

Primo commento al D.Lgs. n. 96/2026

di **Tiziano Treu**

Wolters Kluwer

Riflessioni normative

Primo commento al D.Lgs. n. 96/2026

Tiziano Treu

Il D.Lgs. n. 96/2026, attuativo della Direttiva europea 2023/970, è stato approvato in via definitiva il 7 maggio 2026 (1) a seguito di un ampio dibattito parlamentare (2).
Nel corso dell'esame erano state avanzate alcune riserve sullo schema originario di decreto approvato il 5 febbraio 2026, che, come si vedrà, trovano in parte correzione nel testo definitivo (3).

Ambito di applicazione

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione la nuova normativa si applica ai **datori di lavoro del settore pubblico e privato** e ai **contratti di lavoro subordinato anche se a tempo parziale**, ivi **comprese** le **posizioni dirigenziali** ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente, nonché quanto alle finalità dell'art. 5 (4) anche ai **candidati a un impiego**.
Non compare l'esclusione, presente invece nello schema originario, del contratto di apprendistato, che poteva risultare non corrispondente alla concezione ampia di lavoro subordinato adottata dalla Corte di giustizia europea mentre non viene menzionato il lavoro c.d. "*etero organizzato*".
Tale omissione sembra spiegabile con la qualificazione di questa fattispecie quale lavoro autonomo, anche se si porrà il problema di valutare se a tali lavoratori andrà comunque applicata la nuova normativa, giusta la disposizione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 che dichiara loro applicabili le tutele dei lavoratori subordinati.
Il decreto in commento si applica ai datori di lavoro pubblici e privati con **due limitazioni**: gli obblighi di comunicazione sul divario retributivo di cui all'art. 9 sono applicabili ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti (5) e il dovere di rendere disponibili i criteri per la progressione economica dei dipendenti non riguarda i datori di lavoro come meno di cinquanta dipendenti (6).
Si tratta di due **alleggerimenti degli obblighi per le piccole imprese**, comuni nelle normative europee e nazionali, giustificati con la necessità di non gravare le imprese di adempimenti difficili da sostenere.
Quanto al **concetto di retribuzione e di livello retributivo** cui si riferisce l'obbligo di parità, il decreto adotta una **definizione onnicomprensiva della retribuzione** (7); ma dal livello retributivo **esclude i trattamenti economici individuali non strutturali** quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della

(1) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125, serie generale, del 1° giugno 2026, in vigore dal 7 giugno 2026.

(2) V. fra i primi commenti relativi alla Direttiva (Ue) 2023/970, D. Izzi, *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne. La Direttiva UE 2023/970 come punto di svolta?*, in *Riv. giur. lav.*, 2024, pagg. 1 ss.; V. Ferrante, *Divario retributivo di genere: novità e conferme della Direttiva UE 2023/970*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2024, pagg. 1 ss.; C. Alessi, *La Direttiva 2023/970 /UE sulla parità retributiva tra uomini e donne e le prospettive di attuazione in Italia, in corso di pubblicazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2025; L. Calafà, M. Peruzzi, *L'autonomia collettiva nella Direttiva sul gender pay gap*, in *Lav. dir.*, 2025, spec. pagg. 40 ss.; E. Tarquini, *La Direttiva eurocomunitaria sulla parità di retribuzione tra uomini e donne*, in *LLC Newsletter*, 9, 27 luglio 2023; ID, *Parità retributiva di genere e trasparenza salariale*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, pagg. 380 ss.; F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, Federalismi, 7 febbraio 2024; S. Ciucciovino, *Trasparenza salariale, poteri datoriali e gender pay gap alla prova della Direttiva UE 970/2023*, in *Open*, 2025, 2, pagg. 104 ss.; F. Guarriello, *Mercato e valori nel contrasto al gender pay gap*, in *Riv. giur. lav.,* 2024, pag. 398; i testi contengono anche accenni allo schema di decreto governativo di recepimento della Direttiva approvato dal Governo il 5 febbraio 2026; audizioni alla Commissione lavoro della Camera dei deputati di G. Bronzini, O. Bonardi, cui si farà riferimento nel seguito del presente scritto.

(3) Al riguardo sia consentito il rinvio a T. Treu, *La Direttiva europea 2023/970 e il D.Lgs. n. 96/2026 di recepimento*: *problemi di effettività*, in *Open,* Labour Law Community, 2026, ove ampi riferimenti bibliografici e al dibattito parlamentare.

(4) Rubricato «Trasparenza retributiva prima dell'assunzione».

(5) Art. 9, comma 8, D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96.

(6) Art. 6, comma 3, D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96.

(7) Art. 3, comma 1, *lett. a)*, D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96.