Studio BBM Associati

TRASPARENZA RETRIBUTIVA, NUOVE REGOLE

Parte 2

N. 157 | 1 Settembre 2026 | Paghe e lavoro

BBM AGGIORNA N. 157 DEL 1^ SETTEMBRE 2026

Nel BBM Aggiorna di oggi si completa la trattazione del tema iniziato ieri.

Il gender pay gap del 5% e la valutazione congiunta

La disciplina sulla trasparenza retributiva introduce un meccanismo di intervento che si attiva quando ricorrono contemporaneamente tre condizioni:

1. esistenza di un differenziale retributivo medio tra uomini e donne pari o superiore al 5%;
2. assenza di una giustificazione fondata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere;
3. mancata correzione del divario entro sei mesi dalla comunicazione dei dati.

Solo in presenza di tali presupposti si apre la procedura di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

La soglia del 5% non costituisce quindi una presunzione automatica di discriminazione, ma rappresenta un indicatore di rischio che impone all’azienda di documentare adeguatamente le ragioni delle differenze retributive eventualmente riscontrate.

La valutazione congiunta ha l’obiettivo di individuare e correggere eventuali disparità non giustificate e può coinvolgere, in caso di mancato accordo, l’Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità.

Implicazioni sanzionatorie e contenzioso

La circolare sottolinea come il nuovo sistema non si limiti a introdurre obblighi informativi, ma rafforzi significativamente gli strumenti di tutela giudiziaria.

In caso di azione antidiscriminatoria, il lavoratore potrà utilizzare anche dati statistici e differenziali retributivi per fondare la presunzione di discriminazione. In tal caso spetterà al datore di lavoro dimostrare che il divario è giustificato da fattori oggettivi e neutrali rispetto al genere.

La documentazione delle politiche retributive e delle ragioni che giustificano eventuali differenze salariali assume pertanto una funzione essenziale sia nella fase preventiva sia in quella contenziosa.

Data	**Adempimento**
7 giugno 2026	Entrata in vigore della disciplina e operatività del diritto di informazione
Entro 90 giorni	Decreti ministeriali sulle modalità tecniche di raccolta dei dati
Entro 180 giorni	Costituzione dell’organismo di monitoraggio
7 giugno 2027	Prima raccolta dati per aziende con almeno 150 dipendenti
7 giugno 2031	Estensione degli obblighi di reporting ai datori con 100-149 dipendenti

Lo Studio resta a completa disposizione.

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/trasparenza-retributiva-nuove-regole-seconda-parte/