

Napoli, 18 febbraio 2026

## **CIRCOLARE INFORMATIVA N. 5/2026**

### **Trasparenza retributiva**

Con la presente ed allo scopo di aggiornare costantemente tutte le Aziende assistite, si ritiene opportuno e doveroso comunicare che, in data 5 febbraio 2026, il Governo ha approvato in via preliminare uno schema di decreto legislativo finalizzato al recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, relativa al rafforzamento del principio di parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il provvedimento introduce rilevanti obblighi a carico dei datori di lavoro, incidendo in maniera significativa sui sistemi retributivi e sulle procedure di selezione del personale. In particolare, vengono previste misure volte a eliminare il segreto salariale, a garantire maggiore trasparenza nelle politiche retributive e a rafforzare i diritti informativi dei lavoratori.

Di seguito si riepilogano i principali contenuti della riforma.

#### **1. Misure nella fase di accesso al lavoro**

Nella fase di selezione e assunzione sarà previsto che:

- negli annunci di lavoro venga indicata la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva;
- sia vietato richiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione attuale o pregressa;
- le procedure di selezione siano condotte secondo criteri non discriminatori;
- avvisi e bandi siano redatti con modalità neutrali rispetto al genere, anche con riferimento ai titoli professionali richiesti.

#### **2. Diritti dei lavoratori già in servizio**

Ai lavoratori viene riconosciuto un diritto di informazione individuale che consente di conoscere:

- il proprio livello retributivo;
- i livelli retributivi medi, distinti per sesso, dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Le informazioni dovranno essere fornite per iscritto entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali o degli organismi di parità. Il datore di lavoro potrà inoltre rendere disponibili tali dati in via proattiva (ad esempio tramite intranet aziendale o area riservata del sito internet).

### **3. Sistemi retributivi e criteri oggettivi**

I sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni dovranno fondarsi su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, basati su:

- competenze;
- impegno;
- responsabilità;
- condizioni di lavoro.

Qualora emerga uno scostamento retributivo superiore al 5% tra uomini e donne, non adeguatamente giustificato, il datore di lavoro sarà tenuto a fornire idonea motivazione e ad avviare un confronto con le parti sociali, l’Ispettorato nazionale del lavoro e gli organismi di parità, al fine di individuare misure correttive appropriate.

### **4. Raccolta e comunicazione dei dati**

Successivi decreti ministeriali definiranno:

- a) le modalità di raccolta e trattamento dei dati;
- b) la tipologia dei dati da comunicare e le relative modalità di acquisizione;
- c) le attività di assistenza tecnica e le iniziative formative a supporto dei datori di lavoro.

I dati saranno comunicati annualmente all’organismo di monitoraggio che verrà istituito e successivamente pubblicati.

La raccolta dovrà avvenire entro:

- il 7 giugno 2027 per i datori di lavoro con almeno 150 dipendenti;
- il 7 giugno 2031 per gli altri datori di lavoro obbligati.

### **5. Indicazioni operative per le aziende**

In vista dell’entrata in vigore della disciplina, si suggerisce sin d’ora di:

- a) procedere alla mappatura di tutte le posizioni aziendali, mediante descrizioni di ruolo dettagliate e standardizzate;
- b) definire fattori di valutazione oggettivi e coerenti con le linee guida europee;
- c) istituire un comitato interno (HR e rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici) a garanzia di imparzialità e trasparenza.

In questa fase di transizione, lo Studio resta a completa disposizione per ogni ulteriore chiarimento e per fornire il necessario supporto operativo nell’adeguamento alla nuova normativa.

L’occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

  
Maria Cafasso