

Bologna, 22 Giugno 2026

A tutti gli Enti

Loro Sedi

CIRCOLARE 8A/2026

OGGETTO: PARITA' DI GENERE E GAP RETRIBUTIVO_NUOVE REGOLE PER ASD/SSD CHE SI AVVALGONO ANCHE SOLO DI UN LAVORATORE SUBORDINATO

Il d.lgs. 96/2026, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 ed in vigore il 7 giugno 2026, recepisce la Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, con l'obiettivo di **garantire la parità di retribuzione tra generi per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**, promuovendo la **trasparenza salariale tra uomini e donne** ed introducendo strumenti di trasparenza, monitoraggio e tutela contro le discriminazioni, anche indirette, basate **non solo sul genere ma anche su altri fattori come razza, età o disabilità**.

La disciplina si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati, ivi compreso il settore degli enti sportivi dilettantistici (ASD/SSD), che si avvalgono di almeno un lavoratore subordinato, anche a tempo determinato e/o parziale, a prescindere dalle dimensioni, dalla natura giuridica, ivi compresi i dirigenti.

Si pensi alla piccola ASD/SSD che si avvalga di una sola addetta di segreteria, del personale amministrativo-gestionale con contratto subordinato, il personale con funzioni di custodia, manutenzione e pulizia assunto con contratto subordinato o un solo istruttore con contratto di lavoro subordinato, in questo caso la ASD/SSD deve rispettare gli obblighi di trasparenza retributiva sin dalla fase di selezione del personale.

I rapporti di **lavoro autonomo**, comprese le **Co.Co.Co. sportive** ai sensi degli artt. 28 ss d.lgs. 36/2021 e le **collaborazioni occasionali** restano **estranee al perimetro applicativo della nuova disciplina sulla trasparenza retributiva**, come pure i volontari.

In sintesi, sono assoggettati alla nuova disciplina i rapporti di lavoro subordinato eventualmente instaurati dall'ente sportivo, tra cui, a titolo esemplificativo:

- gli atleti, tecnici o altri tesserati eventualmente assunti a tempo determinato;
- il personale di segreteria, amministrazione e contabilità;
- il personale addetto alla reception, alla biglietteria o ai servizi di front-office presso impianti sportivi;
- il personale con funzioni di custodia, manutenzione e pulizia degli impianti;
- i rapporti di collaborazione amministrativo-gestionale ex art. 37 D.Lgs. n. 36/2021, ove qualificati come lavoro subordinato;
- ogni altro lavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato, anche a tempo parziale o a tempo determinato (es. per la gestione di campus estivi o eventi sportivi).

In relazione alle suddette figure, la ASD/SSD, a decorrere dal 7 giugno 2026, deve tenere i seguenti obblighi:

1) Selezione neutra del personale

Nella fase di selezione del personale, la ASD/SSD deve **indicare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva sin dall'annuncio**; redigere annunci in modo neutro rispetto al genere (Gli annunci devono essere redatti con formulazioni neutre rispetto al genere (ad esempio “cercasi addetto/a di segreteria” oppure “cercasi addetto di segreteria”, evitando declinazioni che facciano presumere una preferenza di genere per il ruolo); non chiedere al candidato la RAL attuale o pregressa.

2) Criteri retributivi

La ASD/SSD deve rendere accessibili ai lavoratori i criteri di determinazione della retribuzione (art. 6 d.lgs. 96/2026).

Tale obbligo si considera assolto mediante il semplice rinvio alle previsioni del contratto collettivo applicato, che già definisce livelli di inquadramento e relativi trattamenti economici minimi. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'assunzione, ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997, costituisce la modalità ordinaria con cui tale obbligo risulta soddisfatto, in quanto idonea a rendere conoscibili l'inquadramento, la retribuzione iniziale e il CCNL applicato.

Qualora l'ente preveda, oltre al trattamento minimo da CCNL, elementi retributivi ulteriori non disciplinati dal contratto collettivo (ad esempio superminimi individuali o indennità specifiche), tali criteri dovranno essere comunicati al lavoratore interessato.

Solo nel caso in cui i dipendenti superino il numero di 50, occorrerà rendere chiari, accessibili e conoscibili i criteri di progressione economica.

3) Diritto di informazione

La ASD/SSD deve garantire l'accesso alle informazioni sulle retribuzioni da parte dei lavoratori e deve **rispondere per iscritto entro 2 mesi alle richieste dei lavoratori sui livelli retributivi medi per sesso** (art. 7 d.lgs. 96/2026) garantendo anche la

libertà di condivisione della propria retribuzione da parte dei lavoratori stessi cui si avvalga, che sono liberi di rendere nota la retribuzione. Il diritto del lavoratore può essere esercitato una volta all'anno.

L'ente sportivo deve inoltre informare annualmente tutti i lavoratori dell'esistenza di tale diritto e delle relative modalità di esercizio (ad esempio mediante comunicazione scritta, e-mail o avviso in bacheca aziendale, da mantenere visibile con continuità se in forma di affissione).

Il decreto distingue tra “stesso lavoro” (mansioni identiche) e “lavoro di pari valore” (attività diverse comparabili per competenze e responsabilità), utilizzando i CCNL applicati da organizzazioni sindacali rappresentative come presunzione di parità retributiva.

Questo significa che le ASD/SSD devono garantire che il livello di inquadramento contrattuale rispecchi le mansioni concretamente svolte, poiché incongruenze tra inquadramento formale e mansioni reali possono portare a contenziosi per differenze retributive.

Per i datori con dipendenti superiori a 100, a partire dal 2027, viene previsto inoltre l'obbligo di redigere un report periodico e comunicare ai lavoratori i dati sul divario retributivo di genere (art. 9 d.lgs. 96/2026).

Quest'ultimo obbligo non coinvolge la maggior parte delle ASD/SSD, caratterizzate da un numero di lavoratori subordinati largamente inferiore per cui l'obbligo di reporting e comunicazione risultano, allo stato, privi di applicazione concreta per il settore, come pure l'obbligo di rendere accessibili i criteri di progressione economica ex art. 6, comma 1 d.lgs. 96/2026, che la legge limita ai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti: una soglia che pone, di fatto, l'intero settore dilettantistico al di fuori di tale specifico adempimento.

In caso di contenzioso

In caso di contenzioso per discriminazione retributiva di genere, l'ente sportivo datore di lavoro ha l'onere di provare l'assenza di discriminazione, dimostrando che le retribuzioni si basano su criteri oggettivi e neutri. **Le violazioni comportano sanzioni pecuniarie (fino a 10.000 euro), il possibile blocco da bandi pubblici, e il risarcimento del lavoratore.**

Le raccomandazioni

In conclusione, queste le raccomandazioni operative per ASD e SSD che, per evitare qualsiasi contenzioso e fornire la prova del pieno rispetto della disciplina, sono tenute a:

- censire i rapporti di lavoro effettivamente qualificabili come subordinati, distinguendoli dalle collaborazioni sportive ex D.Lgs. n. 36/2021, che restano estranee alla disciplina;
- verificare la coerenza tra mansioni concretamente svolte e livello di inquadramento attribuito secondo il CCNL applicato;
- aggiornare i modelli di annuncio di lavoro, inserendo la fascia retributiva e il CCNL applicato, e adottando formulazioni neutre rispetto al genere;
- predisporre una breve procedura interna per la gestione delle eventuali richieste di informazione dei lavoratori (canale di richiesta, responsabile della risposta, termine di due mesi, modalità di tutela della riservatezza in caso di categorie composte da una o due sole persone);
- comunicare annualmente ai lavoratori, anche con una semplice e-mail o un avviso scritto, l'esistenza del diritto di informazione sui livelli retributivi medi e le relative modalità di esercizio;
- evitare, nei colloqui di selezione, qualsiasi domanda relativa alla retribuzione attuale o pregressa del candidato.

Restiamo a disposizione.

Cordiali saluti

Avv. Biagio Giancola
Managing Partner

