D.Lgs. 96/2026, Trasparenza Retributiva: Cosa Cambia per le Aziende Italiane

D.Lgs. 96/2026 su trasparenza e parità retributiva: Studio Marzani & Partners illustra obblighi, scadenze e tutele per le imprese.

ROME, RM, ITALY, September 3, 2026 /EINPresswire.com/ -- Il D.Lgs. 96/2026, che recepisce la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, è entrato in vigore il 7 giugno 2026. Introduce obblighi per i datori pubblici e privati, alcuni già applicabili e altri legati alle dimensioni o a provvedimenti attuativi. Si applica ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, anche part-time e dirigenziali, esclusi lavoro domestico e intermittente. Studio Marzani & Partners, studio di consulenza del lavoro con sede a Rma, ha analizzato la normativa per aiutare le imprese a comprenderne gli obblighi.

Tra gli obblighi già operativi rientrano quelli sulla selezione: negli avvisi e nei bandi devono essere indicate la retribuzione iniziale o la relativa fascia, definite con criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, e le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato. È vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni attuali o precedenti. I criteri per determinare retribuzione e livelli retributivi devono essere accessibili ai lavoratori; per i datori con meno di 50 dipendenti l'esonero riguarda solo i criteri di progressione economica. Sono inoltre vietate le clausole che limitano la possibilità di rendere nota la propria retribuzione.

I lavoratori possono chiedere, non più di una volta l'anno, informazioni sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il datore deve rispondere entro due mesi e informare annualmente i lavoratori di tale diritto.

Per i datori con almeno 100 dipendenti l'articolo 9 prevede obblighi sul divario retributivo di genere. I dati devono essere raccolti entro il 7 giugno 2027 per i datori con almeno 250 dipendenti e poi ogni anno; entro la stessa data per quelli da 150 a 249 e poi ogni tre anni; entro il 7 giugno 2031 per quelli da 100 a 149 e poi ogni tre anni. Se in una categoria emerge un divario medio pari ad almeno il 5%, non giustificato da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere e non corretto entro sei mesi, scatta la valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

Il decreto prevede anche provvedimenti attuativi. In particolare, l'articolo 9, comma 4, demanda a uno o più decreti ministeriali le modalità di raccolta, acquisizione e trattamento dei dati. Al 27 agosto 2026, nelle fonti ufficiali consultate, tali provvedimenti non risultano ancora pubblicati.

Alle violazioni dei diritti previsti dal decreto si applicano le tutele del Codice delle pari opportunità. In caso di discriminazioni accertate trova inoltre applicazione l'articolo 41 del D.Lgs. 198/2006.

«La nuova disciplina non riguarda soltanto le grandi aziende», ha dichiarato Eleonora Marzani, fondatrice di Studio Marzani & Partners. «Diversi obblighi su selezione, criteri retributivi e informazione sono già applicabili. Per alcuni aspetti operativi sulla raccolta e sul trattamento dei dati, il decreto rinvia a provvedimenti attuativi.»

Secondo lo Studio, le imprese dovrebbero verificare le politiche retributive, aggiornare gli avvisi di lavoro e verificare contratti, regolamenti e policy interne, controllando che i criteri per superminimi, premi e progressioni economiche siano oggettivi, documentabili e neutrali rispetto al genere. Per i datori soggetti al reporting è opportuno mappare preventivamente il divario retributivo.

Studio Marzani & Partners affianca le aziende attraverso la consulenza del lavoro, supportando la revisione dei processi di selezione, delle politiche retributive e degli adempimenti.

Le imprese possono contattare lo Studio per una prima valutazione degli obblighi applicabili.

«Il decreto è già in vigore e diversi obblighi di trasparenza sono applicabili: intervenire oggi consente di adeguare procedure e criteri retributivi, tenendo conto dei successivi provvedimenti attuativi.» — Eleonora Marzani

Ilaria d'Alberti
C.S. Business Projects Srl
+39 328 177 1916
email us here

This press release can be viewed online at: https://www.einpresswire.com/article/939408706

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.
© 1995-2026 Newsmatics Inc. All Right Reserved.