



Spett.^{le}
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n. 5 del 25/06/2026

OGGETTO: Nuovi adempimenti in materia di parità e trasparenza salariale – Entrata in vigore del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (Attuazione Direttiva UE 2023/970).

Di seguito si riepilogano le novità introdotte e gli obblighi a carico della Vostra azienda.

1. Ambito di Applicazione

La disciplina opera nei confronti dei datori di lavoro pubblici e privati.

Il perimetro applicativo comprende tutti i rapporti di lavoro subordinato, inclusi i contratti a tempo determinato, a tempo parziale e le posizioni dirigenziali.

Restano espressamente esclusi i rapporti di lavoro domestico, il lavoro intermittente (a chiamata) e i tirocini.

2. Trasparenza nei processi di ricerca e selezione del personale

È obbligatorio fornire ai candidati a un impiego indicazione in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia retributiva da attribuire alla posizione, basata su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione.

Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi (annunci di lavoro, anche tramite agenzie terze) con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

È tassativamente vietato chiedere ai candidati (direttamente o indirettamente) informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

3. Trasparenza della determinazione delle retribuzioni

I datori di lavoro dovranno rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione lorda e i livelli retributivi. Tale obbligo si intende assolto mediante il rinvio a criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL applicato, nonché agli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 D.lgs 81/2015.

4. Diritto di informazione

Ciascun lavoratore ha il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro 2 mesi dalla domanda, le informazioni relative ai livelli retributivi medi, ripartiti per genere, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale diritto è esercitabile non più di una volta all'anno.

Nelle aziende con pochi addetti, fornire lo "stipendio medio della categoria" può rendere più elevato il rischio di identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori. In attesa dei Decreti Ministeriali attuativi (attesi entro il 31 dicembre 2026) che definiranno le modalità di anonimizzazione per le piccole imprese, l'azienda potrà motivare per iscritto al dipendente richiedente il rinvio della risposta per oggettive ragioni di tutela della privacy dei terzi.

L'azienda è inoltre tenuta a informare annualmente tutti i propri lavoratori in merito alla sussistenza di questo diritto di informazione e alle modalità per esercitarlo.

È fatto inoltre divieto alle aziende di impedire ai lavoratori di divulgare o discutere la propria retribuzione con colleghi o soggetti terzi.

SCHEMA RIEPILOGATIVO

Dimensione Occupazionale	Obblighi nelle Selezioni <i>(Range RAL in annuncio e No domande su stipendio passato)</i>	Richiesta Dati Medi da parte del Lavoratore	Criteri di Progressione di Carriera/Aumenti	Timeline Adempimenti
Meno di 50 dipendenti	OBBLIGATORIO	OBBLIGATORIO <i>(Con riserva di tutela privacy in attesa dei decreti ministeriali)</i>	ESENTATO	7 giugno 2026: Entrata in vigore obblighi su selezioni, informativa annuale e divieto patti segretezza. 31 dicembre 2026: Emanazione decreti per la gestione della privacy nelle piccole aziende.

Emetteremo altre circolari o comunicazioni con gli aggiornamenti e i provvedimenti di prassi appena resi noti dal Ministero del Lavoro, dall'INPS e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro riguardo le norme applicative, le interpretazioni e le specifiche per la corretta e puntuale operatività di queste novità.

Ci auguriamo che quanto qui comunicato vi possa essere d'aiuto e vi garantiamo ogni e qualsiasi informazione aggiuntiva e approfondimento nel caso occorresse – grati davvero della fiducia e della considerazione che ci avete dimostrato, inviamo i nostri più cari saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati