

Circolare informativa del 04 giugno 2026

Oggetto: Approfondimento su Decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96: ambito di applicazione, obblighi generali, obblighi per fasce di dipendenti

Si invia un approfondimento sulle novità introdotte dalla nuova disciplina in tema di trasparenza retributiva e parità di retribuzione tra uomini e donne. Approfondimento con analisi degli obblighi che gravano sui datori di lavoro, distinti per fasce dimensionali.

1. Inquadramento generale della norma

Il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 e in vigore dal 7 giugno 2026, dà attuazione alla direttiva (UE) 2023/970, rafforzando l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso meccanismi di trasparenza retributiva e strumenti specifici di monitoraggio e tutela.

L'art. 1 individua la finalità del decreto nell'attuazione del principio di parità retributiva di genere tramite:

- obblighi di trasparenza nelle fasi di ricerca, selezione e instaurazione del rapporto di lavoro;
- obblighi di trasparenza nei criteri di determinazione delle retribuzioni e delle progressioni economiche;
- diritti informativi in capo ai lavoratori in merito ai livelli retributivi medi;
- meccanismi di raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere, per i soli datori di lavoro di dimensioni medio-grandi;
- specifici mezzi di tutela in caso di violazioni.

L'art. 2 stabilisce che il decreto:

- si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato, per gli aspetti non già disciplinati dal diritto nazionale;
- riguarda i contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali;
- esclude espressamente i contratti di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente;
- si applica, per le finalità dell'art. 5, anche ai candidati a un impiego.

Ne deriva un ambito soggettivo molto ampio, che include di fatto tutte le imprese private con lavoratori subordinati, a prescindere dal numero di dipendenti, fatti salvi gli specifici obblighi legati a soglie dimensionali che verranno di seguito analizzati.

L'art. 3 contiene le definizioni rilevanti (retribuzione, livello retributivo, divario retributivo di genere, lavoro di pari valore, discriminazione diretta, indiretta e intersezionale, rappresentanti dei lavoratori, organismi per la parità, ecc.), utili sia ai fini interpretativi sia per la corretta impostazione dei sistemi retributivi aziendali.

L'art. 4 definisce "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore", ancorandoli ai sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) e dalla contrattazione decentrata o aziendale:

- per "stesso lavoro" si intende la prestazione nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa, all'interno del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato;
- per "lavoro di pari valore" si intende la prestazione svolta nell'esercizio di mansioni diverse ma comparabili, come previste dai livelli di inquadramento del CCNL applicato.

L'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva, salvo prova di trattamenti individuali discriminatori.

2. Obblighi generali per tutti i datori di lavoro (senza soglia dimensionale)

Indipendentemente dal numero di dipendenti, tutti i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del decreto sono tenuti ad osservare un nucleo di obblighi generali, che incidono in modo diretto sulle prassi di selezione, assunzione, gestione retributiva e rapporti informativi con i lavoratori.

2.1 Trasparenza retributiva prima dell'assunzione (art. 5)

L'art. 5 introduce specifici obblighi di trasparenza già nella fase di ricerca e selezione del personale.

Il datore di lavoro deve:

- fornire ai candidati indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva attribuibile alla posizione, basata su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere;
- indicare le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato in relazione alla posizione offerta;
- inserire tali informazioni direttamente negli avvisi e bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

È espressamente:

- vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro;
- vietata l'acquisizione di tali informazioni anche per il tramite di terzi (società di selezione o altri soggetti incaricati).

Le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio. I bandi e gli avvisi, pubblici e privati, devono essere redatti secondo criteri neutri rispetto al genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

In termini pratici, questo comporta per tutte le imprese l'obbligo di:

- strutturare gli annunci di lavoro indicando in modo chiaro la retribuzione o una fascia retributiva, con riferimento al CCNL applicato;
- modificare questionari e schede colloquio eliminando ogni richiesta relativa alla "retribuzione attuale" o "storico retributivo" del candidato;
- rivedere i testi degli annunci per eliminare ogni elemento potenzialmente discriminatorio o sbilanciato verso un genere.

2.2 Trasparenza della determinazione delle retribuzioni (art. 6, commi 1–2)

L'art. 6, comma 1, prevede che i datori di lavoro rendano accessibili ai lavoratori:

- i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base dei principi di cui all'art. 4;
- i criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori (salvo quanto previsto per i datori con meno di 50 dipendenti, v. infra).

Il comma 2 chiarisce che:

- l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro ai sensi del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 costituisce modalità ordinaria di adempimento, in quanto idonea a rendere conoscibili livello di inquadramento, retribuzione iniziale, CCNL applicato e relativi criteri di determinazione;
- per i datori che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, l'obbligo si considera assolto mediante rinvio ai criteri, livelli di inquadramento e trattamenti economici previsti dal CCNL e dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

In termini operativi, per qualsiasi datore di lavoro è opportuno:

- aggiornare la lettera di assunzione o l'informativa obbligatoria, in modo da rendere immediatamente leggibili: livello di inquadramento e categoria legale; importo della retribuzione iniziale (distinguendo eventuali componenti fisse e complementari/variabili strutturali); CCNL applicato e richiamo ai criteri retributivi in esso contenuti;
- predisporre, ove esistano sistemi interni di progressione economica, una documentazione sintetica dei criteri adottati (anche ai soli fini difensivi in caso di contestazioni), pur tenendo conto delle esenzioni per i datori fino a 49 dipendenti.

2.3 Diritto di informazione dei lavoratori (art. 7)

L'art. 7 riconosce a tutti i lavoratori un diritto soggettivo all'informazione in materia retributiva, a prescindere dalla dimensione del datore di lavoro.

In particolare:

- ogni lavoratore può richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- il diritto può essere esercitato direttamente oppure tramite: i rappresentanti dei lavoratori; gli organismi per la parità, su specifica delega;
- il diritto non può essere esercitato più di una volta all'anno dal medesimo lavoratore.

Il datore di lavoro può adempiere pubblicando tali informazioni:

- nella propria rete intranet, oppure
- in un'area riservata del sito internet aziendale.

Le informazioni possono anche essere estrapolate dai dati eventualmente già comunicati ai sensi dell'art. 9 (obblighi di reporting per datori con almeno 100 dipendenti).

Il datore è inoltre tenuto a:

- informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto a ricevere tali informazioni e delle modalità per esercitarlo;
- fornire ulteriori chiarimenti motivati, su richiesta, qualora le informazioni inizialmente rese siano ritenute imprecise o incomplete.
-

Sono altresì previsti:

- il divieto di impedire ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione;
- il divieto di inserire clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di diffondere informazioni sulla propria retribuzione;
- la previsione che le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione siano utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e non debbano consentire la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Per i datori di lavoro fino a 49 dipendenti, il comma 8 rinvia a future previsioni (richiamando l'art. 9, comma 4) per definire modalità idonee a evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679.

2.4 Accessibilità delle informazioni (art. 8)

L'art. 8 dispone che tutte le informazioni rese ai sensi degli artt. 5, 6 e 7 (quindi rivolte a candidati e lavoratori) siano fornite:

- con modalità accessibili alle persone con disabilità,
- tenendo conto delle specifiche esigenze collegate al tipo di disabilità.

Ciò impone una particolare attenzione, ad esempio, alla forma dei documenti, ai canali utilizzati e ad eventuali supporti alternativi (formati digitali accessibili, lettura facilitata, ecc.).

2.5 Protezione dei dati, tutela giudiziaria e sanzioni (artt. 11–13)

L'art. 11 stabilisce che:

- le informazioni rese in applicazione degli artt. 7, 9 e 10 che comportano trattamento di dati personali devono rispettare il regolamento (UE) 2016/679;
- l'accesso alle informazioni che possano comportare la divulgazione diretta o indiretta della retribuzione di un lavoratore identificabile è riservato a: rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro, organismi per la parità territorialmente competenti;
- i dati trattati non possono essere utilizzati per finalità diverse dall'applicazione del principio di parità di retribuzione.

L'art. 12 prevede che:

- alle violazioni dei diritti derivanti dal decreto si applichino i mezzi di tutela di cui al libro III, titolo I, capo III, del Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198);
- i relativi strumenti possano essere attivati, su delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori, dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni che abbiano un legittimo interesse alla parità tra uomini e donne;
- trovi applicazione l'art. 41-bis del d.lgs. 198/2006 contro trattamenti meno favorevoli di natura ritorsiva verso chi esercita i diritti derivanti dal decreto.

L'art. 13 rinvia all'art. 41 del d.lgs. 198/2006 per quanto attiene le sanzioni amministrative in caso di accertamento di discriminazioni in violazione del decreto.

Questi strumenti di tutela e di enforcement si applicano indistintamente a tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla dimensione.

3. Obblighi modulati per fasce dimensionali di dipendenti

Oltre al nucleo di obblighi generale, il decreto introduce obblighi ulteriori o esenzioni specifiche in funzione della dimensione del datore di lavoro. È pertanto utile per le aziende collocarsi correttamente nella fascia numerica di riferimento.

3.1 Datori di lavoro con meno di 50 dipendenti

Per i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti:

- si applicano integralmente: gli obblighi di trasparenza pre-assuntiva (art. 5); gli obblighi di trasparenza sui criteri retributivi (art. 6, commi 1–2); il diritto di informazione dei lavoratori sui livelli retributivi medi (art. 7); gli obblighi di accessibilità delle informazioni (art. 8); le regole sulla protezione dei dati (art. 11); gli strumenti di tutela giudiziaria e le sanzioni (artt. 12 e 13).

L'art. 6, comma 3, introduce una specifica esenzione:

- i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti, computati secondo i criteri richiamati dallo Statuto dei lavoratori e dal d.lgs. 81/2015, "non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica".

Resta comunque necessario:

- mantenere criteri interni oggettivi e non discriminatori per le differenziazioni retributive, in quanto il divieto di discriminazione retributiva – diretta, indiretta e intersezionale – è pienamente applicabile;
- essere in grado di giustificare eventuali differenze in caso di contenzioso.

Inoltre, per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti:

- l'art. 7, comma 8, consente che le informazioni sui livelli retributivi medi richieste dai lavoratori siano fornite con modalità tali da evitare l'identificazione, diretta o indiretta, dei singoli lavoratori, secondo modalità che saranno definite con decreti del Ministro del lavoro (art. 9, comma 4).

Non trovano invece applicazione per questa fascia:

- gli obblighi di comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere di cui all'art. 9 (riservati ai datori con almeno 100 dipendenti);
- gli obblighi di valutazione congiunta delle retribuzioni di cui all'art. 10, anch'essi subordinati alla ricorrenza degli obblighi informativi ex art. 9.

3.2 Datori di lavoro con almeno 50 dipendenti e meno di 100 dipendenti

Per i datori di lavoro con almeno 50 e meno di 100 dipendenti:

- continuano ad applicarsi tutti gli obblighi generali di trasparenza (artt. 5, 6 commi 1–2, 7, 8) e le norme di tutela (artt. 11–13);
- non opera l'esenzione di cui all'art. 6, comma 3: tali datori di lavoro sono quindi tenuti a rendere disponibili anche i criteri per la progressione economica;
- non si applicano ancora gli obblighi di informazione e comunicazione periodica dei dati sul divario retributivo di genere di cui all'art. 9, riservati ai datori con almeno 100 dipendenti.

La disciplina del decreto si aggiunge, per questa fascia dimensionale, agli eventuali ulteriori obblighi già previsti da altra normativa di settore, che qui non vengono richiamati, ma che dovranno essere coordinati in sede applicativa.

3.3 Datori di lavoro con almeno 100 dipendenti: obblighi di reporting (art. 9)

L'art. 9 introduce un sistema di raccolta, elaborazione e comunicazione di dati sul divario retributivo di genere, applicabile esclusivamente ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.

I dati oggetto di comunicazione riguardano, in sintesi:

- il divario retributivo di genere complessivo;
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- il divario retributivo mediano di genere e il relativo divario nelle componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratrici e lavoratori che ricevono componenti retributive complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratrici e lavoratori in ciascun quartile retributivo;
- il divario retributivo di genere tra lavoratori per categoria, distinto tra salario base e componenti complementari o variabili.

L'art. 9 prevede che:

- l'esattezza delle informazioni sia confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, che hanno accesso alle metodologie applicate;
- i datori che adottano una politica salariale unitaria di gruppo possano aggregare i dati a livello nazionale quando ciò consenta una rappresentazione più affidabile e una gestione accentrata degli adempimenti.

Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali (art. 9, comma 4), saranno definite:

- le modalità di raccolta e trattamento dei dati, anche tramite acquisizione di informazioni presso INPS, INAIL, INL e altri soggetti istituzionali;
- l'individuazione puntuale dei dati utili e le modalità di acquisizione;
- le attività di assistenza tecnica e formazione a favore dei datori di lavoro;
- le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro fino a 49 dipendenti in relazione all'art. 7, comma 8.

I dati comunicati all'organismo di monitoraggio (art. 14) sono in parte:

- pubblicati (i dati di cui alle lettere a), b), c), d), e), f) del comma 1 dell'art. 9), anche dal datore di lavoro, a propria scelta, sul sito internet;
- messi a disposizione dei lavoratori, dei loro rappresentanti, dell'Ispettorato del lavoro e degli organismi per la parità (i dati di cui alla lettera g) e, se richiesti, quelli relativi ai quattro anni precedenti, ove disponibili).

Il comma 8 precisa che le disposizioni dell'art. 9 si applicano ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.

Il comma 9 stabilisce le scadenze temporali di raccolta:

- datori con almeno 250 dipendenti: raccolta dati entro il 7 giugno 2027 e poi ogni anno;
- datori con 150–249 dipendenti: raccolta entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni;
- datori con 100–149 dipendenti: raccolta entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

Per tali datori, l'adempimento assume natura strutturale, integrando gli ordinari flussi informativi in materia di personale con specifiche informazioni sul gap retributivo di genere.

3.4 Datori di lavoro con almeno 100 dipendenti: valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10)

L'art. 10 introduce, per i soli datori soggetti all'obbligo di comunicazione ai sensi dell'art. 9 (quindi con almeno 100 dipendenti), un ulteriore meccanismo di intervento correttivo mediante "valutazione congiunta delle retribuzioni" insieme ai rappresentanti dei lavoratori.

La valutazione congiunta è obbligatoria quando ricorrono tutte le seguenti condizioni:

1. le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari almeno al 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
2. il datore di lavoro non ha motivato tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
3. il datore di lavoro non ha corretto la differenza immotivata entro sei mesi dalla comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire le differenze retributive non giustificate e comprende:

- analisi della composizione per sesso in ciascuna categoria di lavoratori;
- analisi dei livelli retributivi medi (fissi e variabili) per sesso e categoria;
- individuazione delle differenze di livello retributivo medio e delle relative cause, sulla base di criteri oggettivi e neutri;
- esame della percentuale di lavoratrici e lavoratori che hanno beneficiato di incrementi retributivi dopo rientri da congedi parentali o per assistenza;
- definizione delle misure da adottare per rimuovere le differenze non motivate;
- valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte.

Gli esiti della valutazione congiunta devono essere:

- messi a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;

- comunicati all'organismo di monitoraggio (art. 14);
- comunicati, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti.

Il datore deve adottare entro un termine ragionevole, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure individuate come necessarie. In caso di mancato accordo, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità possono essere invitati a partecipare alla procedura di attuazione.

L'attuazione delle misure comprende anche l'analisi o l'istituzione di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri rispetto al genere, così da prevenire e correggere qualsiasi forma di discriminazione retributiva.

4. Monitoraggio nazionale e statistiche (artt. 14–15)

Il Capo IV del decreto disciplina gli strumenti di monitoraggio e di raccolta statistica a livello nazionale.

L'art. 14 istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un "organismo di monitoraggio" incaricato di:

- promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva;
- analizzare le cause del divario retributivo di genere;
- raccogliere i dati trasmessi dai datori di lavoro ai sensi dell'art. 9 e pubblicarli, in forma comparabile per datori, settori e regioni;
- raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni ai sensi dell'art. 10;
- aggregare i dati sui reclami in materia di discriminazione retributiva e sui ricorsi giudiziari in sede nazionale.

L'organismo elabora periodicamente relazioni da trasmettere alla Commissione europea sui dati raccolti e sull'applicazione della direttiva (UE) 2023/970.

L'art. 15 prevede che, a partire dal 31 gennaio 2028 (per l'anno di riferimento 2026), il Ministero del lavoro trasmetta annualmente a Eurostat i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro (full time o part time), settore (pubblico/privato) ed età, acquisiti ai sensi dell'art. 9.

5. Considerazioni operative per le imprese per fascia dimensionale

Alla luce del quadro normativo descritto, si propone una sintesi operativa degli adempimenti principali a carico delle imprese, distinti per fascia dimensionale.

5.1 Imprese con meno di 50 dipendenti

Per questa fascia (che include, ad esempio, le realtà con 10, 15, 30 o 40 dipendenti), si suggerisce di:

- adeguare immediatamente gli avvisi e gli annunci di lavoro: inserendo retribuzione iniziale o fascia retributiva per la posizione offerta; indicando il CCNL applicato e, ove opportuno, il livello atteso; eliminando richieste sulla retribuzione pregressa;
- rivedere le procedure di selezione: garantendo la neutralità di genere nella formulazione dei requisiti professionali; evitando prassi o domande potenzialmente discriminatorie;
- aggiornare la modulistica di assunzione: assicurando che la lettera di assunzione/informativa ex d.lgs. 152/1997 contenga tutti gli elementi idonei a rendere trasparenti criteri e livelli retributivi;
- predisporre una procedura interna per la gestione del diritto di informazione dei lavoratori: canale formale per le richieste; tempistiche di risposta entro i due mesi previsti; modalità di aggregazione dei dati in forma non identificabile, in coerenza con le future indicazioni ministeriali;
- rimuovere o evitare clausole di riservatezza sulla retribuzione individuale del lavoratore;

- mantenere tracciabilità e giustificazioni oggettive delle differenze retributive, per prevenire e gestire eventuali contenziosi;
- assicurare modalità di comunicazione accessibili per lavoratori e candidati con disabilità.

Non sussistono, per queste imprese, obblighi di reporting ex art. 9 né di valutazione congiunta ex art. 10.

5.2 Imprese con almeno 50 e meno di 100 dipendenti

Per queste imprese, oltre a quanto già indicato per la fascia precedente, occorre:

- rendere disponibili anche i criteri per la progressione economica (l'esenzione di cui all'art. 6, comma 3 non si applica);
- verificare la coerenza dei sistemi di avanzamento retributivo: con i sistemi di classificazione previsti dal CCNL applicato; con i principi di oggettività e neutralità di genere di cui all'art. 4;
- rafforzare i sistemi di raccolta e gestione dati retributivi interni, in vista di possibili futuri ampliamenti delle soglie o degli obblighi di reporting.

Anche per questa fascia non si applicano gli obblighi di cui agli artt. 9 e 10, che restano riservati alle imprese con almeno 100 dipendenti.

5.3 Imprese con almeno 100 dipendenti

Per le imprese di maggiori dimensioni, oltre a tutti gli adempimenti sopra menzionati, si aggiungono gli obblighi dell'art. 9 e, in presenza delle condizioni richieste, dell'art. 10.

In particolare, sarà necessario:

- predisporre sistemi informativi e procedure interne in grado di: calcolare con accuratezza il divario retributivo di genere secondo le variabili richieste dall'art. 9; estrarre i dati in forma strutturata per la comunicazione al Ministero del lavoro e all'organismo di monitoraggio; elaborare, laddove necessario, aggregazioni a livello di gruppo;
- organizzare la consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori per la conferma dell'esattezza dei dati;
- monitorare periodicamente i risultati: per individuare tempestivamente eventuali scostamenti superiori alla soglia del 5% in una o più categorie; per poter documentare eventuali differenze legittime sulla base di criteri oggettivi e neutri;
- attivare, quando ricorrano congiuntamente le tre condizioni dell'art. 10, la procedura di valutazione congiunta delle retribuzioni: con condivisione dei dati e analisi delle cause del divario; con programmazione e implementazione di misure correttive; con conseguente comunicazione degli esiti agli organismi competenti.

Per tali imprese, il decreto impone di integrare la gestione ordinaria delle risorse umane e delle retribuzioni con un vero e proprio sistema di governance del rischio "divario retributivo di genere", che richiede il coinvolgimento congiunto di direzione HR, direzione amministrativa, organi di controllo e consulenti esterni.

6. Conclusioni

Il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pur introducendo obblighi più gravosi solo per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, incide in maniera significativa sulle prassi di tutte le imprese, anche di piccola dimensione, con particolare riferimento a:

- progettazione e pubblicazione degli annunci di lavoro;
- modalità di conduzione dei colloqui e dei processi di selezione;
- contenuti delle lettere di assunzione e delle informative obbligatorie;
- strutturazione e documentazione dei sistemi retributivi e di progressione economica;
- capacità di risposta alle richieste informative dei lavoratori;
- gestione dei dati retributivi sotto il profilo della privacy e della non discriminazione.

Per i clienti di studio si rende pertanto consigliabile:

- una tempestiva verifica delle procedure interne di selezione, assunzione e determinazione retributiva;
- l'adeguamento della documentazione contrattuale e informativa;
- la predisposizione di policy aziendali sulla trasparenza retributiva e sulle richieste di informazione dei lavoratori;
- per le imprese sopra soglia 100, la progettazione e implementazione di sistemi di raccolta e analisi dei dati sul divario retributivo di genere, in linea con gli obblighi di reporting e con le prospettive di monitoraggio a livello nazionale ed europeo.

Lo Studio rimane come di consueto a vostra disposizione.

Distinti saluti