

LP ADVISORY

NEWSLETTER 06/2026

12.06.2026



IN QUESTA EDIZIONE

1. D.lgs 07/05/2026, n.96 – Attuazione delle Direttiva UE 2023/970 sulla Trasparenza Retributiva

1

D.lgs 07/05/2026, n.96 – Attuazione delle Direttiva UE 2023/970 sulla Trasparenza Retributiva

A TUTTI I CLIENTI

Premessa

Con il D.Lgs. 07/05/2026, n. 96 (di seguito "Decreto"), l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10/05/2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne (si veda la newsletter 3/2025).

Il Decreto si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato, a tutti i contratti di lavoro subordinato (tempo determinato, indeterminato, anche part-time, incluse le posizioni dirigenziali), ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e intermittente. Rilevante è l'applicazione anche ai candidati in fase di selezione.

Il testo definitivo introduce quattro novità operative significative rispetto allo schema preliminare che circolava da mesi, con impatto diretto su imprese e professionisti. Di seguito si illustrano i contenuti principali e le azioni che le aziende devono intraprendere.

1. Le quattro novità operative del testo definitivo

1.1 Retribuzione obbligatoria nell'annuncio di lavoro (Art. 5, c. 1)

Il decreto italiano è più severo della direttiva UE. L'art. 5, c. 1 impone che la retribuzione iniziale o la fascia retributiva siano indicate direttamente nell'annuncio di lavoro (avvisi e bandi). Non è sufficiente comunicarle prima del primo colloquio – come invece consentiva la Direttiva UE. L'obbligo vale per tutti i datori di lavoro, microimprese incluse.

È inoltre vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in attuali o precedenti rapporti di lavoro, anche tramite soggetti delegati alla selezione.

1.2 Semplificazione per le PMI con CCNL (Art. 6, c. 2)

Per la grande maggioranza delle PMI italiane non è necessaria documentazione aggiuntiva. Le società che applicano un CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative adempiono agli obblighi di trasparenza retributiva mediante la normale informativa resa all'atto dell'assunzione ai sensi del D.Lgs. 152/1997 (livello di inquadramento, retribuzione iniziale, CCNL applicato).

L'applicazione del CCNL costituisce altresì presunzione di conformità ai principi di parità retributiva (art. 4, c. 1), fermo restando l'onere di dimostrare l'assenza di trattamenti individuali discriminatori.

1.3 Discriminazione intersezionale (Art. 3, c. 1, lett. m)

Il Decreto introduce la nozione di discriminazione intersezionale: la discriminazione originata dalla combinazione del genere con altri fattori (disabilità, età, origine etnica, orientamento sessuale, religione).

I criteri retributivi devono essere verificati su più dimensioni, con conseguente ampliamento del perimetro di contestabilità.

1.4 Raccolta dati tramite INPS/INAIL – decreto ministeriale entro settembre 2026 (Art. 9, c. 4)

Entro 90 giorni dall'entrata in vigore (entro il 05/09/2026), il Ministero del lavoro adotterà uno o più decreti ministeriali per definire le modalità di raccolta e trattamento dei dati per il reporting sul divario retributivo, con l'obiettivo di estrarre automaticamente i dati dai flussi INPS/INAIL.

2. Obblighi per i datori di lavoro

2.1 Obblighi immediati per tutti i datori di lavoro (dal 07/06/2026)

- Inserire negli annunci di lavoro la retribuzione iniziale o la fascia retributiva della posizione, indicando le pertinenti disposizioni del CCNL applicato. (Art. 5, c. 1).
- Divieto di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in attuali o precedenti rapporti di lavoro. (Art. 5, c. 2).

- Redigere avvisi e bandi con criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti. (Art. 5, c. 3).
- Rendere accessibili ai lavoratori i criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica. Per chi applica un CCNL, l'informativa all'assunzione è sufficiente. (Art. 6).
- Garantire ai lavoratori il diritto di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi per sesso nelle categorie equivalenti; risposta scritta entro 2 mesi, max una richiesta per anno. (Art. 7).
- Informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di accesso alle informazioni retributive. (Art. 7, c. 4).
- Vietate le clausole contrattuali che impediscono ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione. (Art. 7, c. 6)

2.2 Obblighi di reporting sul divario retributivo di genere (Art. 9)

Organico	Prima scadenza	Periodicità	Note
≥ 250 dipendenti	Entro 7 giugno 2027	Annuale	Prima raccolta; poi annuale
Da 150 a 249 dipendenti	Entro 7 giugno 2027	Triennale	Prima raccolta; poi ogni 3 anni
Da 100 a 149 dipendenti	Entro 7 giugno 2031	Triennale	Prima raccolta e informativa alla Commissione UE
< 100 dipendenti	Nessun obbligo	Volontaria	Comunicazione su base volontaria

I 7 indicatori da comunicare (art. 9, c. 1) sono i seguenti: divario retributivo di genere medio e mediano, componenti complementari/variabili, percentuali per quartile retributivo, divario per categoria di lavoratori.

2.3 Valutazione congiunta delle retribuzioni (Art. 10)

Si tratta di un obbligo previsto per le aziende con obbligo di reporting quando si verificano contestualmente le seguenti situazioni:

- differenza del livello retributivo medio tra donne e uomini pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- tale differenza non è giustificata da criteri oggettivi e neutri;
- la differenza non è stata corretta entro 6 mesi dalla sua constatazione ovvero comunicazione.

3. Protezione dei dati e tutele dei lavoratori

I dati trattati ai sensi del Decreto devono essere gestiti nel rispetto del GDPR (Reg. UE 2016/679).

L'accesso alle informazioni che consentano l'identificazione del singolo lavoratore è riservato ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del Lavoro e agli Organismi per la parità. I dati non possono essere utilizzati per scopi diversi dall'applicazione del principio di parità retributiva.

Le violazioni sono soggette all'art. 41 del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006).

È prevista inoltre l'inversione dell'onere della prova: in caso di presunta discriminazione, è il datore di lavoro a dover dimostrare l'insussistenza della stessa.

Il lavoratore vittima di discriminazione ha diritto al risarcimento integrale, incluse retribuzioni arretrate, bonus e danni immateriali.

È vietato il licenziamento o qualsiasi trattamento sfavorevole/ritorsivo nei confronti di lavoratori o loro rappresentanti che esercitino i diritti derivanti dal Decreto.

4. Tabella riepilogativa delle scadenze operative

Data	Adempimento	Riferimento	Destinatari
7 giugno 2026	Entrata in vigore. Retribuzione obbligatoria negli annunci. Divieto di chiedere informazioni su retribuzioni precedenti. Informativa all'assunzione ex D.Lgs. 152/1997 come modalità ordinaria per chi applica CCNL.	Art. 5, 6, 17	Tutti i datori di lavoro
Annualmente dal 7 giugno 2026	Informare tutti i lavoratori del diritto di accesso alle informazioni retributive per categoria/sexo e relative modalità operative.	Art. 7, c. 4	Tutti
Entro 5 settembre 2026	Decreto ministeriale sulle modalità di raccolta e trattamento dati (INPS, INAIL, INL).	Art. 9, c. 4	Min. Lavoro
Entro 4 dicembre 2026	Decreti su composizione e funzionamento dell'organismo di monitoraggio.	Art. 14, c. 5	Min. Lavoro
Entro 31 dicembre 2026	Eventuali atti di indirizzo ministeriali su "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore".	Art. 4, c. 6	Min. Lavoro
Entro 7 giugno 2027	Prima comunicazione dati sul divario retributivo di genere per aziende con ≥ 250 dipendenti (poi annuale) e 150-249 dipendenti (poi ogni 3 anni).	Art. 9, c. 7	≥ 150 dipendenti

Dal 31 gennaio 2028	Trasmissione annuale a Eurostat dei dati nazionali sul divario retributivo di genere (anno di riferimento 2026).	Art. 15	Min. Lavoro
Entro 7 giugno 2028 (poi ogni 2 anni)	Prima relazione dell'organismo di monitoraggio alla Commissione europea.	Art. 14, c. 2	Org. monitoraggio
Entro 7 giugno 2031	Prima raccolta dati per aziende con 100-149 dipendenti (poi ogni 3 anni) e informativa alla Commissione UE sull'applicazione della direttiva.	Art. 9 / Art. 14, c. 3	100-149 dipendenti

5. Checklist operativa per i datori di lavoro

Azioni urgenti – entro il 07/06/2026 (tutti i datori di lavoro)

	Adempimento	Note operative
<input type="checkbox"/>	Aggiornare tutti gli annunci di lavoro attivi inserendo la retribuzione iniziale o la fascia retributiva.	Indicare il CCNL applicato e il livello di inquadramento. Vale per job posting, bandi interni, comunicazioni ad agenzie di selezione.
<input type="checkbox"/>	Eliminare dal processo di selezione qualsiasi richiesta di informazioni sulle retribuzioni precedenti.	Verificare moduli, software HR, istruzioni ai recruiter e alle agenzie delegate.
<input type="checkbox"/>	Rendere neutri gli avvisi di lavoro sotto il profilo del genere (titoli professionali, requisiti).	Evitare titoli solo maschili o femminili; usare forme neutre o doppie declinazioni.
<input type="checkbox"/>	Per chi applica CCNL: verificare che la lettera di assunzione/informativa ex D.Lgs. 152/1997 contenga livello, retribuzione iniziale e CCNL.	Adempimento sufficiente per le PMI con CCNL. Aggiornare i template se necessario.

Azioni a breve termine – entro il 31 dicembre 2026

	Adempimento	Note operative
<input type="checkbox"/>	Definire la procedura annuale per informare i lavoratori del diritto di accesso alle informazioni retributive per categoria/sexso.	Può avvenire tramite comunicazione interna, intranet o area riservata del sito aziendale (art. 7, c. 2 e 4).
<input type="checkbox"/>	Predisporre la procedura di risposta alle richieste di informazioni retributive dei lavoratori.	Risposta scritta entro 2 mesi; max una richiesta per lavoratore all'anno.

<input type="checkbox"/>	Verificare l'assenza di clausole contrattuali che vietino ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione.	Vietate ai sensi dell'art. 7, c. 6. Rivedere accordi individuali, regolamenti aziendali, contratti integrativi.
<input type="checkbox"/>	Effettuare un'analisi interna dei livelli retributivi per categoria e per genere per rilevare eventuali divari superiori al 5%.	Propedeutico all'eventuale valutazione congiunta; utile come strumento preventivo da contenziosi.
<input type="checkbox"/>	Monitorare gli atti di indirizzo ministeriali su 'stesso lavoro' e 'lavoro di pari valore' (attesi entro 31/12/2026).	Aggiornare le procedure interne di valutazione delle posizioni a seguito della loro pubblicazione.

Azioni a medio termine – 2027-2031 (aziende con ≥ 100 dipendenti)

	Adempimento	Note operative
<input type="checkbox"/>	Attendere il decreto ministeriale (entro sett. 2026) prima di dotarsi di sistemi propri di raccolta dati per il reporting.	La raccolta sarà in parte automatica tramite INPS/INAIL (art. 9, c. 4).
<input type="checkbox"/>	[≥ 150 dip.] Preparare il primo report sul divario retributivo di genere entro il 7 giugno 2027.	7 indicatori obbligatori (art. 9, c. 1). Previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.
<input type="checkbox"/>	[≥ 150 dip.] Se il divario medio in una categoria è $\geq 5\%$ e non giustificato: avviare valutazione congiunta entro 6 mesi dalla comunicazione.	Coinvolgere RSU/RSA e, se necessario, l'Ispettorato del Lavoro o l'Organismo per la parità (art. 10).
<input type="checkbox"/>	[100-149 dip.] Pianificare la prima raccolta dati per il reporting entro il 7 giugno 2031.	Periodicità triennale. Monitorare le istruzioni operative ministeriali.
<input type="checkbox"/>	Valutare l'adozione volontaria della certificazione di parità di genere (UNI/PdR 125:2022).	Costituisce vantaggio in caso di contenzioso e nei bandi pubblici; può dare accesso a incentivi fiscali/contributivi.

6. Implicazioni pratiche e raccomandazioni

Il D.Lgs. 96/2026 introduce un sistema articolato di obblighi che, pur differenziati per dimensione aziendale, impongono a tutti i datori di lavoro interventi immediati sui processi di selezione e assunzione. Specificatamente si raccomanda quanto segue:

- La revisione degli annunci di lavoro è la priorità assoluta per qualsiasi azienda, indipendentemente dalle dimensioni. Il mancato adeguamento dal 07/06/2026 configura una violazione immediata del Decreto.

- Per le PMI che applicano un CCNL, la semplificazione introdotta dall'art. 6, c. 2 è significativa: l'informativa ordinaria all'assunzione è sufficiente ad adempiere agli obblighi di trasparenza retributiva interna.
- La nuova nozione di discriminazione intersezionale amplia il perimetro di contestabilità: i criteri retributivi devono essere verificati anche in relazione a disabilità, età, origine etnica e orientamento sessuale.
- Occorre organizzarsi per la gestione delle richieste di informazione dei lavoratori: entro due mesi dalla richiesta è obbligatorio rispondere per iscritto con i livelli retributivi medi per categoria e sesso.
- È opportuno cooperare proattivamente con RSU/RSA per implementare accordi aziendali sui criteri retributivi, riducendo il rischio di futuri contenziosi.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità nonché per il supporto agli adempimenti previsti dalla norma.



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Milan | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com