CONTROLLED 10-PAGE PREVIEW

Italia — anteprima controllata di 10 pagine

ITALIANO

Il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96 è in vigore dal 7 giugno 2026; le misure attuative richieste dall'articolo 9, comma 4, restano NOT_VERIFIED nel presente riesame.

Documento operativo, non parere legale individuale, certificazione pubblica o garanzia di conformità. Servono revisione legale italiana, revisione linguistica e adozione del datore. Gli strumenti dell'articolo 9, comma 4, sono NOT_VERIFIED: nessuna procedura di invio è dichiarata pronta senza fonte ufficiale corrente.

ENGLISH

Legislative Decree 7 May 2026 No. 96 has been in force since 7 June 2026; the implementing measures required by Article 9(4) remain NOT_VERIFIED in this review.

This controlled operational material is not employer-specific legal advice, state certification, compliance by download or a zero-risk guarantee. Qualified local legal review, qualified language review and employer adoption remain required. Where the source is guidance, a draft, notification metadata or a consolidated information copy, that limitation is preserved. No date, threshold or sanction may be activated from this pack where the national source is marked NOT_VERIFIED or FUTURE_EFFECTIVE.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00 • ARTICLE_9_4_IMPLEMENTATION:NOT_VERIFIED

EXECUTIVE SUMMARY

Sintesi esecutiva

ITALIANO

Il datore di lavoro deve integrare trasparenza in assunzione, criteri oggettivi e neutri, diritto all'informazione, dati sul divario e rimedi nel sistema italiano vigente. Il CCNL applicabile è un input giuridico da provare; categoria/qualifica CCNL, codice ISCO, punteggio ACLASA e categoria di lavoro di pari valore non sono intercambiabili. Prima di qualsiasi invio, occorre acquisire le istruzioni attuative effettivamente applicabili.

ENGLISH

The employer must integrate recruitment transparency, objective gender-neutral criteria, information rights, gap data and remedies into the current Italian framework. The applicable CCNL is a legal input that must be evidenced; CCNL category/level, ISCO code, ACLASA score and statutory equal-value category are not interchangeable. Before any submission, obtain the implementing instructions actually in force.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00

LEGAL BASIS AND TIMELINE

Base giuridica e cronologia

ITALIANO

La fonte primaria è il d.lgs. 96/2026, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1 giugno 2026 ed efficace dal 7 giugno. Il decreto attua la direttiva (UE) 2023/970 e opera con il Codice delle pari opportunità, la disciplina privacy, i CCNL applicabili e il rapporto biennale ex articolo 46. Il presente riesame non conferma l'adozione e il contenuto di tutti i provvedimenti attuativi richiamati dal decreto.

ENGLISH

The primary source is Legislative Decree 96/2026, published in Official Gazette No. 125 on 1 June 2026 and effective from 7 June. It implements Directive (EU) 2023/970 and operates with the Equal Opportunities Code, privacy law, applicable CCNLs and the separate Article 46 biennial report. This review does not confirm adoption and content of every implementing measure referred to by the Decree.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00

EMPLOYER SCOPE AND APPLICABILITY

Ambito di applicazione per il datore di lavoro

ITALIANO

Verificare entità, settore, sede, numero medio di dipendenti, lavoro pubblico/privato, CCNL nazionale e accordi di secondo livello. Conservare testo autentico depositato, codice CNEL, campo di applicazione, firmatari e motivazione. Il rapporto biennale per le imprese sopra 50 dipendenti resta un flusso distinto dal reporting dell'articolo 9; non duplicare né confondere i dataset.

ENGLISH

Confirm entity, sector, site, average headcount, public/private status, national CCNL and second-level agreements. Retain the authentic deposited text, CNEL code, scope, signatories and rationale. The biennial report for undertakings above 50 employees remains separate from Article 9 reporting; do not duplicate or conflate the datasets.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00

RECRUITMENT AND PRE-EMPLOYMENT TRANSPARENCY

Selezione e trasparenza preassuntiva

ITALIANO

Prima dell'assunzione fornire la retribuzione iniziale o la fascia e le disposizioni pertinenti del contratto collettivo applicabile, con criteri oggettivi e neutri. Vietare richieste dirette e acquisizioni indirette della storia retributiva. Collegare ogni offerta a job_id, mansioni effettive, CCNL, profilo/livello, gruppo ISCO, punteggio/banda ACLASA e fascia reale, mantenendoli come campi distinti.

ENGLISH

Before employment, provide starting pay or range and relevant provisions of the applicable collective agreement, using objective gender-neutral criteria. Prohibit direct requests and indirect acquisition of pay history. Link each offer to job ID, actual duties, CCNL, profile/level, ISCO group, ACLASA score/band and genuine range while keeping them as separate fields.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00

WORKER INFORMATION RIGHTS AND PRIVACY

Diritti di informazione dei lavoratori e riservatezza

ITALIANO

L'articolo 7 prevede informazioni scritte sul livello individuale e sui livelli medi della categoria, ripartiti per sesso, entro due mesi. La richiesta non va gestita più di una volta l'anno secondo il testo riesaminato e il personale va informato annualmente del diritto. Proteggere dati personali, piccoli gruppi e informazioni individualizzabili; registrare richiesta, identità, ambito, risposta, fonte e prova di consegna.

Applicare minimizzazione, finalità, accessi per ruolo e controllo dei piccoli gruppi. Separare payroll identificato e aggregati divulgabili. Registrare base giuridica, destinatari, conservazione, correzioni e sicurezza. Non rendere identificabile la retribuzione di un collega mediante medie o testo libero.

ENGLISH

Article 7 provides written information on the individual level and sex-disaggregated category averages within two months. Under the reviewed text, the request is not handled more than once a year, and staff must receive annual notice of the right. Protect personal data, small groups and identifiable information; log request, identity, scope, response, source and delivery evidence.

Apply data minimisation, purpose limitation, role-based access and small-cell controls. Separate identified payroll data from publishable aggregates. Record the lawful basis, recipients, retention period, correction workflow and security controls. Do not disclose an identifiable colleague's pay through an average, a narrow category or a free-text explanation. Keep analytical job value separate from personal performance and special-category data.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00

REPORTING THRESHOLDS AND DEADLINES

Comunicazioni, soglie e scadenze

ITALIANO

L'articolo 9, comma 9, fissa la raccolta al 7 giugno 2027 per 150+ dipendenti e al 7 giugno 2031 per 100–149; successivamente ogni anno per 250+ e ogni tre anni per 100–249. Preparare retribuzione lorda annua e oraria, componenti fisse e variabili, mediana, quartili e categorie di pari valore. Stato operativo: le modalità dell'articolo 9, comma 4, sono NOT_VERIFIED e bloccano l'invio, non la preparazione controllata dei dati.

ENGLISH

Article 9(9) sets collection by 7 June 2027 for 150+ employees and 7 June 2031 for 100–149; thereafter annually for 250+ and every three years for 100–249. Prepare annual and hourly gross pay, fixed and variable components, medians, quartiles and equal-value categories. Operational status: Article 9(4) arrangements are NOT_VERIFIED and block submission, not controlled data preparation.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00 • ARTICLE_9_4_IMPLEMENTATION:NOT_VERIFIED

SAME WORK, WORK OF EQUAL VALUE AND ACLASA

Stesso lavoro, lavoro di pari valore e ACLASA

ITALIANO

Valutare prima le mansioni reali con criteri obiettivi e neutrali. Applicare il nucleo ACLASA senza forzare il risultato nel livello CCNL. Riconciliare poi dichiaratorie, profili e regole del CCNL con ISCO e banda ACLASA, documentando ogni conflitto. La categoria legale di pari valore rimane un oggetto separato e può attraversare categorie organizzative o contrattuali.

ACLASA utilizza il nucleo bloccato aclasa.job-value.1200.b01-b15: quattro fattori, quattordici sottofattori, massimo 1.200 punti e bande B01–B15. Si valuta il lavoro, non la persona, il titolo o la retribuzione storica. Categoria di pari valore, punteggio, banda, ISCO, CCNL e fascia retributiva sono campi separati.

ENGLISH

First evaluate actual duties using objective gender-neutral criteria. Apply the ACLASA core without forcing the result into a CCNL level. Then reconcile CCNL declarations, profiles and rules with ISCO and ACLASA band, documenting every conflict. The statutory equal-value category remains separate and may cross organisational or contractual classifications.

ACLASA uses the locked aclasa.job-value.1200.b01-b15 analytical core: four factors, fourteen default subfactors, a maximum of 1,200 points and bands B01-B15. Rate the requirements of the actual job, not the current holder, title, salary or bargaining power. Keep the statutory equal-value category, ACLASA score and band, ISCO code, collective classification and pay range as separate governed fields. A band or code is evidence context; it is not by itself a legal conclusion that two jobs are of equal value.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00

REMEDIES, BURDEN OF PROOF AND SANCTIONS

Rimedi, onere della prova e sanzioni

ITALIANO

Predisporre la valutazione congiunta quando ricorrono cumulativamente divario medio almeno del 5%, assenza di giustificazione obiettiva e neutra e mancata correzione entro sei mesi. Conservare prova delle ragioni, delle misure, del riesame e del coinvolgimento delle rappresentanze. Non indicare importi sanzionatori senza verifica della norma vigente e del caso concreto; restano rilevanti risarcimento, onere della prova, accesso alle prove e protezione da ritorsioni.

ENGLISH

Prepare the joint assessment when the cumulative conditions are met: average gap of at least 5%, no objective gender-neutral justification and no correction within six months. Preserve evidence of reasons, measures, review and representative involvement. Do not state penalty amounts without checking current law and the specific case; compensation, burden of proof, access to evidence and anti-retaliation remain relevant.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00

90-DAY PLAN, RACI AND EVIDENCE

Piano di 90 giorni, RACI ed evidenze

ITALIANO

Un solo programma controllato: inventario di entità e organico; registro delle posizioni; prova delle mansioni; doppia valutazione; calibrazione; gruppi separati di pari valore; riconciliazione delle componenti; test di assunzione e richieste; privacy; confronto legale e sindacale; approvazione, comunicazione, versioning e monitoraggio delle eccezioni.

Accountable: responsabile HR/Reward Italia. Responsible: HR operations, payroll, recruiting e HRIS. Consulted: consulente giuslavorista italiano, DPO, finanza, audit interno e rappresentanze. Informed: manager, lavoratori e candidati. Chi costruisce una decisione materiale non può esserne l'unico approvatore indipendente.

Evidenze minime: memo di applicabilità; entità e organico; CCNL autentico e codice CNEL; registro posizioni; evidenze dei 14 sottofattori; formazione valutatori; calibrazione; motivazione dei gruppi; dizionario delle componenti; fasce e posizionamento; modelli recruiting; registro richieste; riconciliazione articolo 9 e rapporto articolo 46; privacy; consultazione; remediation; approvazione; comunicazione; fonti; hash e rollback.

ENGLISH

Run one controlled implementation programme. Inventory legal entities and worker counts; freeze a dated job register; collect evidence of actual duties; evaluate jobs with trained raters; calibrate boundary and gender-segregated roles; create separate equal-value groups; reconcile every pay component; test recruitment and worker-request workflows; complete privacy review; obtain local legal and worker-representative input; approve, communicate and version the policy; then monitor exceptions, complaints and regulatory change.

Accountable: country HR/Reward lead. Responsible: HR operations, payroll, talent acquisition and HRIS owners. Consulted: qualified local employment counsel, data-protection lead, finance, internal audit and worker representatives where applicable. Informed: managers, workers and candidates through the legally required channel. No single function may both create and independently approve a material equal-value or remediation decision.

Minimum evidence set: applicability memo; legal-entity and headcount snapshot; current collective instruments; job and worker population registers; fourteen-subfactor evidence; rater training and conflict declarations; calibration log; equal-value grouping rationale; complete pay-component dictionary; pay-range and positioning rules; recruitment templates; worker-request and response log; reporting reconciliation; privacy assessment and access log; worker-representative consultation; remediation register; approval record; communication proof; source register; version hash and rollback copy.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE_WITH_NOT_VERIFIED_IMPLEMENTATION_LAYER • source_review_completed_at=2026-10-17T10:05:32+02:00 • ARTICLE_9_4_IMPLEMENTATION:NOT_VERIFIED