Prato, 12 Febbraio 2026

**TRASPARENZA RETRIBUTIVA – PREVISTI NUOVI OBBLIGHI E NUOVE OPPORTUNITÀ'**

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 159 del 5 febbraio 2026, ha approvato lo schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne** (*gender pay gap*) per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva.

Il provvedimento introdurrà misure finalizzate a rafforzare la trasparenza dei livelli retributivi ed a contrastare le disparità salariali ingiustificate nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, sia a termine sia a tempo indeterminato.

Il decreto individua i presupposti sulla base dei quali lavoratori e lavoratrici possono essere comparati ai fini della parità retributiva rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva (CCNL) quale riferimento per la classificazione delle mansioni e dei trattamenti economici.

Vengono stabilite le misure di trasparenza retributiva, sia nella fase di accesso al lavoro sia nel corso del rapporto di lavoro, introducendo un diritto di informazione di natura individuale che consente di conoscere il proprio livello retributivo ed i livelli retributivi medi altrui, relativi alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore in ambito aziendale.

È previsto che i datori di lavoro possano rendere disponibili tali informazioni anche in via preventiva, attraverso i servizi informatici dei siti aziendali, come, ad esempio, la piattaforma **Easylul.it**, facente capo alla intestata società.

Viene stabilito che i sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni siano fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, basati sulle competenze, sull'impegno, sulle responsabilità e sulle condizioni di lavoro. In caso di uno scostamento retributivo del 5% tra uomini

e donne non adeguatamente giustificato, è previsto un obbligo di motivazione a carico del datore di lavoro ed il coinvolgimento delle parti sociali, dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli organismi di parità per individuare le misure idonee ad eliminare tale divario. Viene istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un organismo incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle misure previste dal decreto.

Queste valutazioni sono, già da tempo, divenute prassi per le aziende del settore Moda, dove le società incaricate del monitoraggio fornitori, periodicamente richiedono dati statistici sulla forza lavoro aziendale ed in particolare sulle differenze salariali medie del personale occupato, proprio focalizzando il loro interesse nei dati comparati tra lavoratori a termine e non, tra gli uomini e le donne, tra i lavoratori italiani e quelli extracomunitari. Indagini mirate ad evidenziare possibili fenomeni di discriminazione che potrebbero danneggiare l'immagine del committente, contravvenendo ai codici etici sottoscritti ed alle disposizioni dei modelli 231 adottati.

Al fine di poter offrire alle aziende clienti gli strumenti idonei alle verifiche ed al monitoraggio della propria forza lavoro, oltre all'analisi del costo del personale, abbiamo introdotto due strumenti in grado di fornire, in sinergia ed in tempo reale, l'analisi di questi dati.

Il primo strumento è già in uso agli utenti avanzati della piattaforma **Easylul.it**, dove, nella sezione "Elenco Lavoratori", è possibile avere un'immagine della forza lavoro:

| | Maschi | Femmine | Totale |
|---|---|---|---|
| Totale lavoratori in forza | 23 | 29 | 52 |
| Numero dipendenti in forza | 17 | 19 | 36 |
| Numero interinali in forza | 6 | 10 | 16 |
| Totale lavoratori a tempo Indeterminato | 22 | 23 | 45 |
| Totale lavoratori a tempo Determinato | 0 | 0 | 0 |
| Totale interinali a tempo Determinato | 1 | 6 | 7 |
| Totale Operai | 11 | 16 | 27 |
| Totale Impiegati | 4 | 1 | 5 |
| Livello mediano Operai | 4 | 3 | 3 |
| Livello mediano Impiegati | 5 | 5 | 5 |
| Livello mediano Indeterminati | 4 | 3 | 3 |
| Livello mediano Determinati | 2 | 2 | 2 |
| Anzianità serv. mediana anni Operai | 4 | 6,5 | 4 |
| Anzianità serv. mediana anni Impiegati | 4,5 | 3 | 3 |

| Età media | Maschi | Femmine | Totale |
|---|---|---|---|
| Totale | 41 | 41 | 41 |
| Dipendenti | 42 | 42 | 42 |
| Dipendenti extracomunitari | 41 | 30 | 36 |

| Motivo cessazione | Maschi | Femmine | Totale |
|---|---|---|---|
| Decesso | 0 | 1 | 1 |
| Dimissioni volontarie | 2 | 2 | 4 |
| Licenziamento GMO | 0 | 1 | 1 |
| Termine | 3 | 2 | 5 |

| Extracomunitari | Maschi | Femmine | Totale |
|---|---|---|---|
| Totale Migrant | 4 (0.92 %) | 2 (0.58 %) | 6 (3.12 %) |
| Totale Local | 3 (3 %) | 4 (4 %) | 7 (3.64 %) |
| Dipentenți Migrant | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) |
| Dipendenti Local | 1 (1 %) | 1 (1 %) | 2 (1.04 %) |
| Interinali Migrant | 4 (4 %) | 2 (2 %) | 6 (3.12 %) |
| Interinali Local | 2 (2 %) | 3 (3 %) | 5 (2.6 %) |

In questa sezione del portale è possibile ottenere l'analisi sulla forza lavoro, divisa tra Uomini e Donne, a tempo indeterminato da lavoratori a termine, interinali, età media, livello mediano.

Particolarmente utile durante gli audit di sostenibilità sono i dettagli relativi ai lavoratori Extracomunitari, dove è data evidenza dei lavoratori "local" ovvero titolari di permessi di soggiorno illimitati, oppure "migrant" per coloro in possesso di permessi di soggiorno speciali come, ad esempio, per richiesta di asilo, come richiesto dagli standard etici, ad esempio, SA8000.
I dati vengono mensilmente aggiornati in relazione alle modifiche periodiche sull'organico aziendale.

Il secondo strumento serve per approfondire ulteriormente le analisi statistiche sul costo del lavoro, fino al dettaglio mensile di ogni singola voce che compone la retribuzione; si tratta di una piattaforma online che consente di avere disponibili tutti i dati derivanti dall'amministrazione del personale e relativi costi.

Questa piattaforma, denominata **Charts**, anche questa facente capo alla intestata società, consente di evidenziare ogni dettaglio del costo aziendale, per ogni lavoratore, per ogni periodo o arco temporale, e, dai nuovi obblighi di trasparenza retributiva, i valori medi o comparati, sia per mansione, per qualifica, per genere o per reparto.
La stessa piattaforma consente l'analisi di dati quali l'Assenteismo, la Rotazione del personale ed una analisi della forza lavoro con evoluzione nel tempo.

Esempio:

MYCON

## Costo e differita

CONSUNTIVO

Totale Qualifica

REPORT

### Dati aziendali

| | |
|---|---|
| DL: | [redacted] SRL |
| FIL: | Tutte |
| C/C: | Tutti |
| REP: | Tutti |
| QUAL: | Operai |
| TIPO RAPP: | Tutti |
| LIV: | Tutti |
| GENERE: | Tutti |

### Dati lavoratore

Selezionare un lavoratore

Gennaio 2025 - Dicembre 2025

**Costo totale**
**1.182.161,99**

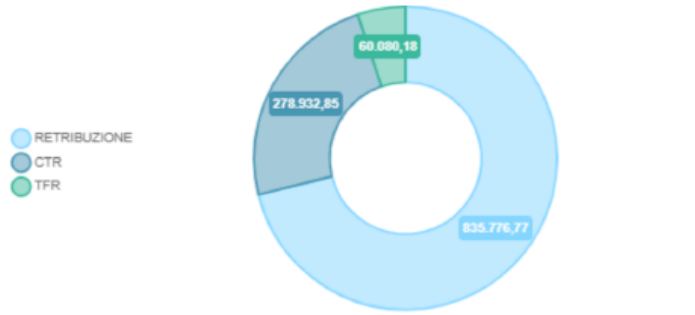
### Costi contabili

| | |
|---|---|
| RETRIBUZIONE: | 835.776,77 |
| CTR: | 278.932,85 |
| TFR: | 60.080,18 |
| TOTALE: | 1.174.789,80 |

### Retribuzione differita

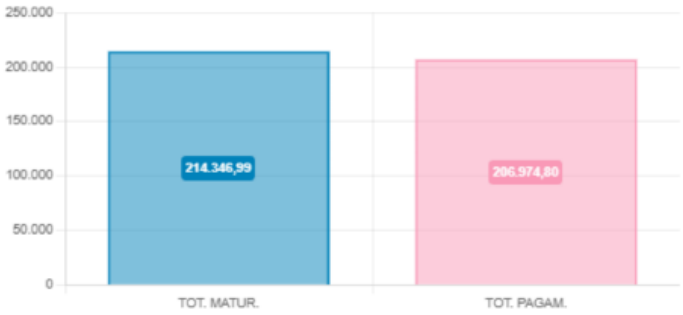
| | |
|---|---|
| 13a MENS. | 0,00 |
| FERIE | 2.269,11 |
| R.O.L. | 5.103,08 |
| FEST.SOPP. | -0,00 |
| TOTALE: | 7.372,19 |

### Costi contabili rappr.




NASCONDI DATI

### Retribuzione differita rappr.




NASCONDI DATI

NASCONDI DETTAGLIO

### Dati costi contabili

2025

| Info | Descr. | Gennaio | Febbraio | Marzo | Aprile | Maggio | Giugno | Luglio | Agosto | Settembre | Ottobre | Novembre | Dicembre | Totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | RETRIB. | 60.814,45 | 62.399,24 | 72.407,17 | 63.757,59 | 65.153,63 | 73.832,40 | 60.179,35 | 60.219,08 | 67.671,61 | 60.722,49 | 69.679,19 | 118.940,57 | 835.776,77 |
| | CTR | 20.242,67 | 20.758,44 | 24.022,60 | 21.202,54 | 21.527,35 | 24.488,09 | 20.034,76 | 20.043,03 | 24.297,25 | 20.198,14 | 22.925,07 | 39.192,91 | 278.932,85 |
| | TFR | 5.353,46 | 4.728,59 | 5.372,30 | 4.407,53 | 4.286,47 | 4.563,57 | 5.115,21 | 4.404,78 | 4.463,17 | 4.040,72 | 4.722,51 | 8.621,87 | 60.080,18 |

Qualora siate interessati ad approfondire l'argomento, rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti; potete contattarci al numero 0574/570550.

Cordiali saluti

Via G. Catani n. 37 – 59100 PRATO - Tel. +39 0574 570550
email: myconsrl@gmail.com - email PEC: myconsrl@legalmail.it
Iscrizione Registro Imprese di Prato, Codice Fiscale e P.IVA 02479920973
Capitale sociale € 10.000,00 i.v.