

Momento / scadenza	Adempimento	Contenuto da comunicare	Modalità consigliata	Nota operativa
Dal 8 giugno 2026	Aggiornamento del format di informativa al lavoratore	Livello di inquadramento, retribuzione iniziale, CCNL applicato, criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica	Lettera di assunzione, informativa trasparenza, allegato contrattuale o documento aziendale accessibile	Il rinvio al CCNL è utile, ma non basta quando esistono elementi individuali extra-contrattuali
In fase di assunzione	Comunicazione delle condizioni retributive iniziali	Retribuzione, elementi costitutivi, periodo di pagamento, inquadramento, qualifica e criteri applicati	Contratto individuale o informativa ex D.Lgs. n. 104/2022	La comunicazione deve essere chiara, conservata e coerente con le policy aziendali
Durante il rapporto	Accessibilità dei criteri retributivi e di progressione	Criteri utilizzati per determinare retribuzioni, livelli e avanzamenti economici	Policy aziendale, regolamento interno, intranet, comunicazione HR o documento messo a disposizione dei lavoratori	I criteri devono essere oggettivi, verificabili e neutrali rispetto al genere
Su richiesta del lavoratore	Risposta scritta sui livelli retributivi medi	Livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, relativi alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore	Risposta scritta individuale, anche tramite rappresentanti o organismi per la parità se delegati	Il lavoratore può esercitare il diritto non più di una volta all'anno
Entro 2 mesi dalla richiesta	Termine per rispondere alla richiesta del lavoratore	Dati retributivi medi pertinenti alla categoria comparabile	Comunicazione scritta, preferibilmente protocollata e conservata	La risposta deve evitare dati individuali identificabili non necessari
Ogni anno	Informativa generale a tutti i lavoratori	Esistenza del diritto di ricevere le informazioni e modalità per esercitarlo	Comunicazione aziendale annuale, circolare interna, intranet, e-mail o informativa HR	La norma prevede cadenza annuale, ma non impone espressamente un "giorno fisso"
In caso di richiesta degli organi competenti	Comunicazione dei dati sul divario retributivo	Informazioni sul divario retributivo di genere tra categorie di lavoratori, salario di base e componenti complementari o variabili	Trasmissione all'Ispettorato del lavoro o agli organismi per la parità territorialmente competenti	Su richiesta possono rilevare anche i dati relativi ai quattro anni precedenti, se disponibili