

BBM AGGIORNA N. 156 DEL 31 AGOSTO 2026

TRASPARENZA RETRIBUTIVA, NUOVE REGOLE (PRIMA PARTE)

Il legislatore italiano ha di recente recepito la Direttiva (UE) sulla trasparenza retributiva, introducendo un articolato sistema finalizzato a prevenire e contrastare le discriminazioni salariali di genere. La Circolare pubblicata da Fondazione Studi Consulenti del lavoro, fornisce una prima lettura sistematica della disciplina e chiarisce gli adempimenti che, a partire da giugno 2026, coinvolgeranno progressivamente tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, sebbene con obblighi differenziati in funzione del numero dei dipendenti.

L'impianto normativo si fonda su tre pilastri:

- trasparenza delle informazioni retributive;
- diritto dei lavoratori ad accedere ai dati salariali medi;
- monitoraggio e correzione dei divari retributivi di genere.

Accesso ai dati salariali

Uno degli aspetti più discussi riguarda il diritto del lavoratore di ottenere informazioni sui livelli retributivi medi applicati ai dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ovvero equivalenti per competenze, responsabilità, sforzo e condizioni di esecuzione.

La richiesta può essere presentata direttamente dal lavoratore, dai rappresentanti dei lavoratori, dagli organismi di parità oppure da un soggetto delegato. Deve essere formulata per iscritto e contenere gli elementi necessari per individuare la categoria professionale e il perimetro di comparazione.

La circolare dedica particolare attenzione all'attività istruttoria del datore di lavoro, chiamato a verificare:

- la legittimazione del richiedente;
- la correttezza del confronto richiesto;
- il rispetto delle regole in materia di protezione dei dati personali;
- il rischio di identificazione indiretta delle retribuzioni individuali.

Ne deriva la necessità di predisporre procedure interne formalizzate per la gestione delle richieste e per la raccolta dei dati retributivi. Viene inoltre accolta con favore la scelta, operata dal legislatore, di attribuire una presunzione di conformità ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Elementi che compongono il livello retributivo

La circolare definisce il "livello retributivo" con riferimento alla retribuzione annua lorda comprenderebbe gli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti individuali non strutturali, quali superminimi individuali, premi una tantum e indennità ad personam riconosciuti su base personale e discrezionale. La stessa circolare evidenzia tuttavia che tali componenti non possono essere considerate del tutto irrilevanti, poiché assumono un ruolo centrale nella successiva verifica dell'eventuale esistenza di discriminazioni retributive individuali. Inoltre, viene suggerito, in un'ottica prudenziale, di valutare l'inclusione di tutte le componenti retributive disponibili nei sistemi informativi aziendali, almeno fino all'adozione dei decreti attuativi previsti dal legislatore.

Nel BBM Aggiorna di domani si completerà la trattazione del tema iniziato oggi.

Lo Studio resta a completa disposizione.