



*Dottori commercialisti
Consulenti del lavoro
Revisori legali*

36100 Vicenza - Via Zamenhof, 717
Tel. 0444.914447 - fax 0444.918497
e-mail: info@studiocarli.it - www.studiocarli.it

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Vicenza, 05/06/2026

Oggetto: trasparenza e parità salariale

Dal 7 giugno 2026 entrano in vigore le nuove regole sulla trasparenza retributiva introdotte dal D.Lgs. n. 96/2026, con l'obiettivo di rafforzare la parità salariale tra uomini e donne e prevenire discriminazioni nei rapporti di lavoro.

Per le piccole e medie imprese la novità più importante è che il contratto collettivo nazionale applicato assume un ruolo centrale. L'applicazione di un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative costituisce infatti una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza salariale.

Ciò non significa però che ogni differenza retributiva sia automaticamente giustificata. Particolare attenzione dovrà essere riservata a superminimi, premi, bonus, incentivi e altri trattamenti individuali che, in caso di verifica, dovranno essere motivati da criteri oggettivi e documentabili.

Le nuove disposizioni incidono anche sulla fase di assunzione. Negli annunci di lavoro, o comunque prima del colloquio, dovrà essere indicata la retribuzione prevista o la relativa fascia retributiva. Non sarà inoltre possibile chiedere ai candidati informazioni sugli stipendi percepiti presso precedenti datori di lavoro.

Una volta instaurato il rapporto, i lavoratori avranno il diritto di conoscere i criteri utilizzati per determinare retribuzioni e inquadramenti e, una volta all'anno, potranno richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, distinti per genere, relativi ai dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. L'azienda dovrà fornire risposta entro due mesi.

Per la maggior parte delle imprese di minori dimensioni il primo passo consiste nel verificare che mansioni svolte, livello di inquadramento e trattamento economico siano coerenti tra loro e correttamente collegati alle previsioni del contratto collettivo applicato. È inoltre opportuno conservare la documentazione che giustifica eventuali differenze retributive individuali.

Un aspetto particolarmente rilevante riguarda il contenzioso. In caso di contestazione per discriminazione retributiva sarà il datore di lavoro a dover dimostrare che le differenze salariali sono basate su criteri oggettivi e non sul genere del lavoratore. Per questo motivo una corretta organizzazione della documentazione aziendale diventa uno strumento fondamentale di tutela.

Le violazioni possono comportare sanzioni fino a 10.000 euro, oltre alla possibile revoca di benefici pubblici e agevolazioni. La nuova normativa non deve quindi essere vista come un semplice adempimento burocratico, ma come un'occasione per verificare l'organizzazione aziendale, prevenire contestazioni e ridurre i rischi futuri.

Sperando di aver fatto cosa utile, Lo Studio porge cordiali saluti.

Studio Carli