

Comunicazione n.14/CL del 22 Gennaio 2026

Oggetto: Trasparenza salariale

Dal **7 giugno 2026** troverà applicazione la **Direttiva UE 2023/970** sulla trasparenza retributiva, che porrà fine al cosiddetto *segreto salariale*.

L'Italia non ha ancora recepito la direttiva, ma ha **un anno di tempo** per adeguarsi.

Cosa cambia in concreto

Le imprese dovranno:

- fornire ai lavoratori **informazioni sulle retribuzioni medie** applicate a mansioni uguali o di pari valore, **suddivise per genere** (non le buste paga individuali);
- **eliminare clausole contrattuali** che vietano di parlare della propria retribuzione;
- **giustificare eventuali differenze salariali** sulla base di criteri oggettivi (anzianità, responsabilità, competenze, performance);
- rispondere alle richieste dei lavoratori **entro 2 mesi**.

La riservatezza dei dati personali resta tutelata: non è prevista la diffusione di dati individuali.

Obblighi di rendicontazione

- **oltre 250 dipendenti**: report **annuale** sul gender pay gap;
- **fino a 250 dipendenti**: report **ogni 3 anni**.

Se il divario retributivo supera il **5%** senza giustificazione oggettiva, l'azienda deve avviare una **valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori** e adottare misure correttive. In caso di inadempimento sono previste **sanzioni**.

Colloqui di lavoro

- obbligo di indicare **retribuzione o fascia retributiva** prima dell'assunzione;
- divieto di chiedere al candidato lo **stipendio precedente**.

Perché conviene adeguarsi

La trasparenza salariale riduce il rischio di contenzioso e migliora il clima aziendale. Studi citati dalla **Harvard Business Review** evidenziano effetti positivi su fiducia, retention e motivazione dei dipendenti.

Il tema è rilevante anche in Italia, dove secondo **ISTAT** il divario retributivo di genere resta significativo, soprattutto nel settore privato.

Checklist operativa (da avviare subito)

- mappare **mansioni e ruoli equivalenti**;
- analizzare la **struttura retributiva interna**;
- formalizzare **criteri oggettivi di differenziazione salariale**;
- rivedere **contratti e policy HR**;
- predisporre una **procedura di risposta** alle richieste dei lavoratori.

In sintesi: non è solo un nuovo adempimento, ma un cambio strutturale. Chi si organizza ora evita rischi, sanzioni e tensioni interne nel 2026.