

Dlgs 96/2026

Trasparenza Salariale e Parità Retributiva



STUDIO GIORGIA SIGNAROLDI
CONSULENZA DEL LAVORO

Oggetto e Ambito di Applicazione

Art. 1: Finalità

Il decreto rafforza l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di **pari valore**.

Art. 2: Ambito

Inclusi: Tutti i dipendenti del settore pubblico e privato (Indeterminato, Determinato, Full-time, Part-time).

Esclusi: Soltanto il lavoro intermittente e il lavoro domestico.

Articolo 3: Definizioni Fondamentali



1. Retribuzione

Stipendio base più qualsiasi altro compenso, premio, bonus o benefit – sia in denaro che in natura, diretto o indiretto.



2. Livello Retributivo

Stipendio base continuativo e fisso calcolato senza elementi individuali e soggettivi, come ad esempio il superminimo.



3. Divario di Genere

Differenza percentuale tra i livelli retributivi medi lordi dei lavoratori e delle lavoratrici.



4. Quartile Retributivo

Strumento che serve a dividere la forza lavoro aziendale in quattro gruppi uguali, dal salario più basso al più alto.

Articolo 5: Trasparenza nella Selezione

Annunci e Titoli Professionali

Devono essere formulati in modo totalmente neutro rispetto al genere, garantendo criteri di selezione non discriminatori.

Diritto all'Informazione Salariale

Il candidato ha diritto a ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia salariale prevista direttamente nell'annuncio o prima del primo colloquio.

Divieto di Indagine e Storico Salariale

Tassativamente vietato chiedere informazioni sulla retribuzione attuale o passata, anche indirettamente tramite società di headhunting o agenzie per il lavoro. Vietata la richiesta di buste paga.

I Nostri Servizi

- ✓ Mappatura dei livelli retributivi attuali
- ✓ Supporto redazione annunci conformi
- ✓ Consulenza in Ricerca e Selezione del Personale

Dlgs 96/2026

Pari Valore, Trasparenza e Nuovi Diritti



STUDIO GIORGIA SIGNAROLDI
CONSULENZA DEL LAVORO

Il Pilastro: Il Lavoro di Pari Valore (Art. 4)

Le aziende devono garantire parità retributiva per mansioni di pari valore, definite tramite un processo di **Job Evaluation** basato su 4 criteri neutri:



Competenze

Titoli di studio, qualifiche formali ed esperienza pratica richiesta.



Sforzo

Impegno fisico o mentale e complessità dei compiti richiesti.



Responsabilità

Gestione risorse (umane/finanziarie) o impatto decisionale del ruolo.



Condizioni

Fattori ambientali, rischi, turni e orari di lavoro disagiati.

Punteggi simili determinano l'appartenenza allo stesso "Cluster di pari valore".

Accesso ai Criteri

I lavoratori hanno il diritto di conoscere i criteri usati per stabilire stipendi, livelli salariali e progressioni economiche.

L'azienda deve informare annualmente i dipendenti di questo diritto di richiesta.

Esoneri e CCNL

CCNL: Se applicato un contratto siglato dai sindacati maggiormente rappresentativi, l'obbligo di trasparenza si intende già assolto.

PMI: Aziende con meno di 50 dipendenti sono esonerate dal formalizzare i criteri per le promozioni.

La Nuova Lettera di Assunzione (Artt. 6-8)



Trasparenza Totale

Bisogna esplicitare livello, categoria e cluster di appartenenza. Se previsto un **superminimo**, va motivato con criteri oggettivi e neutrali.



Divieto di Segretezza

Vietato inserire clausole di riservatezza sulla retribuzione (Art. 8). Eventuali clausole esistenti sono **nulle di diritto**.

Richiesta Dati (Art. 7): Risposta entro 2 mesi. I dati devono riguardare le medie di gruppo (uomini/donne nel cluster) senza rendere identificabile il singolo collega.

Action Plan: Compliance e Flusso Risposta

1. Compliance Contrattuale

Sanare il passato: rivedere i template eliminando clausole di segretezza o penali sulla RAL.

Modificare gli NDA generici: la retribuzione deve essere esplicitamente esclusa dal vincolo.

Consigliata comunicazione interna per informare del cambio di policy.

2. Flusso di Risposta (60 gg)

Attivare un **canale di ricezione unico** (es. email dedicata) per tracciare le richieste dei dipendenti.

Preparare un layout standardizzato con medie e mediane salariali e protocollo di anonimato per cluster piccoli (< 3-4 persone).

Action Plan: Audit Salariale Preventivo

Fase	Azione Pratica	Obiettivo
1. Pesa dei ruoli	Assegnare punteggi oggettivi a ogni mansione tramite i 4 criteri neutri.	Creare i Cluster di pari valore .
2. Calcolo del Gap	Estrarre la media dei salari di uomini e donne all'interno di ogni cluster.	Identificare i cluster con gap \geq 5% .
3. Giustificazione	Verificare se il gap dipende da fattori neutri (anzianità, turni, performance).	Isolare i gap ingiustificati.
4. Piano di rientro	Stanziare un budget per l'adeguamento graduale dei salari penalizzati.	Sanare prima dell'obbligo sindacale.

Nota: Agire preventivamente evita la "Valutazione Congiunta" obbligatoria con i sindacati (RSU/RSA) in caso di gap superiore al 5%.

Dlgs 96/2026

Reporting, Scadenze e Valutazione Congiunta



Art. 9: Obblighi di Informazione e Reportistica



Gap Medio e Mediano

Calcolo del divario tra generi su retribuzione base e componenti complementari o variabili.



Quartili Retributivi

Distribuzione di uomini e donne nei quattro gruppi salariali aziendali.



Categorie Omogenee

Calcolo del divario per dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o di pari valore.



Componenti Variabili

Quantità di personale che percepisce premi, bonus, indennità, auto e welfare.



Art. 9: Trasparenza e Trasmissione Dati

Rappresentanti dei Lavoratori

L'esattezza dei dati deve essere confermata previa consultazione delle rappresentanze sindacali, con pieno accesso alle metodologie di calcolo.

Organismo di Monitoraggio

I dati vanno trasmessi telematicamente al Ministero del Lavoro e pubblicati sul sito internet aziendale per garantirne la trasparenza pubblica.

Art. 9: Scadenze e Gradualità Aziendale

Diritto d'Accesso

Lavoratori e Ispettorato possono richiedere chiarimenti e rettifiche in qualsiasi momento.

7 Giugno 2027

Aziende 150+ dipendenti

Prima comunicazione (Annuale per 250+, Triennale per 150-249).

7 Giugno 2031

Aziende 100-149 dipendenti

Prima comunicazione obbligatoria (Cadenza Triennale).

Art. 10: La Valutazione Congiunta delle Retribuzioni

5%

Soglia Critica: Se il divario medio è pari o superiore al 5% e non è giustificato da criteri oggettivi, scatta l'obbligo di intervento.

6 Mesi

Tempo di Correzione: Termine massimo dalla comunicazione dei dati per colmare il divario prima dell'avvio della procedura di valutazione congiunta delle retribuzioni.

L'Analisi con i Sindacati: Il datore di lavoro deve avviare una valutazione analizzando la composizione dei ruoli, l'impatto di premi/bonus e le progressioni post-congedo.

Art. 11 & 13: Piani Correttivi e Sanzioni

Piano d'Azione (Art. 11)

In assenza di giustificazioni oggettive, l'azienda deve redigere con le rappresentanze sindacali un piano con misure concrete, tempistiche certe e pubblicazione dei risultati.

Sanzioni e Tutele (Art. 13)

Introdotta un severo apparato sanzionatorio per le aziende inadempienti rispetto agli obblighi di comunicazione e ai percorsi di tutela giudiziaria a favore dei lavoratori.

I Nostri Servizi

- ✓ Analisi della reportistica e mappatura dei divari
- ✓ Supporto nella stesura del Report Gender Pay Gap
- ✓ Assistenza nelle valutazioni congiunte con i Sindacati