Guida al Lavoro

I Supplementi - 20 ottobre 2026

# Il lavoro che verrà - Governance e partecipazione - Convegno nazionale AGI 2026

## Sommario

*Il lavoro che verrà - Governance e partecipazione - Convegno nazionale AGI 2026*

*Convegno nazionale AGI 2026 - Il lavoro che verrà, governance e partecipazione*
*di Tatiana Biagioni – Presidente nazionale AGI*

*In Puglia, a Lecce, il Convegno nazionale AGI 2026*
*di Grazia Fazio - Presidente sezione AGI Puglia e Basilicata*

*Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 1 - Il lavoro tramite piattaforme digitali*
*di Enzo Martino*

*Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 2 - Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza*
*di Carlo Congedo*

*Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 3 - Controlli aziendali e tutele dei lavoratori*
*di Marta Capuzzo*

*Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 4 - Trasparenza ed equità retributiva*
*di Alessandra Maniglio*

# Il lavoro che verrà - Governance e partecipazione - Convegno nazionale AGI 2026

N. 40 - 20 ottobre 2026



A Lecce dal 22 al 24 ottobre 2026 presso il Teatro Apollo

Anticipiamo nello Speciale di Guida al Lavoro alcuni degli argomenti oggetto dei dialoghi, delle tavole rotonde e dei workshop del Convegno nazionale AGI 2026 dal titolo " Il lavoro che verrà – Governance e partecipazione" che si terrà presso il Teatro Apollo a Lecce dal 22 al 24 ottobre 2026.

Speciali I Supplementi

# Convegno nazionale AGI 2026 - Il lavoro che verrà, governance e partecipazione

*di Tatiana Biagioni – Presidente nazionale AGI*

N. 40 - 20 ottobre 2026



Alle avvocate e agli avvocati, che il diritto del lavoro lo praticano ogni giorno, spetta una responsabilità precisa: far sì che le trasformazioni che interessano il mondo del lavoro non siano subìte ma governate dalla conoscenza, dalla responsabilità e dal rispetto dei diritti

Per il Convegno nazionale di quest'anno è stato scelto il titolo: "Il lavoro che verrà. Governance e partecipazione": una riflessione sui cambiamenti che interessano il mondo del lavoro, e la nostra professione, in una società in continua evoluzione che affronta le sfide della transizione tecnologica ed energetica, le conseguenze dell'invecchiamento della popolazione, del calo delle nascite e dei movimenti migratori. Il lavoro cambia per il ruolo dell'Unione Europea, che oggi chiede alle imprese più trasparenza sulle retribuzioni e sulla parità di genere, cambia per effetto delle piattaforme digitali e degli algoritmi che organizzano e controllano la prestazione, per i mutamenti nell'organizzazione delle aziende e le ricadute per le lavoratrici e i lavoratori. Alle avvocate e agli avvocati, che il diritto del lavoro lo praticano ogni giorno, spetta una responsabilità precisa: far sì che queste trasformazioni non siano subìte ma governate dalla conoscenza, dalla responsabilità e dal rispetto dei diritti.

Di tutto ciò si discuterà a Lecce, che ospiterà nel meraviglioso Teatro Apollo, dal 22 al 24 ottobre, oltre 500 avvocate e avvocati giuslavoristi, rappresentanti delle istituzioni accademiche e del mondo forense, delle imprese, dei sindacati e dei media, provenienti da tutta Italia.

Il programma è, come da tradizione, ricco ed eterogeneo, e si snoderà su tre filoni.

Il primo riguarda la professione forense nel dialogo: "I numeri dell'Avvocatura" e nella tavola rotonda: "L'Avvocatura del futuro". Innovazione, cambiamenti organizzativi, trasformazione del mercato dei servizi legali: il lavoro che verrà, partendo dalla professione forense, anche alla luce della riforma dell'ordinamento forense, recentemente approvata. Il decreto prevede alcune novità significative, tra cui nuove tutele per le avvocate e gli avvocati monocommittenti e collaboratori, l'equo compenso, la revisione dell'accesso alla professione, la riorganizzazione degli studi e delle forme di esercizio della professione.

Il secondo, da venerdì, riguarda l'impresa, il lavoro e le regole, e si discuterà di libertà imprenditoriale e dei suoi limiti, in un dialogo intergenerazionale. Si parlerà di come cambia il modo di fare impresa, dell'organizzazione e delle politiche delle risorse umane, e quindi della rappresentatività sindacale dallo Statuto a oggi.

Nel pomeriggio, quattro workshop sui temi che più ci impegnano: il lavoro tramite piattaforma, la crisi d'impresa, i controlli aziendali – dallo Statuto al controllo algoritmico – e la trasparenza retributiva alla luce della direttiva europea del 2023.

Il terzo filone apre alla dimensione europea e alla tutela dei diritti. Sabato metteremo a confronto le modalità con cui i diversi Paesi dell'Unione affrontano la partecipazione di lavoratrici e lavoratori alla gestione dell'impresa. Chiuderemo con la tutela antidiscriminatoria, guardata dal punto di vista processuale: cioè da quello che ci riguarda più da vicino, il momento in cui un diritto deve diventare effettivo davanti a un giudice.

Un Convegno come questo è il frutto di un impegno e di un lavoro che viene da lontano: infatti AGI è nata a Milano nel 2002 con lo scopo (già nello statuto) di promuovere il profilo professionale specialistico delle

avvocate e degli avvocati che si occupano di diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale, e curarne la formazione e l'aggiornamento. Oggi conta 2.420 iscritti: dietro ogni numero ci sono professioniste e professionisti che hanno scelto di specializzarsi, crescere e formarsi, puntando sulla qualità.

E, parimenti, c'è un'altra finalità che lo statuto dell'Associazione scrive nero su bianco: le pari opportunità. Chi parla e si occupa quotidianamente di trasparenza retributiva e di tutela antidiscriminatoria deve necessariamente iniziare dal darsi delle regole. Per questo AGI si impegna a promuovere l'equilibrio di genere negli organismi, con una regola precisa: il genere meno rappresentato deve avere almeno un terzo dei componenti del Consiglio esecutivo nazionale e dei Consigli esecutivi regionali. È una soglia minima, non un traguardo.

Riguardo all'operato dell'Associazione, la formazione è l'impegno più concreto. Particolare attenzione è riservata ai giovani, sempre più coinvolti nella vita associativa a partire proprio dall'alta formazione. A tal proposito, ogni anno AGI organizza decine di eventi formativi, a livello nazionale e regionale, anche a distanza: sono stati circa 80 nel 2025 e quasi 50 quest'anno, un dato parziale perché si ferma al 30 giugno.

Ma c'è un'iniziativa a cui AGI tiene in modo particolare: la scuola di alta formazione. Nasce nel 2004, in collaborazione con l'Ordine degli avvocati di Milano, con il nome Scuola di Alta Formazione in Diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale "Luca Boneschi". In più di vent'anni ha formato centinaia di colleghe e colleghi, diventando un percorso nazionale organizzato in più sedi collegate in videoconferenza. Dal 2025 ha assunto la denominazione attuale: Scuola di Alta Formazione e Specializzazione in Diritto del lavoro "Boneschi - Del Punta", istituita da AGI insieme ai Dipartimenti di Giurisprudenza di sette università – Catania, Firenze, Roma alla Luiss Guido Carli, Milano-Bicocca, Padova, Reggio Calabria e Torino – e ai Consigli degli Ordini degli Avvocati delle rispettive città. Non si tratta più soltanto di alta formazione: il percorso, che prevede 280 ore in due anni, è strutturato secondo la normativa sulla specializzazione forense e, con la frequenza e il superamento degli esami, consente di ottenere il titolo di "avvocato specialista in Diritto del lavoro e della previdenza sociale". La scuola è stata infatti approvata dal Ministero della Giustizia con parere di conformità del 21 luglio 2025. Dal primo biennio 2004-2006 all'ultimo 2025-2027 si è passati da 50 a 216 iscritti, sostenendo i più meritevoli con borse di studio e con 17 sedi in tutta Italia: tra queste, in Puglia, anche Bari. La specializzazione non è un titolo da incorniciare, è una garanzia per chi si rivolge ad avvocate e avvocati, che siano lavoratrici, lavoratori o imprese: la garanzia di trovare competenza, perché il diritto del lavoro cambia in fretta, e chi lo pratica deve poter stare al passo.

Sul piano professionale, AGI è stata in prima linea con le Istituzioni ordinistiche, politiche e previdenziali, CNF, OCF e Cassa forense, contribuendo a valorizzare le specializzazioni e a definire il percorso di approvazione della nuova legge professionale. Abbiamo promosso un Coordinamento nazionale permanente di tutte le Associazioni specialistiche e messo in campo le prime iniziative unitarie.

Resta l'ultimo punto, anche questo molto importante per il futuro. Il diritto del lavoro che viene applicato ogni giorno è sempre più europeo. Le direttive di cui si parlerà nel Convegno non si fermano ai confini nazionali, così come il profilo delle avvocate e degli avvocati giuslavoristi non può fermarsi a quei confini. Per questo, lo scorso anno a Cagliari, in occasione del Convegno annuale, AGI ha firmato un Protocollo con ASNALA, l'Associazione dei giuslavoristi spagnoli, ed EDEKA, quella dei giuslavoristi greci. Un Protocollo pensato per favorire lo scambio e la formazione tra le associazioni. Il primo evento comune si è tenuto a Madrid lo scorso giugno, ed è stata l'occasione per un confronto sulla direttiva europea sulla trasparenza retributiva e sugli impatti dell'IA, con particolare attenzione alle garanzie per lavoratrici e lavoratori in un mercato del lavoro sempre più digitalizzato. È un primo passo, solo l'inizio di qualcosa di stabile. Il Protocollo, inoltre, è aperto: altre associazioni potranno aderire.

Infine, tornando al Convegno: tre giorni con tante voci diverse, un'occasione preziosa per il confronto, soprattutto quando queste voci sono in disaccordo; un'Associazione vive di questo: discussione e dialogo. Il lavoro che verrà avrà bisogno di tutte e tutti noi.

Speciali I Supplementi

# In Puglia, a Lecce, il Convegno nazionale AGI 2026

*di Grazia Fazio - Presidente sezione AGI Puglia e Basilicata*
N. 40 - 20 ottobre 2026

Guida al Lavoro

Torna al sommario

Portare il dibattito sul futuro del diritto del lavoro in Puglia ne ribadisce il valore ed evidenzia come il Sud Italia vada inteso come un motore fondamentale nella costruzione delle politiche di sviluppo e sostenibilità di domani

A distanza di 16 anni dal Convegno Nazionale del 2010 svoltosi a Bari, quest'anno il Convegno Nazionale AGI torna in Puglia, a Lecce.
È un appuntamento che assume per noi un grande significato ed è un'occasione che accogliamo con profonda emozione e grande orgoglio.
Ricevere la nostra comunità giuslavoristica a Lecce non è soltanto un gradito ritorno in Puglia, ma una scelta strategica e ricca di significato. Il Sud Italia rappresenta un laboratorio dinamico e cruciale per le grandi sfide occupazionali, l'attrazione dei talenti, la transizione ecologica e digitale e lo sviluppo economico sostenibile.
Portare il dibattito sul futuro del diritto del lavoro in questa terra ne ribadisce il valore ed evidenzia come il Sud Italia vada inteso come un motore fondamentale nella costruzione delle politiche del lavoro di domani.
Il tema che guida i nostri lavori in queste tre giornate è illuminante: "**Il lavoro che verrà: Governance e partecipazione".**
Viviamo in un'epoca di trasformazioni senza precedenti, segnata dall'impatto delle nuove tecnologie, dell'intelligenza artificiale, della riorganizzazione dei processi produttivi e dalla necessità impellente di coniugare la competitività aziendale con la tutela dei diritti e l'equità sociale. In questo contesto, l'avvocatura giuslavoristica è chiamata a farsi voce attiva e guida autorevole nell'orientare i cambiamenti in atto.
Per affrontare questioni così complesse, abbiamo riunito un parterre di altissimo profilo e di respiro internazionale. Il programma si caratterizza per la presenza delle migliori competenze del mondo accademico, della magistratura, delle istituzioni, dell'impresa, del giornalismo e delle parti sociali.
Particolarmente significativo è il respiro internazionale dell'evento, che vede la partecipazione anche di illustri relatori e specialisti stranieri, chiamati a condividere una prospettiva europea ed estera fondamentale per confrontare i diversi modelli di governance d'impresa e di tutela del lavoro.
Nella giornata di apertura, dopo l'Assemblea Generale, apriremo con **I Dialoghi di AGI** dedicati all'analisi statistica e strutturale della nostra professione, per poi proseguire con una tavola rotonda incentrata sulle prospettive dell'avvocatura del futuro.
Entreremo, poi, nel cuore delle tematiche scientifiche. Affronteremo il dibattito sulla libertà d'impresa tra partecipazione e controlli giudiziali, seguito da un confronto ad alto livello sulle trasformazioni dell'organizzazione aziendale e sull'evoluzione della rappresentatività sindacale.
Seguiranno, come nella nostra consuetudine, i **Workshop tematici di approfondimento**, nei quali si analizzeranno in modo concreto ed operativo le più recenti novità normative europee e nazionali: dalla direttiva sul lavoro tramite piattaforma, alle ripercussioni lavoristiche del Codice della crisi d'impresa, fino ai controlli algoritmici in azienda e alle nuove tutele in materia di trasparenza ed equità retributiva.
Concluderemo i nostri lavori con una sessione dal forte stampo europeo ed evolutivo. Analizzeremo la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa attraverso una rigorosa valutazione comparata nell'ambito dell'Unione Europea – arricchita dai contributi dei nostri ospiti e docenti stranieri – per poi chiudere con un approfondimento di carattere processuale dedicato alle tutele antidiscriminatorie.

Desidero rivolgere un sentito ringraziamento a tutti i relatori italiani e internazionali che arricchiscono questa assise con il loro sapere, all'Ufficio di Presidenza, al Comitato Scientifico, al Comune di Lecce, a tutte le Istituzioni e in modo speciale alla sezione AGI Puglia e Basilicata per la dedizione e l'impegno profuso al fine di garantire la migliore accoglienza a tutti i partecipanti e per aver fortemente voluto il ritorno di questo prestigioso appuntamento nel Sud Italia.
Auguro a tutte e a tutti voi tre giornate di intenso **confronto, arricchimento professionale e proficua condivisione**.

Speciali | I Supplementi

# Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 1 - Il lavoro tramite piattaforme digitali

*di Enzo Martino*
N. 40 - 20 ottobre 2026

Guida al Lavoro

Torna al sommario

Il lavoro digitale tra crescita del fenomeno e sfide regolatorie




Il presente workshop si colloca in un momento di eccezionale densità normativa. Nel breve arco di poco più di un anno — dal novembre 2024 al luglio 2026 — si sono stratificati quattro interventi di rango diverso ma convergente: la Direttiva (UE) 2024/2831, la Convenzione OIL del 20 giugno 2026, il D.L. n. 62/2026 e lo schema di decreto legislativo del 22 luglio 2026 destinato ad una rapida approvazione.
Si tratta di una simultaneità normativa con pochi precedenti nel diritto del lavoro italiano, che rende indispensabile una lettura coordinata e sistematica dei testi.
Il workshop è strutturato attorno a quattro contributi.
Il primo – che verrà affrontato da Giulia Cantini Cortellezzi, avvocata in Torino e responsabile dell'Altra Scuola di specializzazione di AGI Piemonte - riguarda la cornice sovranazionale. L'analisi della Direttiva 2024/2831 e della Convenzione OIL 2026 consente infatti di verificare convergenze e divergenze tra i due strumenti — uno vincolante per gli Stati che la ratificheranno, l'altro ad efficacia diretta nell'ordinamento UE — e di misurare l'ampiezza del margine di discrezionalità lasciato agli Stati membri in sede di attuazione, con particolare riguardo alla definizione di piattaforma, alla presunzione di subordinazione e ai limiti della gestione algoritmica.
Il secondo – che verrà trattato da Francesca Casini, avvocata in Bologna e Presidente di AGI Emilia e Romagna - scende sul piano del diritto positivo italiano, analizzando tra l'altro lo schema di decreto delegato del 22 luglio 2026 con specifico riferimento al nodo più controverso: il bilanciamento tra il diritto del lavoratore alla trasparenza algoritmica — conoscenza dei parametri, delle logiche e degli effetti dei sistemi decisionali automatizzati — e la tutela del segreto industriale e commerciale della piattaforma. Si tratta di una tensione che investe non soltanto il piano dei diritti individuali, ma anche quello della vigilanza pubblica, del

contenzioso collettivo e dei rapporti tra INL, Garante per la protezione dei dati personali e Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale (AgID e ACN), come delineato dagli artt. 19 e 20 dello schema.
Il terzo - che verrà curato dal dott. Vincenzo Maria Tedesco, Giudice del lavoro a Bari -offre una rassegna critica della giurisprudenza, ripercorrendo il tortuoso cammino che ha condotto dal diniego di tutela delle prime pronunce alla progressiva affermazione della subordinazione, interrogandosi su quali ulteriori strumenti abbia a disposizione il Giudice alla luce delle novità normative dell'ultimo biennio.
Il quarto, - che verrà sviluppato da Antonio De Giudici, avvocato e docente di diritto del lavoro presso l'Università di Cagliari - adotta infine una prospettiva di sistema, interrogandosi sull'adeguatezza della contrattazione collettiva e degli strumenti di determinazione del salario giusto nell'economia delle piattaforme. Infatti, mentre per i lavoratori subordinati la presunzione e il CCNL di riferimento offrono un ancoraggio, per il lavoratore autonomo genuino — il professionista, il consulente, il creativo che opera tramite piattaforma senza essere etero-diretto — le tutele restano frammentarie e la logica dell'equo compenso fatica a imporsi come standard sistematico.
Trasversale a tutti i contributi è la questione del soggetto tutelato: le nuove fonti — OIL e UE — adottano consapevolmente un approccio inclusivo, prescindendo dalla qualificazione formale del rapporto, ma il diritto interno stenta ancora a tradurre questa scelta in tutele omogenee per l'intera platea dei lavoratori digitali. È proprio questa tensione irrisolta — tra l'universalismo delle nuove fonti e il particolarismo delle categorie giuslavoristiche tradizionali — il filo conduttore del workshop e la sfida più urgente per l'interprete e per il legislatore.

## Dimensioni e morfologia del fenomeno

Si stima che nella UE circa 28 milioni di lavoratori operino attraverso piattaforme digitali e le proiezioni di breve periodo ci dicono che arriveremo a circa 43 milioni. Di questi, almeno 5,5 milioni sarebbero erroneamente classificati come autonomi mentre le modalità di svolgimento della prestazione indicherebbero che potrebbe trattarsi di lavoratori sostanzialmente subordinati. Il fenomeno abbraccia figure eterogenee — rider, artigiani, professionisti, creativi digitali, lavoratori domestici — la cui prestazione è intermediata e governata algoritmicamente. In Italia l'accelerazione è stata amplificata dalla pandemia, che ha sancito il ruolo «essenziale» del lavoro digitale, tanto che in pochi anni si è arrivati alla cifra di circa 700.000 soggetti che percepiscono un reddito da tale fonte, di cui almeno 80.000 sono considerati lavoratori continuativi (dati INAPP e ISTAT).

## La Convenzione OIL 2026

Naturalmente, dato l'impetuoso sviluppo del fenomeno, le istituzioni internazionali si sono poste il problema del suo governo sul piano normativo. Anche se non ancora ratificata dall'Italia né dagli altri Stati membri, vale la pena di ricordare, per sua la autorevolezza interpretativa, anzitutto la Convenzione n. 193/2026 adottata il 20 giugno 2026 nella 114ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro.
La Convenzione introduce il primo strumento vincolante globale sul lavoro di piattaforma. Definisce la piattaforma digitale in termini tecnologicamente neutri, include gli intermediari, e — prescindendo dalla qualificazione formale del rapporto — tutela il lavoratore in quanto tale. I pilastri sono: libertà sindacale e contrattazione collettiva; salute e sicurezza con diritto di abbandono della prestazione in caso di pericolo grave; corretta qualificazione basata sui fatti; salario minimo per i subordinati e valutazione dell'estensione agli autonomi; trasparenza e riesame delle decisioni algoritmiche; protezione dei dati e divieto di sospensione discriminatoria dell'account.

## Il recepimento italiano della Direttiva UE 2024/2831: lo schema di decreto del 22 luglio 2026

In attuazione della Legge delega n. 91/2025, è già in cantiere lo schema del decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.
I principi della Direttiva sono già stati peraltro in gran parte anticipati dal D.L 62/2026, convertito con L.112/2026, cui lo schema di decreto legislativo in corso di approvazione fa più volte riferimento (tanto che si possono temere problemi di coordinamento tra le due fonti che regoleranno la stessa materia).
Il decreto legislativo dovrebbe entrare in vigore il 2 dicembre 2026 e si applicherà a subordinati, autonomi e collaboratori coordinati operanti su piattaforma nel territorio nazionale. La presunzione di subordinazione rinvia appunto all'art. 12 del D.L. n. 62/2026, con indicatori fondati su contenuto, modalità e tempi della prestazione eterodiretti dalla piattaforma. Il Capo III vieta il trattamento di dati emotivi, biometrici e sindacali; impone trasparenza algoritmica verso lavoratori e autorità; garantisce supervisione umana biennale e nullità delle decisioni pregiudizievoli adottate senza intervento umano; riconosce il diritto a spiegazione scritta e riesame entro termini certi. Il nodo irrisolto resta il bilanciamento tra trasparenza e segreto industriale, rimesso in larga misura alla giurisprudenza. Le sanzioni, affidate all'INL, sono progressive e raddoppiate in caso di recidiva o di violazioni incidenti su compenso, account o cessazione del rapporto.

## Giurisprudenza, contrattazione collettiva e lavoro autonomo

La giurisprudenza del lavoro ha dapprima consolidato l'applicazione dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, sino al riconoscimento diretto della subordinazione; quella penale ha sanzionato il caporalato digitale con gli strumenti del codice antimafia e dell'art. 603-bis c.p..
La contrattazione collettiva — valorizzata tanto dalla Convenzione OIL quanto dalla Direttiva 2024/2831 — resta invece tuttora assai lacunosa per il lavoro autonomo genuino, per il quale lo strumento dell'equo compenso appare l'unico presidio efficace contro la sproporzione contrattuale tra prestatore e piattaforma.

Speciali | I Supplementi

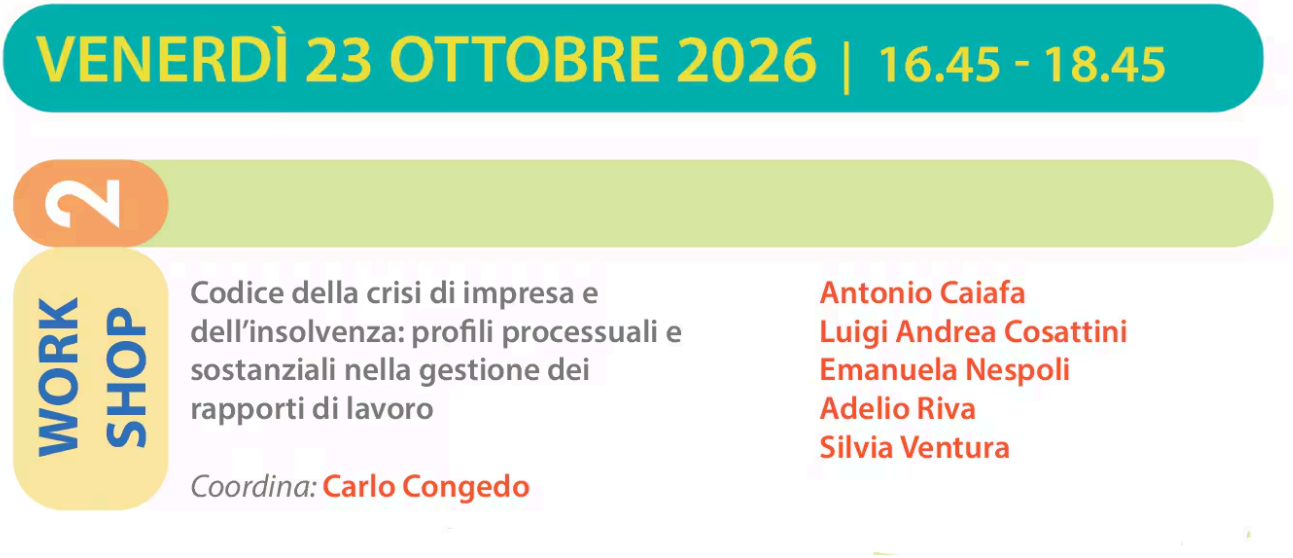
# Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 2 - Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza

*di Carlo Congedo*

N. 40 - 20 ottobre 2026



Nel rapporto tra insolvenza e lavoro, l'equilibrio - che il Codice della Crisi di impresa tenta di perseguire tra esigenze della procedura e diritti dei lavoratori non è scevro da persistenti incertezze interpretative e dal non sempre lineare dialogo con il diritto europeo




Il workshop "Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza: profili processuali e sostanziali nella gestione dei rapporti di lavoro" si pone l'obiettivo di indagare e rendere possibilmente comprensibili agli addetti ai lavori quelle criticità che emergono laddove le dimensioni, concorsuale e lavoristica si incontrano, imponendo quindi una rilettura dei tradizionali istituti di tutela del lavoro alla luce delle finalità proprie della regolazione della crisi e dell'insolvenza.
Le relazioni che seguiranno offrono, sotto questo profilo, una ricostruzione sistematica di particolare interesse, perché affrontano il tema non solo dal versante della conservazione dei valori produttivi e della soddisfazione del ceto creditorio, ma soprattutto da quello della tenuta delle garanzie individuali e collettive dei lavoratori.

## Tutela dei rapporti di lavoro nelle vicende traslative dell'impresa in crisi o insolvente

Un primo asse di riflessione riguarda la tutela dei rapporti di lavoro nelle vicende traslative dell'impresa in crisi o insolvente, con specifico riferimento alla compatibilità tra disciplina interna, diritto unionale e nuovi modelli di liquidazione o continuità indiretta. La relazione del Prof. Antonio Caiafa dedicata al trasferimento d'azienda e al pre-pack evidenzia come il baricentro del dibattito si sia progressivamente spostato dal solo

problema della commerciabilità dell'impresa a quello, ben più delicato, della sorte dei rapporti di lavoro nel passaggio del complesso aziendale, mettendo in risalto il ruolo dell'art. 368 CCII nel coordinamento con l'art. 2112 c.c. e nella rimodulazione degli spazi di derogabilità consentiti nelle diverse procedure. Il contributo segnala, in particolare, la persistente centralità del principio di continuità giuridica dei rapporti, anche laddove il legislatore concorsuale miri a favorire operazioni di cessione funzionali alla migliore liquidazione o al recupero del valore aziendale, e pone in luce le difficoltà di inquadramento del pre-packnell'ordinamento interno, specie con riguardo all'impatto sui diritti dei lavoratori e alla necessità di conformarsi ai parametri unionali.

## Tutela dei crediti di lavoro

Di grande rilievo è, poi, la riflessione dedicata alla tutela dei crediti di lavoro negli strumenti di regolazione della crisi. L'intervento dell'Avv. Silvia Venturamuove dalla premessa, pienamente condivisibile, secondo cui il credito del lavoratore, in particolare nella sua componente retributiva, non è assimilabile a qualunque altra pretesa patrimoniale, essendo assistito da privilegio e trovando un fondamento costituzionale che impone particolare cautela ogniqualvolta la disciplina concorsuale ne differisca o ne comprima la soddisfazione. In questa prospettiva, il contributo valorizza tanto le misure di maggior favore previste dal Codice — dal pagamento autorizzabile delle retribuzioni anteriori nel concordato in continuità alla disciplina della revocatoria, sino alla rivalutazione dei crediti — quanto le criticità derivanti dall'applicazione delle misure protettive e cautelari, capaci di sospendere o inibire le azioni individuali anche per tempi molto estesi. In altri termini, il problema non è soltanto quello dell'equilibrio tra continuità aziendale e par condicio, ma quello della effettività della tutela del credito retributivo, soprattutto quando già consacrato in un titolo esecutivo e quando non venga in concreto perseguito il mantenimento dei livelli occupazionali.

## La garanzia dei crediti di lavoro e della posizione previdenziale in caso di insolvenza del datore di lavoro

Nella medesima linea si colloca il contributo a cura dell'Avv. Adelio Riva sulla garanzia dei crediti di lavoro e della posizione previdenziale in caso di insolvenza del datore di lavoro, che ricostruisce il percorso normativo dalle prime forme di intervento del Fondo di garanzia sino alle innovazioni introdotte dal CCII. La relazione mette in evidenza come la disciplina concorsuale contemporanea continui a misurarsi con un dato strutturale: la specialità del credito di lavoro, pur riconosciuta sul piano formale, incontra nella prassi ostacoli applicativi e tensioni sistematiche che ne riducono l'effettività. Particolarmente significativa, nel contesto del trasferimento d'azienda, è l'analisi della deroga alla responsabilità solidale del cessionario per i crediti anteriori e della immediata esigibilità del trattamento di fine rapporto, con conseguente intervento del Fondo, quale tecnica normativa diretta ad alleggerire l'operazione traslativa ma, al tempo stesso, idonea a trasferire sul sistema di garanzia pubblica una parte dell'insolvenza del datore.

## L’incidenza della specialità concorsuale sulle garanzie sostanziali e procedurali in materia di licenziamento

Di assoluto interesse, è poi il contributo a cura dell'Avv. Emanuela Nespoli dedicato all'art. 189 CCII e alla cessazione automatica dei rapporti di lavoro nella liquidazione giudiziale, tema che tocca uno snodo essenziale del nuovo diritto della crisi: se e fino a che punto la specialità concorsuale possa incidere sulle garanzie sostanziali e procedurali in materia di licenziamento. La relazione mette in luce la logica sottesa alla

disciplina della sospensione dei rapporti e della successiva scelta del curatore tra subentro e cessazione, ma sottolinea anche le ricadute assai rilevanti di tale meccanismo sul piano della tutela del lavoratore, privato, nella fase intermedia, sia della retribuzione e della contribuzione, sia dell'accesso immediato agli strumenti di sostegno al reddito. Il punto di maggiore criticità è individuato nel rapporto tra cessazione automatica e disciplina dei licenziamenti collettivi, alla luce della normativa europea e degli obblighi di informazione e consultazione sindacale: il rischio segnalato è quello di una sostanziale riduzione collettiva del personale prodotta senza l'attivazione del confronto sindacale, in possibile tensione con i principi elaborati dalla Corte di Giustizia.

## Riparto di competenza tra giudice del lavoro e giudice concorsuale

Infine, non poteva mancare anche un importante *focus* sul versante processuale, al riguardo, la relazione a cura dell'Avv. Luigi Andrea Cosattini sul riparto di competenza tra giudice del lavoro e giudice concorsuale affronta uno dei nodi più sensibili dell'intero sistema: il punto di equilibrio tra tutela differenziata del lavoratore e concentrazione concorsuale dell'accertamento dei crediti. Il contributo ricostruisce con chiarezza il discrimine tra controversie relative allo status del lavoratore, riservate al giudice del lavoro, e controversie aventi ad oggetto l'accertamento del credito da far valere sulla massa, devolute invece al giudice concorsuale. Ne emerge un quadro nel quale l'attrazione concorsuale non elimina, ma ridisegna, il perimetro della giurisdizione lavoristica, lasciando aperte questioni di non poco momento: la sorte dei giudizi pendenti alla data di apertura della procedura, la configurazione dell'improcedibilità, il rapporto tra accertamento pregiudiziale dello status e insinuazione al passivo, nonché la scindibilità delle domande di reintegra e di condanna risarcitoria nell'ipotesi di licenziamento illegittimo.
L'insieme delle relazioni restituisce, dunque, l'immagine di un sistema in trasformazione, nel quale il diritto del lavoro non rappresenta un mero limite esterno alla procedura concorsuale, ma un parametro interno di legittimità e coerenza della regolazione della crisi.

## Conclusioni

Se un filo conduttore accomuna tutti i contributi, esso va individuato nella ricerca di un equilibrio non meramente formale tra esigenze della procedura e diritti dei lavoratori. Equilibrio che il Codice della crisi tenta di perseguire, ma che la prassi applicativa, le persistenti incertezze interpretative e il dialogo non sempre lineare con il diritto dell'Unione mostrano ancora in via di assestamento.
Proprio per questo, tutti i contributi non si limitano a descrivere la disciplina vigente: ne mettono in evidenza i punti di tenuta e, soprattutto, le aree di frizione, offrendo agli interpreti strumenti utili per una lettura sistematica, critica e tecnicamente avvertita del rapporto tra insolvenza e lavoro.

Speciali | I Supplementi

# Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 3 - Controlli aziendali e tutele dei lavoratori

*di Marta Capuzzo*

N. 40 - 20 ottobre 2026



Dal potere ai limiti del controllo datoriale su e-mail aziendali e internet; dai confini del "legittimo sospetto" nei controlli difensivi e dei conseguenti diritti, anche di natura processuale ai controlli difensivi a mezzo di algoritmo; dai limiti dei sistemi decisionali e di monitoraggio governati dall'intelligenza artificiale all'analisi dell'AI Act




Il workshop n. 3, che vede quali relatori Silvia Balestro, Letizia Martini, Enzo Morrico e Andrea Polito, è dedicato al tema dei "Controlli aziendali e tutele dei lavoratori: dallo Statuto al controllo algoritmico".
La disciplina dei controlli aziendali a distanza è stata sensibilmente modificata dall'art. 23 del d. lgs. n. 151/2015 (e dall'art. 5, 2° comma, del d. lgs. 185/2016), nel contesto della nota riforma intervenuta ad opera del c.d. Jobs Act. Si è trattato della risposta del legislatore ai ripetuti inviti di riscrittura e ripensamento di un istituto ritenuto ormai obsoleto e inadatto rispetto alla inarrestabile evoluzione tecnologica.
La transizione digitale ha provocato cambiamenti epocali nella organizzazione dei processi tecnico-produttivi delle imprese e spostato l'orizzonte verso forme inedite, anche indirette e "incidentali", di controllo sull'operato di lavoratrici e lavoratori.
Se la vigilanza in passato si esauriva nel controllo visivo o tramite impianti tradizionali, oggi si focalizza su strumenti informatici, posta elettronica aziendale e tecnologie algoritmiche che implicano, per definizione, una separazione tra il momento dell'acquisizione delle informazioni relative all'attività lavorativa, la loro conservazione e l'eventuale successiva utilizzazione nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro.
Il delicato equilibrio tra le prerogative di controllo del datore di lavoro, tese alla tutela del patrimonio aziendale, alla sicurezza del lavoro o alle specifiche esigenze organizzative/produttive, deve necessariamente bilanciarsi con i diritti di lavoratrici e lavoratori, tutti di rilevanza costituzionale, alla riservatezza, alla libertà, e alla propria dignità, ad una adeguata difesa.

## Le fonti normative interne ed europee

Il quadro normativo è sicuramente complesso: le norme interne di origine giuslavoristica (in primis, l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori) si intrecciano con quelle "civilistiche" riferite alla tutela della riservatezza e con quelle espresse, anche di recente, a livello eurounitario. Partendo dalle fonti europee si ricordano:

- Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati (GDPR – General Data Protection Regulation), che impone il rispetto di significative prescrizioni in tema di gestione della sicurezza dei dati personali, in ossequio ai principi di liceità, correttezza, trasparenza e minimizzazione del trattamento dei dati, al diritto al consenso esplicito e di non essere sottoposti a decisioni interamente automatizzate, alla possibilità di contestazione su accesso, rettifica e cancellazione dei dati.
- Direttiva UE 2022/2555 – nota come NIS2 -, che ha rafforzato il numero dei settori soggetti agli obblighi di sicurezza, introdotto misure strutturate di gestione dei rischi, da realizzarsi con la condivisione delle informazioni, la vigilanza e l'applicazione delle misure di cyber security.
- lgs. 138/2024 di attuazione della richiamata direttiva NIS2.
- Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), che offre il primo quadro normativo organico a livello europeo riferito all'uso dell'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di promuovere un impiego sicuro e affidabile, proteggendo la salute, la sicurezza e i diritti fondamentali dei cittadini dai rischi tecnologici e che classifica come ad alto rischio i sistemi di IA usati nell'ambito del rapporto di lavoro per selezione, monitoraggio e risoluzione del rapporto, prescrivendo stringenti obblighi di trasparenza e supervisione umana, secondo un modello c.d. antropocentrico.
- lgs. n. 160/2026, in vigore dal 30 settembre 2026, di adeguamento della normativa nazionale ai ricordati Regolamento UE 2024/1689 e l. n. 132/2025.
- 4, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), come modificato dal D.Lgs. 151/2015, che distingue la regolamentazione a seconda che si tratti (1° comma) di impianti audiovisivi e strumenti di controllo a distanza, soggetti all'obbligo del preventivo accordo sindacale o autorizzazione amministrativa, oppure di strumenti di lavoro (2° comma). In entrambi i casi (3° comma), l'utilizzabilità delle informazioni a fini disciplinari è subordinata all'adeguata informativa al dipendente sulle modalità d'uso e controllo nel rispetto del Codice Privacy (D.Lgs. 196/2003).
- 8, Statuto Lavoratori, che vieta indagini sulle opinioni o fatti irrilevanti per l'attitudine professionale.
- lgs. 104/2022 – c.d. Decreto Trasparenza, che impone precisi obblighi informativi sull'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati volti a valutare le prestazioni, assegnare compiti o incidere sulla gestione del rapporto. Il successivo Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) ha poi ridimensionato le prescrizioni al datore di lavoro escludendo dagli obblighi le imprese che adottano sistemi in cui vi sia un effettivo apporto umano.
- Provvedimenti del Garante della privacy (da ultimo il provvedimento n. 243/2025).
- Legge n. 132/2025, che conferma la necessità di assumere un approccio antropocentrico, la necessità della supervisione umana (l'IA funge da supporto ma la decisione finale e la responsabilità restano in capo all'uomo), l'obbligo di trasparenza e sicurezza (necessità di essere informati in modo chiaro e completo quando si interagisce con sistemi di intelligenza artificiale).

## Gli obblighi del datore di lavoro e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori

La prima norma di riferimento, come noto, è certamente l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, riformulata dal legislatore ormai undici anni fa.

Con tale disposizione il legislatore ha contemperato l'esigenza del datore di lavoro di assicurarsi la protezione di dati, processi e segreti aziendali con quella delle lavoratrici e dei lavoratori al rispetto dei propri diritti di rilevanza costituzionali inerenti alla riservatezza, alla dignità e alla libertà individuale, il diritto di difesa.
L'art. 4 ammette la possibilità di effettuare controlli a distanza sull'operato dei dipendenti esclusivamente per ragioni organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale. Per rendere leciti tali accertamenti, il datore di lavoro deve stipulare un apposito accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, ottenere un'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro, territoriale o nazionale. A tale obbligo si affianca quello ulteriore di condividere con tutti i dipendenti potenzialmente sottoposti al controllo una adeguata informativa, in accordo con la disciplina posta in materia di tutela della privacy ai sensi del d. lgs. n. 196/2003, pena l'inutilizzabilità dei dati.
In tal modo il legislatore ha espresso, nella sostanza:
1. l'obbligo del rispetto del principio della trasparenza, anche grazie all'integrazione della disciplina in tema di tutela della privacy nel rapporto di lavoro;
2. l'obbligo di adozione di un modello antropocentrico: nessuna decisione datoriale definitiva riguardante il rapporto di lavoro o le sue modifiche, inclusi i provvedimenti disciplinari, può essere assunta unicamente su processi automatizzati. Tali decisioni devono restare affidate al controllo e alla valutazione di una persona fisica;
3. vietato la possibilità di eseguire controlli a distanza *tout court,* in assenza cioè di ragioni organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro o di tutela del patrimonio aziendale;
4. prescritto la necessità che i controlli di cui al 1° comma art. 4 SL siano preceduti da accordo sindacale/autorizzazione amministrativa e sempre, in via generale, da adeguata informativa a livello individuale;
5. il divieto in capo al datore di lavoro di eseguire, con ogni mezzo, indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali oppure su fatti che esulano dalla capacità professionale di lavoratrici e lavoratori;
6. la necessità di garantire una adeguato sistema di difesa dei diritti di lavoratrici e lavoratori in ossequio all'art. 24 Cost.

## I temi affrontati dai Relatori

I relatori affronteranno il tema del potere e dei limiti del controllo datoriale su e-mail aziendali e internet, quello oggetto di dibattito giurisprudenziale in ordine ai confini del "legittimo sospetto" nei controlli difensivi e dei conseguenti diritti, anche di natura processuale, posti a tutela di lavoratrici e lavoratori, il tema dei controlli difensivi a mezzo di algoritmo e dei limiti dei sistemi decisionali e di monitoraggio governati dall'Intelligenza Artificiale, l'analisi del recente regolamento dell'AI Act e delle ricadute a livello interno.
L'ottica è quella di affermare che tutela della dignità, della libertà e della riservatezza di lavoratrici e lavoratori da una parte ed efficace protezione dell'organizzazione e del patrimonio aziendale dall'altra possono coesistere solo attraverso la garanzia di una progettazione trasparente delle policy, un attivo coinvolgimento delle parti sociali e un uso trasparente e antropocentrico delle nuove tecnologie.

Speciali | Supplementi

# Convegno nazionale AGI 2026 - Workshop 4 - Trasparenza ed equità retributiva

*di Alessandra Maniglio*
N. 40 - 20 ottobre 2026

Guida al Lavoro

Torna al sommario

Le scelte del legislatore italiano nel D.Lgs. n. 96/2026 in materia di trasparenza e equità retributiva: profili applicativi, criticità e ruolo del giuslavorista




Nel quarto workshop i relatori affronteranno il tema della trasparenza e dell'equità retributiva a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. n. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026, con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2023/970 (Pay Transparency Directive).
Le nuove norme prevedono che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, debbano dotarsi di un sistema retributivo finalizzato ad assicurare in azienda che un lavoro uguale o di pari valore possa essere retribuito in maniera diversa solo in presenza di criteri oggettivi e neutrali dal punto di vista del genere.
La Direttiva ha l'obiettivo di superare la discriminazione retributiva di genere, sancendo un diritto alla parità retributiva, misurabile e azionabile in giudizio. Le principali criticità operative — «lavoro di pari valore», flussi informativi, correzione dei divari =5%, inversione dell'onere probatorio — trovano nel decreto risposte normative che meritano un'analisi approfondita.
Il decreto riguarda tutti i contratti di lavoro subordinato, incluse le posizioni dirigenziali e gli apprendisti. Sono esclusi lavoro domestico, intermittente, i tirocini e gli stage. Per i lavoratori somministrati, la disciplina si applica all'utilizzatore, con dubbi interpretativi sulla dissociazione tra datore formale e utilizzatore.

## Il concetto di retribuzione e di stesso lavoro

Nel corso del workshop verranno esaminate le norme del Decreto in raffronto con le norme della Direttiva, evidenziando alcune criticità interpretative legate per esempio alla definizione del concetto di «retribuzione»,

rilevante ai fini della parità. La definizione di retribuzione - che include retribuzione base, superminimi, bonus, variabili, benefit, welfare, patti di stabilità e non concorrenza- è ben più ampia della definizione di «livello retributivo» utilizzata per gli obblighi informativi e di reporting, che include solo retribuzione lorda annua e oraria, escluse le componenti individuali non strutturali. La definizione di retribuzione è ancor più delicata alla luce del cd. "Decreto primo maggio" che ha introdotto il concetto di "giusta retribuzione".
Come armonizzare le norme del Decreto con la Direttiva all'interno del sistema giuridico italiano? Come dovranno procedere le aziende per adempiere correttamente agli obblighi informativi sui livelli retributivi, evitando di essere esposte ad azioni giudiziali fondate su discriminazioni nella retribuzione nel senso più ampio del suo significato? Vi sono infatti elementi delicati che legano la definizione di retribuzione al concetto di «pari valore»; non va infatti scordato il ruolo sociale che l'art. 36 della Costituzione assegna alla retribuzione. Ruolo sociale che si arricchisce ove si collochi l'art. 36 nell'alveo degli altri diritti fondamentali la cui attuazione la Carta costituzionale impone. Agli interpreti, quindi, spetta anche il compito di leggere la nuova normativa in aderenza con le previsioni costituzionali e comunitarie, rendendo certamente poco condivisibili approcci interpretativi riduzionistici.
Il concetto di «stesso lavoro» (mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica, livello e categoria) e «lavoro di pari valore» (mansioni comparabili previste dai livelli di inquadramento, valutate con criteri oggettivi e neutri) nel Decreto vede l'adozione di una scelta importante, laddove viene riconosciuta una presunzione di conformità ai principi della Direttiva e del Decreto in caso di applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative, ritenendo necessariamente rispettati i principi di parità, ferma la possibilità di dimostrare trattamenti individuali discriminatori.
La contrattazione collettiva ha, quindi, un ruolo centrale che verrà approfondito nel workshop, ma questo meccanismo di presunzione di conformità è assente nella Direttiva, con la conseguenza che il Decreto si discosta dai principi assai rilevanti della norma eurounitaria: l'onere probatorio torna in capo al lavoratore in direzione opposta rispetto alla logica europea.

## L’impatto sulle ricerche di personale

Un ulteriore impatto immediato e rilevante del Decreto nella vita delle aziende si ha nell'ambito delle ricerche di personale: l'art. 5 impone di indicare negli avvisi di selezione la retribuzione iniziale o la relativa fascia e vieta di richiedere informazioni sulle retribuzioni pregresse, anche indirettamente. Si tratta di una modifica cruciale che cambia il paradigma delle selezioni: non si può chiedere la retribuzione attuale del candidato, ma andrà descritto il profilo ricercato, individuato sulla base del sistema retributivo adottato in azienda, indicando nell'annuncio la retribuzione o la fascia retributiva (concetto CHE non è definito nel Decreto). È preferibile indicare un range minimo-massimo ancorato alla realtà organizzativa, specificando i criteri per documentare la neutralità rispetto al genere. Questa novità crea una simmetria negoziale nella trattativa preassuntiva veramente rilevante nella lotta alla discriminazione retributiva di genere.
Il Decreto impone di rendere accessibili i criteri di determinazione della retribuzione, i livelli retributivi e i criteri di progressione economica. Per chi applica un CCNL maggioritario, l'obbligo si intende assolto mediante rinvio al CCNL e agli accordi aziendali — semplificazione che presenta criticità quando la retribuzione effettiva si discosti dal minimo contrattuale per superminimi o componenti variabili. I datori con meno di cinquanta dipendenti sono esonerati dall'obbligo sui criteri di progressione.
Le previsioni del Decreto riconoscono anche a ciascun lavoratore il diritto di ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, i livelli retributivi medi ripartiti per sesso delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore. Sono nulle le clausole che limitino la facoltà di rendere nota la propria retribuzione.
Tutte queste previsioni sono innanzitutto novità importanti nell'organizzazione aziendale e costituiscono un impegno importante per le aziende e, al contempo, un'opportunità per i lavoratori di avere informazioni utili

per conoscere la loro situazione retributiva rispetto al resto dei colleghi in azienda.

## Gli obblighi di reporting periodico

Gli obblighi di reporting periodico introdotti dalla norma per i datori con almeno cento dipendenti, saranno operativi a partire dal 2027 e le tempistiche sono graduate in base alla dimensione. I datori con almeno 250 dipendenti e quelli tra 150 e 249 presentano il primo report entro il 7.6.2027; i datori tra 100 e 149 dipendenti entro il 7.6.2031. La reportistica dovrà contenere sette indicatori: divario retributivo medio di genere; divario nelle componenti variabili; divario mediano; divario mediano nelle variabili; percentuale di lavoratori per sesso che ricevono componenti variabili; distribuzione per quartile retributivo; divario per categorie tra retribuzione base e variabile.

## Il rispetto della privacy

Il Decreto chiarisce l'importanza del rispetto delle normative in materia di *data protection* previste dal GDPR, richiedendo particolare attenzione quando la comunicazione potrebbe comportare la divulgazione, anche solo indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile e precisando che la valutazione va effettuata caso per caso: nelle imprese piccole, nei casi di categorie professionali composte da pochissime persone che consentano l'identificazione del singolo lavoratore andranno adottate particolari cautele.

## Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori

La norma assegna un ruolo centrale e importante ai rappresentanti dei lavoratori per il caso in cui, a seguito dell'adempimento degli obblighi di reporting, emerga un divario del livello retributivo medio =5% in una categoria, non vi siano criteri oggettivi e neutri che lo giustifichino e l'azienda non provveda ad adeguare la situazione entro sei mesi.

## Il regime sanzionatorio

Nel workshop verranno esaminati il regime sanzionatorio e più in generale le conseguenze legate al mancato adempimento da parte dei datori di lavoro alle nuove previsioni normative. In ogni caso va ricordato che le informazioni ottenute tramite i principi di trasparenza e i diritti assicurati dal Decreto possono inoltre aprire scenari — ad esempio sul corretto inquadramento — con conseguenze economiche ben più rilevanti.

## I compiti del giuslavorista che assiste le aziende

Le scelte adottate dal legislatore italiano — presunzione di conformità CCNL, distinguo nelle definizioni di retribuzione e livelli retributivi— semplificano la gestione corrente, ma espongono le imprese a rischi sottostimati in caso di contenzioso. Gli obblighi di trasparenza, anche in sede pre-assuntiva, il divieto di clausole di riservatezza e il diritto di informazione sono pienamente operativi per tutti i datori, a prescindere dalla dimensione.
Il giuslavorista che assiste le aziende dovrà verificare la struttura retributiva, rivedere i processi di selezione, aggiornare le clausole di riservatezza, supportare nella individuazione di eventuali profili professionali aggiuntivi rispetto alle declaratorie contrattuali, adattandoli alle singole realtà aziendali; dovrà, inoltre, supportare l'azienda nella predisposizione delle procedure per la gestione del diritto di informazione e nelle consultazioni sindacali pre-reporting, nell'analisi preventiva del pay gap, nella gestione dei divari =5% in

ottica preventiva. Il giuslavorista che assiste i lavoratori dovrà imparare a utilizzare tutti i nuovi strumenti previsti dalla normativa per verificare se le aziende avranno costruito un sistema retributivo documentato e verificabile e se sussistano violazioni che portino a discriminazioni di genere per i loro assistiti.




Guida al Lavoro
Settimanale di documentazione del lavoro
ISSN ISSN 1590-007X

Gruppo Il Sole 24 ORE

**Proprietario ed editore**
Il Sole 24 ORE S.p.A.

**Presidente**
MARIA CARMELA COLAIACOVO

**Amministratore Delegato**
FEDERICO SILVESTRI

***Direttore Responsabile*** Roberto Esposito
***Redazione*** Angela Grassi (02/3022.3315); Margherita Mangioni (02/3022.3695); Antonio Pesaresi (02/3022.4540)
Periodico settimanale Registrazione Tribunale di Milano n. 468 del 7 agosto 1997.
***Sede legale e Direzione*** Viale Sarca, 223 - 20126 Milano.

Il Sole 24 ORE Spa. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotoriproduzione e la registrazione. Manoscritti e fotografie, su qualsiasi supporto veicolati, anche se non pubblicati, non si restituiscono.

Servizio Clienti Periodici Piazza dell'Indipendenza 23 B/C, 00185 Roma.
Tel. 02/30.300.600

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei l imiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.
Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, Società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana n. 108 - 20122 Milano.
Informazioni: www.clearedi.org.
I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità dell'Editore per i nvolontari errori e/o inesattezze; pertanto il lettore è tenuto a controllare l 'esattezza e la completezza del materiale utilizzato.