta una progressione sia **orizzontale** che **verticale**: questo modello consente di premiare la crescita professionale anche quando non vi è un cambio di ruolo, riservando il passaggio al livello superiore ai casi in cui vi sia un effettivo ampliamento delle mansioni e delle responsabilità.

Grazie per l' attenzione



Studio
PEDERZOLI
& Associati