AUSSERHOFER & PARTNER

ARGOMENTI IN BREVE

Lavoro & salari

Trasparenza e parità salariale: l'obbligo di comunicazione annuale sul diritto di informazione dei lavoratori.....2

Enti del Terzo Settore: rinnovato l'incentivo statale per l'assunzione di giovani con disabilità.....3

LAVORO & SALARI

Trasparenza e parità salariale: l'obbligo di comunicazione annuale sul diritto di informazione dei lavoratori

Gentili Clienti,

con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 (che recepisce la Direttiva UE 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva), sono stati introdotti rilevanti adempimenti a carico delle imprese.
Tra questi, assume particolare rilievo l'obbligo annuale per i datori di lavoro di informare tutti i dipendenti del loro diritto di richiedere e ricevere informazioni sui livelli retributivi medi aziendali ripartiti per genere e sulle modalità pratiche per l'esercizio di tale diritto.
Di seguito riepiloghiamo i principali aspetti normativi e le indicazioni operative per la corretta gestione dell'adempimento.

Chi è interessato dall'obbligo?

L'obbligo di comunicazione informativa annuale riguarda si applica in linea generale a tutti i datori di lavoro (sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e il lavoro a chiamata).A prescindere dal settore di appartenenza e indipendentemente dal numero di dipendenti in organico (anche per le aziende con meno di 50 dipendenti).

In cosa consiste il diritto di informazione dei lavoratori?

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 96/2026, ciascun lavoratore o lavoratrice ha diritto di:

- richiedere e ricevere per iscritto informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- esercitare tale diritto non più di una volta all'anno;
- presentare la richiesta direttamente oppure conferendo delega ai propri rappresentanti sindacali o agli organismi per la parità.

Il diritto è riconosciuto unicamente per la verifica del principio di parità retributiva tra uomini e donne: i dati forniti non possono essere utilizzati per
scopi differenti.

Termini e modalità di risposta da parte dell'azienda

Qualora un dipendente presenti formale richiesta di accesso alle informazioni retributive, l'azienda deve:

- Fornire riscontro per iscritto entro due mesi dalla data di ricezione della richiesta;
- Tutelare la riservatezza e i dati personali: i valori devono essere comunicati in forma aggregata e anonima, in modo da evitare la conoscibilità diretta o indiretta dei trattamenti economici individuali degli altri colleghi;
- Fornire chiarimenti motivati qualora i dati trasmessi risultino incompleti o imprecisi.

In cosa consiste il diritto di informazione dei lavoratori?

La legge non prescrive un canale esclusivo, lasciando all'azienda flessibilità organizzativa, purché sia garantita l'effettiva conoscenza da parte di tutto il personale. L'informativa può essere trasmessa mediante:

- **Comunicazione scritta individuale**: consegna a mano, invio via e-mail aziendale o allegato al cedolino paga;

- **Circolare/Avviso interno:** pubblicazione sulla bacheca/intranet aziendale o caricamento nel portale del dipendente (in quest'ultimo caso è opportuno inviare comunque una notifica/avviso che rimandi al documento).

Nota sull'accessibilità: ai sensi di legge, l'informativa e le successive risposte devono essere rese fruibili con modalità accessibili anche alle persone con disabilità.

Tempistica per l'annualità 2026

Essendo il D.Lgs. n. 96/2026 già pienamente efficace, l'obbligo informativo deve essere assolto annualmente.
Per rendere effettivo il diritto di informazione per l'anno in corso (2026), raccomandiamo a tutte le aziende che non vi abbiano ancora provveduto di procedere alla diffusione dell'informativa ai propri dipendenti a stretto giro.

Supporto operativo dello Studio

Al fine di agevolare l'adempimento, il nostro Studio ha predisposto il modello di comunicazione interna standard (fac-simile) da compilare e distribuire ai lavoratori.
Invitiamo i clienti a contattare il proprio referente di studio per ricevere la documentazione personalizzata o per qualsiasi chiarimento in merito alla gestione delle eventuali richieste di dati retributivi.

Enti del Terzo Settore: rinnovato l'incentivo statale per l'assunzione di giovani con disabilità

È stato rinnovato il contributo destinato a favorire l'inserimento lavorativo di giovani con disabilità presso gli Enti del Terzo Settore (ETS). Per l'anno 2027 sono state stanziate risorse pari a 25 milioni di euro. Le domande possono essere presentate per le assunzioni e trasformazioni che rispettano le condizioni indicate di seguito.

Quali enti possono richiedere il contributo?

Possono accedere alla misura gli Enti del Terzo Settore di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 117/2017, iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS). Rientrano, tra gli altri, organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale, enti filantropici, imprese sociali (incluse le cooperative sociali), reti associative, società di mutuo soccorso, associazioni e fondazioni in possesso dei requisiti di legge.

Quali assunzioni sono agevolabili?

Il contributo riguarda ogni persona che:
- abbia un'età inferiore a 35 anni;
- sia assunta con contratto a tempo indeterminato, ai sensi della Legge n. 68/1999;
- sia assunta per svolgere attività conformi allo statuto dell'ente;
- sia assunta nel periodo dal 23 luglio 2026 al 31 dicembre 2026.

Sono ammesse anche le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, compresi quelli a tempo parziale, purché la trasformazione avvenga nello stesso periodo. La data iniziale del 23 luglio 2026 è indicata dal Ministero nelle FAQ.
L'ente che richiede il contributo deve inoltre informare il servizio competente per il collocamento mirato del territorio in cui si trova la sede di lavoro della persona assunta. La comunicazione può consentire l'attivazione di interventi di accompagnamento, consulenza e sostegno all'inserimento, nonché l'individuazione di eventuali accomodamenti ragionevoli.

Quanto spetta?

Il contributo è composto da:

- 12.000 euro una tantum per l'assunzione agevolata;
- euro per ogni mese, riproporzionati per le frazioni di mese, dalla data di assunzione fino al 31 dicembre 2026.

Attenzione: secondo l'informativa, se il rapporto di lavoro si interrompe prima del 31 dicembre 2026, il contributo non viene erogato. Il contributo è pagato in un'unica soluzione. Se le domande ammesse superano le risorse disponibili, l'importo può essere ridotto proporzionalmente.

Requisiti del datore di lavoro

Per accedere al beneficio, l'ente deve:

- essere in regola con il DURC;
- non aver commesso violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- essere in regola con gli obblighi di assunzione previsti dalla Legge n. 68/1999, dunque con la cosiddetta quota di riserva per le assunzioni obbligatorie;
- non aver usufruito, nei tre anni precedenti la domanda, dell'esonero parziale dagli obblighi di assunzione previsto dall'art. 5, comma 3, della Legge n. 68/1999, in base al versamento del contributo esonerativo;
- non aver rifiutato richieste di avviamento e non trovarsi nelle condizioni sanzionate dall'art. 15 della Legge n. 68/1999;
- essere in regola con gli obblighi verificati ai sensi dell'art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973, dunque secondo le disposizioni sui pagamenti delle pubbliche amministrazioni;
- rispettare i limiti previsti dalla disciplina europea sugli aiuti "de minimis" (Regolamento UE 2023/2831).

Come presentare la domanda?

La domanda deve essere inviata esclusivamente tramite PEC, a pena di inammissibilità, all'indirizzo inclusionelavorativa.disabilita@pec.governo.it. Deve essere presentata entro il 31 dicembre 2026: le domande inviate oltre tale data non vengono accettate.
Inoltre deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva che riporti almeno:

- dati identificativi dell'ente e numero di iscrizione al RUNTS;
- generalità, dati anagrafici e codice fiscale del legale rappresentante;
- numero delle persone con disabilità assunte, relativi codici fiscali e codici delle comunicazioni obbligatorie di assunzione;
- servizio competente per il collocamento mirato e attestazione dell'avvenuta comunicazione al servizio;
- ove applicabili, estremi della richiesta nominativa, del nulla osta, della convenzione o di altro atto previsto dalla Legge n. 68/1999;
- dichiarazioni relative alla regolarità contributiva, alla salute e sicurezza sul lavoro, agli obblighi della Legge n. 68/1999 e all'art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973;
- attestazione del rispetto dei limiti "de minimis";
- IBAN di un conto intestato all'ente richiedente;
- indirizzo PEC per ricevere le comunicazioni relative alla domanda e al monitoraggio della pratica.

La ricevuta di presentazione certifica l'invio e contiene il codice identificativo della domanda. Il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità valuta le richieste e pubblica l'elenco dei beneficiari individuati tramite tale codice.

Cumulabilità con altri incentivi

Il contributo è cumulabile con altre misure che incentivano l'assunzione di persone con disabilità (come quelle richiedibile sul portale alto atesino ProAbility). Non spetta, invece, per l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato di una persona per la quale sia già stato riconosciuto il precedente beneficio previsto dall'art. 28 del D.L. n. 48/2023, anche se il precedente contributo era stato riconosciuto da un altro datore di lavoro.

Per ulteriori domande restiamo a Vostra disposizione.

Ausserhofer & Partner SRL