

SOCI FONDATORI:

Dott. Cinzia Liberio
Commercialista Revisore legale

Dott. Simona Ravasio
Commercialista Revisore legale

Dott. Silvia Bonacina
Consulente del Lavoro



JUNIOR PARTNERS:

Dott. Luca Manfredi
Commercialista

Dott. Matteo De Vecchi
Commercialista

OF COUNSEL:

Avv. Dott. Carlo Liberio
Avvocato - Commercialista

Ai gentili Clienti
Loro sedi

TRASPARENZA RETRIBUTIVA (Pay Transparency)

La trasparenza retributiva rappresenta uno dei cambiamenti più rilevanti degli ultimi anni nella gestione del personale.

Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, la normativa non impone retribuzioni identiche tra lavoratori, ma richiede alle aziende di poter dimostrare che le differenze retributive siano giustificate da criteri oggettivi, coerenti e non discriminatori.

Quadro Normativo

Dal **7 giugno 2026** è entrato in vigore il **D.Lgs. 7 maggio 2026 n. 96**, con cui l'Italia recepisce la Direttiva UE 2023/970. Il decreto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° giugno 2026, introduce le nuove disposizioni previste dalla normativa europea in materia di **trasparenza retributiva e parità di trattamento salariale**.

Obblighi per tutte le aziende

- Negli annunci di ricerca del personale e nel corso del processo di selezione dovranno essere indicate la retribuzione iniziale prevista oppure la fascia retributiva associata alla posizione offerta.
- È fatto divieto di richiedere ai candidati informazioni relative alle retribuzioni percepite presso precedenti o attuali datori di lavoro.
- Gli annunci di lavoro dovranno essere redatti con un linguaggio neutrale e non discriminatorio, garantendo il rispetto della parità di genere.
- Ogni lavoratore avrà il diritto di richiedere e ottenere, per iscritto, una volta all'anno ed entro due mesi dalla richiesta, informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per genere, riferiti ai lavoratori che svolgono la stessa attività o attività di pari valore. I datori di lavoro dovranno informare annualmente i dipendenti dell'esistenza di tale diritto, nonché delle modalità attraverso le quali può essere esercitato.

SOCI FONDATORI:

Dott. Cinzia Liberio
Commercialista Revisore legale

Dott. Simona Ravasio
Commercialista Revisore legale

Dott. Silvia Bonacina
Consulente del Lavoro



JUNIOR PARTNERS:

Dott. Luca Manfredi
Commercialista

Dott. Matteo De Vecchi
Commercialista

OF COUNSEL:

Avv. Dott. Carlo Liberio
Avvocato - Commercialista

Obblighi per le aziende di grandi dimensioni

- Le aziende che occupano più di 50 dipendenti dovranno rendere facilmente accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per la determinazione delle retribuzioni, per l'attribuzione dei livelli retributivi e per la progressione economica e professionale.
- Le aziende con almeno 100 dipendenti saranno tenute a raccogliere e trasmettere specifiche informazioni in materia di parità retributiva tra uomini e donne, tra cui:
 - Divario retributivo di genere.
 - Divario retributivo mediano di genere.
 - La percentuale di lavoratori di sesso femminile e maschile che ricevono componenti complementari o variabili.
 - la distribuzione percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici nei diversi quartili retributivi.
 - il divario retributivo di genere all'interno delle singole categorie di lavoratori che svolgono la stessa attività o attività di pari valore.

L'obbligo di rendicontazione decorrerà secondo le seguenti tempistiche:

- Annuale per aziende con almeno **250** dipendenti a partire dal **07/06/2027**
- Triennale per aziende con **150-249** dipendenti a partire dal **07/06/2027**
- Triennali per aziende con **100-149** dipendenti a partire dal **07/06/2031**

Qualora dalla rendicontazione emerga un divario retributivo di genere superiore al 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori e tale differenza non sia giustificata da fattori oggettivi e neutri rispetto al genere, il datore di lavoro sarà tenuto a effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni e ad adottare misure correttive entro sei mesi.

Impatto pratico per le PMI

Particolare attenzione dovrà essere prestata alle differenze retributive sviluppatesi nel tempo a seguito del riconoscimento di superminimi individuali, premi ad personam, incrementi discrezionali della retribuzione o altri trattamenti di miglior favore. Tali differenziazioni continuano ad essere pienamente legittime, purché fondate su criteri oggettivi, verificabili e non discriminatori. Sarà pertanto opportuno che le aziende siano in grado di motivarne adeguatamente le ragioni e di conservarne idonea documentazione a supporto.

SOCI FONDATORI:

Dott. Cinzia Liberio
Commercialista Revisore legale

Dott. Simona Ravasio
Commercialista Revisore legale

Dott. Silvia Bonacina
Consulente del Lavoro



JUNIOR PARTNERS:

Dott. Luca Manfredi
Commercialista

Dott. Matteo De Vecchi
Commercialista

OF COUNSEL:

Avv. Dott. Carlo Liberio
Avvocato - Commercialista

Esempi di situazioni da verificare

- Due impiegati dello stesso livello con superminimi molto differenti.
- Premi individuali non regolamentati.
- Progressioni economiche prive di criteri formalizzati.
- Retribuzioni differenti per mansioni di pari valore.

Check list operativa

- Analizzare la struttura retributiva aziendale.
- Mappare mansioni e livelli di inquadramento.
- Formalizzare criteri di attribuzione di superminimi e premi.
- Revisionare procedure di recruiting e annunci di lavoro.
- Predisporre una procedura interna per le richieste informative dei lavoratori.

Conclusioni

Si raccomanda di effettuare entro il 2026 una verifica preventiva delle politiche retributive aziendali per ridurre il rischio di contestazioni e contenziosi.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali chiarimenti e approfondimenti in merito.

Cordiali saluti

Il Team di Liberio & Partners