



---

## CIRCOLARE INFORMATIVA AI CLIENTI (n. 15/2026)

### OGGETTO: TRASPARENZA E PARITÀ SALARIALE

Gentili Clienti, con la presente circolare desideriamo illustrarvi le importanti novità normative che influiscono direttamente sulla gestione del personale a partire dal mese di giugno 2026.

Il **D. Lgs. 96/2026** (pubblicato in G.U. il 1° giugno 2026, n. 125), entrato in vigore il **7 giugno 2026**, ha recepito la direttiva UE 2023/970, rafforzando il principio di parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne.

#### **Ambito di applicazione ed esclusioni**

La norma si applica a **tutti i datori di lavoro** (pubblici e privati) e a **tutti i contratti di lavoro subordinato** (inclusi part-time, apprendisti e dirigenti). Sono invece **tassativamente esclusi**:

- I contratti di lavoro domestico
- I contratti di lavoro intermittente (a chiamata)

#### **Gli obblighi per il datore di lavoro**

- **Prima dell'assunzione (Fase di selezione):**
  - Obbligo di indicare la retribuzione iniziale o la relativa fascia negli annunci di lavoro o prima del colloquio (è ammesso il rinvio al CCNL applicato con indicazione del livello).
  - Divieto assoluto di richiedere informazioni (anche indirettamente tramite recruiter) sulle retribuzioni percepite nei rapporti di lavoro attuali o precedenti.
- **In costanza del rapporto di lavoro:**
  - **Diritto di informazione:** i dipendenti possono richiedere per iscritto (una volta all'anno) i livelli retributivi medi orari e annui lordi della propria categoria, ripartiti per sesso. L'azienda deve fornire i dati entro **due mesi**.
  - **Trasparenza dei criteri:** i datori devono rendere accessibili i criteri usati per determinare retribuzioni e livelli. Per chi applica CCNL leader, l'obbligo si intende assolto con il rinvio al testo contrattuale. Le aziende con **meno di 50 dipendenti sono esonerate** dal rendere disponibili i criteri per le progressioni economiche.
  - **Divieto di riservatezza:** sono nulle le clausole contrattuali che vietano ai lavoratori di comunicare il proprio stipendio.



Rag. Alberto Borio  
Rag. Nadia Cominardi  
Dott. Guido Borio  
Dott.ssa Monica Civettini

Dott.ssa Roberta Bolognesi  
Dott. Federico Lombardi

---

### Rapporto periodico sul divario di genere (Aziende con almeno 100 dipendenti)

L'obbligo di trasmettere i dati sul gender pay gap all'Organismo di monitoraggio ministeriale segue scadenze differenziate in base alla dimensione aziendale:

- **Oltre 250 dipendenti:** primo report entro il **7 giugno 2027**, con cadenza **annuale**
- **Da 150 a 249 dipendenti:** primo report entro il **7 giugno 2027**, con cadenza **triennale**
- **Da 100 a 149 dipendenti:** primo report entro il **7 giugno 2031**, con cadenza **triennale**
- **Fino a 99 dipendenti:** l'invio del report è puramente facoltativo. Per le aziende sotto i 50 dipendenti, decreti specifici tuteleranno la privacy per evitare l'identificazione dei singoli lavoratori.

### Divari retributivi, sanzioni e "Vittimizzazione"

Qualora emerga un divario nel livello retributivo medio tra uomini e donne pari ad **almeno il 5%** non giustificato da criteri oggettivi e neutri, il datore ha **6 mesi di tempo per correggerlo**.

Decorso inutilmente tale termine, scatta l'obbligo di avviare una **valutazione congiunta con i rappresentanti sindacali (RSU/RSA)**. L'inadempimento comporta:

- Sanzione amministrativa da **€ 5.000 a € 10.000**
- **Revoca di benefici pubblici**, agevolazioni contributive/fiscali e, nei casi gravi, esclusione dagli appalti fino a 2 anni
- In sede giudiziaria, il giudice può ordinare la rimozione degli effetti discriminatori; l'inottemperanza prevede l'**arresto fino a 6 mesi** o ammende fino a € 50.000
- **Tutela da ritorsioni ("Vittimizzazione"):** è nullo ogni comportamento pregiudizievole attuato dal datore come reazione al lavoratore che abbia esercitato i propri diritti di trasparenza

Restiamo a disposizione per ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo distinti saluti.

Brescia, 18 Giugno 2026

STUDIO ASSOGEST S.R.L. S.T.P.