

STUDIO CONTI STP S.N.C.
DEI DOTTORI ALESSANDRO CONTI E MARCO CONTI
4 4 1 2 1 F E R R A R A VIA BORGHI DEI LEONI 39 TEL. 0 5 3 2 2 0 7 6 2 0

4 7 1 2 2 F O R L I '
VIA LEO GRAMELLINI 12
TEL. 0543 774207

2 0 1 2 1 M I L A N O
VIA BORGONUOVO 10
TEL. 02 65560306

3 5 1 3 1 P A D O V A
PIAZZA DE GASPERI 12
TEL. 049 654535

4 5 1 0 0 R O V I G O
CORSO DEL POPOLO 104
TEL. 0425 27507

ALESSANDRO CONTI DOTT. COMM.
MARCO CONTI DOTT. COMM.

COLLABORATORI

CAROLINA CONTI DOTT. COMM.
NICOLÒ CONTI DOTT. COMM.
TOMMASO CONTI DOTT. COMM.

Ferrara, lì 05/06/2026

A TUTTI I CLIENTI

DELLO STUDIO INTESTATO

Loro sedi.

Oggetto: Trasparenza retributiva

Il 1° giugno 2026 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.lgs. n. 96/2026, che **entrerà in vigore il 07 giugno 2026** e che recepisce la Direttiva Europea sulla trasparenza retributiva, introducendo nuove misure finalizzate a contrastare eventuali discriminazioni salariali tra uomini e donne.

Il decreto si applica a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, e a tutti i lavoratori subordinati, sia a tempo determinato che indeterminato, full-time e part-time, comprese le posizioni dirigenziali. Sono esclusi, invece, i contratti di lavoro domestico e quelli di lavoro intermittente.

Il decreto contiene previsioni relative a diversi ambiti e obblighi graduati sulla base della dimensione aziendale.

Novità nell'ambito della ricerca e selezione del personale

Per tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione, sono introdotte tre importanti novità:

- Obbligo di comunicazione della retribuzione nell'annuncio di lavoro - Negli annunci di lavoro dovrà essere indicata la retribuzione iniziale prevista oppure la relativa fascia retributiva, determinata sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, nonché il contratto collettivo applicato alla posizione.

- Divieto di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni precedenti - Non possono essere richieste ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite presso attuali o precedenti datori di lavoro, né tali informazioni possono essere acquisite indirettamente tramite soggetti incaricati della selezione del personale.
- Annunci di lavoro neutri sotto il profilo del genere - Gli annunci di ricerca del personale dovranno essere redatti secondo criteri di neutralità di genere, anche in relazione ai titoli professionali utilizzati.

Novità riguardo ai diritti informativi dei lavoratori

Il decreto introduce nuovi obblighi informativi a favore dei lavoratori già in forza.

N.B.: per quanto riguarda questi nuovi obblighi, come si vedrà nel prosieguo, il decreto prevede specifiche modalità applicative per le aziende che occupano fino a 49 dipendenti, che saranno definite con successivi decreti attuativi del Ministero del Lavoro. Per i datori di lavoro che rientrano in tale fascia dimensionale, per la piena operatività della nuova disciplina sarà necessario attendere la pubblicazione di tali provvedimenti.

In particolare, **i lavoratori hanno il diritto di chiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, informazioni sui livelli retributivi medi**, distinti per sesso, relativi alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale **diritto** può essere esercitato direttamente dal lavoratore oppure tramite i propri rappresentanti o gli organismi per la parità e **non può essere esercitato più di una volta all'anno.**

In relazione alla disciplina sulla parità retributiva assume particolare rilevanza il concetto di “livello retributivo”, definito come la retribuzione annua lorda e oraria, da intendersi come complesso degli elementi retributivi continuativi e fissi. Restano, quindi, esclusi i trattamenti economici individuali non strutturali, come, per esempio, superminimi riconosciuti su base personale e discrezionale.

Il decreto prevede, inoltre, che l'applicazione di un CCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro), stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che comprenda indicazioni sui sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisca una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza. Resta comunque ferma la possibilità per il lavoratore di dimostrare l'esistenza di eventuali trattamenti retributivi discriminatori.

I datori di lavoro dovranno, inoltre, informare annualmente i lavoratori del summenzionato diritto e delle modalità per il suo esercizio.

STUDIO CONTI STP S.N.C.
DEI DOTTORI ALESSANDRO CONTI E MARCO CONTI
4 4 1 2 1 F E R R A R A VIA BORGHI DEI LEONI 39 TEL. 0 5 3 2 2 0 7 6 2 0

Il decreto stabilisce, altresì, che ai lavoratori non possa essere impedito, neppure mediante clausole contrattuali *ad hoc*, di rendere nota la propria retribuzione.

Le informazioni ottenute in applicazione della normativa, diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, potranno essere utilizzate esclusivamente per la tutela del diritto alla parità retributiva e non dovranno consentire l'identificazione diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Previsioni particolari per le aziende che impiegano fino a 49 dipendenti

Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, per le aziende che occupano fino a 49 dipendenti, il Ministero del Lavoro, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, dovrà definire con successivi decreti attuativi le modalità operative di gestione delle informazioni retributive.

Poiché le farmacie assistite dallo Studio rientrano generalmente in questa fascia dimensionale, per una completa definizione degli obblighi operativi sarà necessario attendere la pubblicazione di tali provvedimenti.

Aziende che impiegano almeno 50 dipendenti

Le aziende che occupano almeno 50 dipendenti sono inoltre tenute a rendere disponibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare le progressioni economiche e professionali.

Per le aziende con almeno 100 dipendenti sono previsti ulteriori obblighi di comunicazione e monitoraggio del divario retributivo di genere.

Alla luce delle disposizioni contenute nel decreto, si consiglia di rivedere le procedure di ricerca e selezione del personale aggiornando gli eventuali modelli di annuncio di lavoro.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento e/o approfondimento.

Cordiali saluti.

Carolina Conti