

## TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Il D.Lgs. 96/2026 e gli obblighi privacy da non sottovalutare

Gentile Cliente,

dal **7 giugno 2026** è in vigore il **D.Lgs. 96/2026**, che recepisce la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Se ne è parlato soprattutto come di un tema HR e di parità di genere: in realtà, buona parte degli adempimenti è fatta di dati personali, e quindi passa dalla documentazione privacy.

Un esempio per capirci. Un lavoratore ha oggi il diritto di chiedere quanto guadagnano, in media, i colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Se quella categoria conta tre persone, comunicare una "media" significa di fatto rivelare la retribuzione di un collega identificabile: un adempimento dovuto per legge si trasforma, se gestito male, in una comunicazione illecita di dati personali.

### Situazioni analoghe si presentano in più punti del decreto

- nella **selezione**, dove non è più possibile chiedere ai candidati la retribuzione percepita in precedenza, nemmeno indirettamente tramite società di ricerca e selezione (impatto su annunci, moduli di candidatura, gestionali e istruzioni ai fornitori);
- nella **gestione delle richieste dei lavoratori**, che vanno riscontrate entro termini definiti e con criteri di aggregazione che evitino la reidentificazione;
- nella **reportistica sul divario retributivo di genere** e nell'eventuale valutazione congiunta con le rappresentanze sindacali, che comportano nuovi flussi di dati verso soggetti esterni;
- nel coinvolgimento di **consulenti del lavoro, servizi payroll e software HR**, i cui incarichi vanno aggiornati.

### L'impianto documentale privacy va integrato

Informative a dipendenti e candidati, registro dei trattamenti, nomine dei responsabili esterni, istruzioni al personale HR e una procedura interna di riscontro sono, nella maggior parte dei casi, sufficienti a chiudere il cerchio.

### MODI S.r.l. è a disposizione per accompagnarVi

- analisi degli obblighi effettivamente applicabili alla Vostra realtà (che variano sensibilmente in base al numero di dipendenti);
- aggiornamento della documentazione privacy;
- definizione della procedura di riscontro;
- formazione mirata alle funzioni HR.

Se siete interessati, rispondete a questa mail o contattateci: predisponiamo un piano operativo ed economico su misura, con attività, tempi e costi.

[Contattaci per un primo confronto →](#)

Restiamo a disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti,

**Maurizio Billi**

DPO certificato UNI CEI EN 17740:2024