



Ministero dell'Università e della Ricerca
Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

Roma, 22 luglio 2026

Alla C.A.

del Ministro dell'Università e della Ricerca

On. Ministro Anna Maria Bernini

del Capo di Gabinetto

Prof. Massimo Rubechi

gabinetto@pec.mur.gov.it

del Segretario Generale

del Ministero dell'Università e della Ricerca

Prof. Marco Mancini

segretariatogenerale@pec.mur.gov.it

della Presidente della CRUI

Prof.ssa Laura Ramaciotti

crui@pec.it

LORO SEDI

**Oggetto: Tutela degli studenti universitari e dei neolaureati nella transizione università-lavoro
alla luce del D.Lgs. 96/2026 sulla trasparenza retributiva**

Adunanza del 22 luglio 2026

PREMESSO che il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 ed entrato in vigore il 7 giugno 2026, recepisce la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, con l'obiettivo di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso obblighi di trasparenza retributiva e strumenti di tutela più efficaci;

PREMESSO che il D.Lgs. 96/2026 introduce, tra gli altri, specifici obblighi nella fase preassuntiva, prevedendo che i candidati ricevano informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva, e vietando al datore di lavoro di chiedere informazioni sulla storia retributiva del candidato nei precedenti rapporti di lavoro;



Ministero dell'Università e della Ricerca
Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

CONSIDERATO che i Career Services degli Atenei rappresentano uno dei principali canali istituzionali attraverso cui studenti, laureandi e neolaureati entrano in contatto con il mercato del lavoro, mediante la pubblicazione di offerte di lavoro, tirocini extracurricolari, tirocini curriculari e altre opportunità professionalizzanti;

CONSIDERATO che le offerte di primo impiego riconducibili a rapporti di lavoro subordinato rientrano direttamente nell'ambito applicativo del D.Lgs. 96/2026, mentre per collaborazioni autonome, partite IVA, tirocini extracurricolari e tirocini curriculari è necessario definire standard di trasparenza ulteriori, coerenti con le finalità della normativa europea e nazionale;

CONSIDERATO che la Direttiva (UE) 2023/970 richiama, nel proprio ambito di applicazione, anche tirocinanti e apprendisti ove soddisfino i criteri elaborati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea per la qualificazione di "lavoratore", ossia lo svolgimento di un'attività reale ed effettiva sotto la direzione altrui in cambio di una remunerazione;

CONSIDERATO che i tirocini extracurricolari, pur non costituendo ordinariamente rapporti di lavoro subordinato, prevedono un'indennità obbligatoria secondo la disciplina vigente e costituiscono una forma rilevante di accesso al mercato del lavoro, specialmente per studenti e neolaureati;

CONSIDERATO che i tirocini curriculari, pur non rientrando ordinariamente nell'ambito applicativo del D.Lgs. 96/2026 in assenza di un rapporto di lavoro e di una retribuzione, rappresentano per molti studenti universitari una prima occasione di contatto con il mondo professionale e possono incidere in modo significativo sulla successiva traiettoria lavorativa;

CONSIDERATO che l'assenza di compensi, rimborsi spese o indennità nei tirocini curriculari non è oggi oggetto di sufficiente trasparenza, rendicontazione o giustificazione da parte dei soggetti ospitanti, con il rischio di consolidare pratiche opache o forme di lavoro gratuito non adeguatamente monitorate;

CONSIDERATO che il gender pay gap si manifesta già nelle prime fasi di ingresso nel mercato del lavoro e tende a consolidarsi nel corso della carriera, rendendo particolarmente importante intervenire nella fase di transizione tra università e lavoro;

CONSIDERATO che i Career Services universitari, in quanto canali istituzionali di incontro tra domanda e offerta di lavoro, sono soggetti particolarmente idonei a promuovere standard di trasparenza, correttezza e parità di trattamento nelle opportunità rivolte a studenti e neolaureati;

VISTO che gli Atenei, in quanto datori di lavoro pubblici, sono direttamente interessati dagli obblighi previsti dal D.Lgs. 96/2026 con riferimento al proprio personale, nei limiti e secondo le soglie dimensionali e temporali previste dalla normativa;

VISTO che il D.Lgs. 96/2026 prevede specifici obblighi di rendicontazione sul divario retributivo di genere per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, secondo scadenze differenziate in base alla dimensione dell'organico;

VISTO che il medesimo decreto prevede, nei casi stabiliti dalla legge, la valutazione congiunta delle retribuzioni qualora emerga un divario retributivo pari o superiore al 5% in una categoria di lavoratori, non giustificato da criteri oggettivi e neutri e non corretto entro i termini previsti;

VISTO che, allo stato, non risultano ancora definite linee guida operative specificamente rivolte agli Atenei e



Ministero dell'Università e della Ricerca
Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

ai Career Services universitari per l'applicazione coordinata della normativa in materia di trasparenza retributiva nelle opportunità pubblicate sulle piattaforme universitarie;

RILEVATO che, in assenza di indicazioni ministeriali uniformi, ciascun Ateneo rischia di adottare autonomamente criteri diversi nella pubblicazione e verifica delle offerte, generando frammentazione e disomogeneità nei livelli di tutela garantiti agli studenti;

RILEVATO che tale frammentazione può indebolire l'efficacia del D.Lgs. 96/2026 proprio nella fase più vulnerabile del mercato del lavoro, ossia quella di ingresso di studenti, laureandi e neolaureati;

RILEVATO che la trasparenza retributiva nella fase di accesso al lavoro costituisce un elemento essenziale della qualità del percorso universitario e del diritto allo studio in senso ampio, poiché una formazione universitaria che non si traduce in opportunità lavorative eque, trasparenti e verificabili rischia di vedere ridotto il proprio valore sociale;

RILEVATO che l'adeguamento tecnico-organizzativo delle piattaforme dei Career Services può essere realizzato attraverso interventi concreti, quali l'introduzione di campi obbligatori, l'aggiornamento delle linee guida per le aziende, la formazione del personale e l'attivazione di canali di segnalazione da parte degli studenti;

RILEVATO che tali interventi, pur richiedendo una precisa volontà istituzionale, non comportano necessariamente oneri straordinari e possono produrre un impatto significativo sulla qualità, sulla trasparenza e sull'equità delle opportunità offerte agli studenti;

IL CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI STUDENTI UNIVERSITARI

CHIEDE

al Ministero dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di emanare una circolare applicativa rivolta a tutti gli Atenei, volta a chiarire in modo operativo:

1. gli obblighi derivanti dal D.Lgs. 96/2026 per gli Atenei in quanto datori di lavoro, con particolare riferimento alla rendicontazione del divario retributivo di genere, alla valutazione congiunta delle retribuzioni nei casi previsti dalla legge e all'adozione di eventuali misure correttive;
2. le modalità con cui rendere accessibili, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, le informazioni aggregate relative al divario retributivo di genere anche agli organi di rappresentanza universitaria e agli organismi interni competenti;
3. le responsabilità organizzative dei Career Services nella pubblicazione e nel controllo delle offerte veicolate attraverso le piattaforme universitarie, al fine di evitare la diffusione di annunci non conformi agli obblighi di trasparenza retributiva;
4. il perimetro applicativo del D.Lgs. 96/2026 con riferimento ai tirocini extracurriculari, agli apprendistati, alle collaborazioni e alle altre forme di accesso al lavoro frequentemente proposte a studenti e neolaureati;



Ministero dell'Università e della Ricerca
Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

5. gli standard minimi di trasparenza da applicare anche alle opportunità non direttamente riconducibili a rapporti di lavoro subordinato, in coerenza con i principi della Direttiva (UE) 2023/970.

Chiede inoltre di prevedere l'adeguamento tecnico-organizzativo delle piattaforme dei Career Services, affinché tutti gli Atenei adottino strumenti idonei a impedire o segnalare la pubblicazione di offerte non conformi. In particolare, si chiede di:

1. introdurre un campo obbligatorio e non aggirabile relativo alla retribuzione iniziale o alla fascia retributiva per tutti gli annunci di lavoro subordinato pubblicati sui Career Services universitari;
2. prevedere, anche per tirocini extracurriculari, collaborazioni e altre forme non subordinate, campi obbligatori relativi a indennità, compenso, rimborso spese o trattamento economico previsto;
3. impedire l'utilizzo di diciture generiche quali "compenso commisurato all'esperienza", "da concordare", "rimborso da definire" o formule equivalenti, richiedendo l'indicazione di valori economici concreti o di fasce chiaramente determinate;
4. rifiutare o segnalare automaticamente, prima della pubblicazione, gli annunci privi delle informazioni economiche minime richieste, indipendentemente dalla dimensione aziendale del soggetto proponente;
5. aggiornare le linee guida, i regolamenti di utilizzo e i contratti-tipo rivolti alle aziende che accedono ai Career Services, esplicitando gli obblighi normativi vigenti e gli standard ulteriori richiesti dagli Atenei;
6. formare adeguatamente il personale degli uffici Career Services sulle nuove disposizioni, affinché gli operatori siano in grado di verificare la conformità delle offerte ricevute e di supportare le aziende nell'adeguamento;
7. prevedere, nei casi di reiterata o sistematica pubblicazione di offerte non conformi, la sospensione dell'accesso alla piattaforma universitaria e, ove ne ricorrano i presupposti, la segnalazione agli organi competenti.

Chiede di rafforzare la trasparenza sulla tipologia contrattuale delle offerte pubblicate, prevedendo che ogni annuncio indichi in modo chiaro e non equivoco la natura del rapporto proposto, distinguendo almeno tra:

1. lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato;
2. apprendistato;
3. tirocinio curriculare;
4. tirocinio extracurriculare;
5. collaborazione coordinata e continuativa;
6. collaborazione autonoma;
7. attività in partita IVA;
8. altre forme contrattuali previste dall'ordinamento.

Chiede di contrastare l'utilizzo improprio delle collaborazioni autonome e delle partite IVA, prevedendo sistemi di segnalazione e verifica degli annunci che presentino indizi di possibile falsa autonomia, quali:



Ministero dell'Università e della Ricerca
Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

1. richiesta di disponibilità full time continuativa;
2. vincoli stringenti di orario;
3. obbligo di presenza presso una sede aziendale;
4. inserimento stabile nell'organizzazione del committente;
5. assenza di autonomia nella gestione dell'attività;
6. remunerazione fissa assimilabile a una retribuzione;
7. clausole di esclusività o prevalenza non coerenti con la natura autonoma del rapporto.

In presenza di tali indici, gli Atenei devono poter richiedere chiarimenti all'azienda prima della pubblicazione dell'offerta e, in caso di mancata risposta o di persistente ambiguità, rifiutare la pubblicazione dell'annuncio.

Chiede di introdurre un sistema semplice e accessibile di segnalazione da parte degli studenti e dei neolaureati, attraverso cui sia possibile comunicare:

1. difformità tra quanto indicato nell'annuncio e quanto prospettato in sede di colloquio;
2. mancata indicazione o modifica successiva della retribuzione, dell'indennità o del rimborso spese;
3. richieste relative alla storia retributiva del candidato;
4. condizioni lavorative non coerenti con la tipologia contrattuale dichiarata;
5. comportamenti discriminatori, opachi o non conformi agli standard stabiliti dall'Ateneo.

Tali segnalazioni dovranno essere raccolte in forma strutturata, tutelando la riservatezza dello studente o del neolaureato segnalante, e dovranno essere utilizzate dagli Atenei per valutare il mantenimento dell'accesso delle aziende alle piattaforme dei Career Services.

Chiede di promuovere maggiore trasparenza e migliori condizioni economiche nei tirocini curriculari ed extracurriculari, prevedendo che gli Atenei adottino ogni misura utile a garantire che le opportunità veicolate dai Career Services siano trasparenti, eque e coerenti con la dignità del lavoro. In particolare, si chiede di:

1. vietare la pubblicazione sui Career Services universitari di tirocini extracurriculari privi dell'indennità prevista dalla normativa vigente;
2. verificare sistematicamente, prima della pubblicazione, che i tirocini extracurriculari indichino l'indennità prevista, la durata, il numero di ore settimanali, la sede di svolgimento, le attività assegnate e il soggetto ospitante;
3. promuovere, attraverso le convenzioni con i soggetti ospitanti, standard minimi di rimborso spese o indennità per i tirocini curriculari, tenendo conto del costo della vita nelle città universitarie e della durata effettiva dell'attività;
4. introdurre, per ogni offerta di tirocinio curriculare priva di compenso economico o rimborso spese, un campo obbligatorio in cui il soggetto ospitante espliciti tale assenza in modo chiaro e motivato;
5. impedire che l'assenza di compenso nei tirocini curriculari costituisca un default implicito, imponendo invece una piena trasparenza nei confronti dello studente prima della candidatura;
6. pubblicare annualmente, per ciascun Ateneo, dati aggregati sull'entità media dei rimborsi, delle indennità e dei compensi riconosciuti ai tirocinanti curriculari ed extracurriculari, disaggregati per area



Ministero dell'Università e della Ricerca
Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

disciplinare, settore aziendale e durata del tirocinio;

7. utilizzare tali dati per promuovere una progressiva convergenza verso standard più elevati e per scoraggiare il ricorso sistematico a tirocini gratuiti o scarsamente indennizzati.

Chiede di garantire maggiore correttezza nei processi selettivi veicolati dai Career Services universitari, prevedendo che gli studenti e i neolaureati siano tutelati non solo rispetto alle condizioni economiche delle offerte, ma anche rispetto alla qualità del processo di selezione. In particolare, si chiede di:

1. introdurre, nei contratti o regolamenti che disciplinano l'accesso delle aziende ai Career Services, una clausola che impegni il datore di lavoro o il soggetto ospitante a comunicare l'esito della selezione ai candidati entro un termine ragionevole, comunque non superiore a 60 giorni dalla chiusura del processo selettivo;
2. prevedere che, su richiesta del candidato escluso, l'azienda fornisca un riscontro sintetico sulle motivazioni dell'esclusione, almeno nei casi in cui il candidato abbia sostenuto uno o più colloqui;
3. rendere il rispetto di tali obblighi condizione per il mantenimento dell'accesso alla piattaforma del Career Service;
4. prevedere che le aziende che sistematicamente non forniscano riscontro ai candidati siano richiamate dall'Ateneo e, in caso di reiterata inosservanza, sospese o escluse dalla piattaforma.

Chiede di introdurre strumenti di trasparenza sul gender pay gap delle aziende partner, affinché gli studenti possano valutare le opportunità lavorative anche alla luce delle politiche di equità retributiva dei soggetti proponenti. In particolare, si chiede che i Career Services:

1. raccolgano e pubblicino, quando disponibili secondo le scadenze previste dal D.Lgs. 96/2026, i dati sul divario retributivo di genere delle aziende partner soggette agli obblighi di rendicontazione;
2. rendano tali dati accessibili agli studenti in forma chiara, aggregata e comparabile, anche mediante schede sintetiche associate al profilo aziendale;
3. segnalino visivamente, nelle offerte pubblicate, se l'azienda risulta soggetta agli obblighi di rendicontazione previsti dal D.Lgs. 96/2026 e se ha reso disponibili i relativi dati;
4. promuovano la valorizzazione delle aziende che adottano politiche avanzate di equità retributiva, trasparenza salariale e pari opportunità.

Chiede di integrare la compliance alla trasparenza retributiva nei meccanismi di valutazione del sistema universitario, affinché il rispetto degli standard previsti dalla presente mozione non sia lasciato alla sola discrezionalità dei singoli Atenei. In particolare, si chiede di:

1. definire, in raccordo con ANVUR, indicatori specifici relativi alla trasparenza delle offerte pubblicate dai Career Services, alla qualità dei processi selettivi e alla rendicontazione delle condizioni economiche di tirocini e opportunità lavorative;
2. valutare l'integrazione di tali indicatori nei prossimi cicli di Accreditamento Periodico delle Sedi, con particolare riferimento ai servizi di orientamento in uscita, placement e accompagnamento al lavoro;
3. istituire un tavolo tecnico permanente, con la partecipazione del CNSU, del Ministero dell'Università e della Ricerca, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, di ANVUR e delle rappresentanze studentesche;



Ministero dell'Università e della Ricerca
Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

4. attribuire al tavolo tecnico il mandato di produrre, entro il 31 dicembre 2026, un rapporto sullo stato di adeguamento del sistema universitario alla normativa in materia di trasparenza retributiva e agli standard previsti dalla presente mozione;
5. trasmettere tale rapporto alle Commissioni parlamentari competenti, affinché il Parlamento possa valutare eventuali interventi normativi o regolamentari ulteriori a tutela degli studenti, dei laureandi e dei neolaureati.

IL PRESIDENTE

Luigi Bani