

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