

GENT.MI
CLIENTI
LORO SEDI

Bergamo, 26 Giugno 2026

OGGETTO: D.Lgs 96/2026 – TRASPARENZA RETRIBUTIVA DI GENERE

Ricordiamo che il 7 Giugno 2026 è entrato in vigore il D. Lgs n. 96 del 7 Maggio 2026 che rafforza la parità retributiva tra uomini e donne con obblighi di trasparenza in fase di assunzione e durante il rapporto di lavoro.

Il Decreto si applica ai datori di lavoro **pubblici e privati** ed ai candidati ad un impiego (fin dalla fase pre-assuntiva). I rapporti coperti sono quelli di lavoro **subordinato** (compreso i part-time) escluso il lavoro domestico.

OBBLIGHI:

- (Pre-assunzione): Indicare negli annunci di lavoro la retribuzione iniziale o la relativa fascia, basata su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere;
- Rendere accessibile ai lavoratori i criteri di determinazione della retribuzione e dei livelli (anche con rinvio al Ccnl applicato);
- Su richiesta del lavoratore, fornire per iscritto entro 2 mesi i livelli retributivi medi per sesso delle categorie con stesso lavoro o lavoro di pari valore. Informare annualmente i lavoratori di tale diritto;

DIVIETI:

- Vietato chiedere al candidato la retribuzione attuale o pregressa (anche in modo indiretto attraverso società di selezione);
- Nulle le clausole che impediscono al lavoratore di rendere nota la propria retribuzione;

- I dati su altri lavoratori sono utilizzabili solo ai fini della parità retributiva.

SANZIONI:

- Sanzioni amministrative e pecuniarie a partire da € 5.000,00;
- Obbligo di cessare la condotta illecita;
- Risarcimento del danno subito dal lavoratore con onere della prova a carico del datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare l'insussistenza della discriminazione retributiva;
- La tutela giudiziaria può essere attivata anche da sindacati e associazioni legittimate.

COSA FARE:

- Adeguare gli annunci di lavoro (eliminando riferimenti a retribuzioni pregresse);
- Aggiornare informativa all'assunzione (a nostra cura);
- Rivedere le clausole contrattuali di riservatezza sulla retribuzione (a nostra cura);
- Fare una panoramica degli elementi retributivi, dei superminimi, dei livelli e delle mansioni attualmente in essere al fine di individuarne le motivazioni, tenendone conto anche per le assunzioni future;
- Abbandonare il concetto di netto concordato, il quale non risulta compatibile con l'idea di parità retributiva di genere;
- Seguirà nostro invio di apposito modulo, con l'elenco dei dipendenti, che dovrà esserci restituito con la descrizione più dettagliata possibile delle mansioni svolte dal personale dipendente attualmente in essere.

A disposizione per ogni chiarimento

Ringrazio per l'attenzione e porgo i miei più

Cordiali saluti,

Dott. Umberto Giupponi