

INCONTRO DI STUDIO

Rossi Dott. Federico

3 Luglio 2026

PROGRAMMA DELLA GIORNATA

1/3

1) TERZO SETTORE & ENTI RELIGIOSI

- *Costituire un ramo ETS ovvero un Ente collegato: considerazioni al riguardo!*
(Intervento a cura di Don Michele Maria Porcelluzzi)

2) IL CALENDARIO DEI PROX VERSAMENTI

- **IMU 16/06:** Versamenti & Ravvedimento
- **REDDITI / IRAP**
 - ✓ **ISA 20/07** → 20/08 (+0,80%)
 - ✓ **NO ISA 30/06** → 30/07 (+0,40%)

3) NOVITA' LAVORO

- **Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)**
 - ✓ Incentivi all'occupazione (Donne, Giovani, ZES)
 - ✓ 16/07: termini per i versamenti TFR
 - ✓ Salario giusto: cosa si intende?
- **TFR & Previdenza Complementare**
 - ✓ Le nuove regole dal 1° Luglio 2026
- **Direttiva (UE) 2023/970 – D. Lgs. 96/2026**
 - ✓ Trasparenza retributiva

4) ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)

- **Adempimenti e scadenze in corso** – Enti con attività P. A.
- **Attenzioni da porre!!**

5) NOVITA' DI PERIODO

- **Rottamazione quinquies ERARIO:**
 - ✓ Esiti 30/06 | Pagamenti 31/07
- **Rottamazione Tributi locali (IMU / TARI):**
 - ✓ Modello per i Comuni | Domande entro il 16/09
- **Nuovo Questionario ISTAT**
 - ✓ Servizi educativi per l'infanzia (0-3 anni)
- **Dichiarazione Recupero ICI 2006-2011 (scad. 30/09)**
 - ✓ Novità Software ministeriale (comunicato 28/05/2026)
- **OBBLIGO SISTEMI BACS**
 - ✓ *Dal 3 giugno 2026*
 - ✓ *Verificare con i propri Tecnici!*

6) CEI – Linee Guida Investimenti etici e sostenibili

- *«Trasparenza, responsabilità e coerenza evangelica nella gestione delle risorse»*
(Intervento a cura di *Michele Scarpeccio* e *Mattia Ruggeri* – Private Banker Fideuram Intesa Sanpaolo)

8) CONCLUSIONI E RISPOSTE AI QUESITI

1) TERZO SETTORE & ENTI RELIGIOSI

COSTITUIRE UN RAMO ETS OVVERO UN ENTE COLLEGATO: considerazioni al riguardo!

- Linee Guida → CEI (Conferenza Episcopale Italiana)

A cura di Don Michele Porcelluzzi

VADEMECUM TERZO SETTORE

USMI/CISM – 27/06/2026

[Clicca qui per il Vademecum](#)

Il nuovo Vademecum aggiorna il precedente (ottobre 2025) alla luce dei chiarimenti forniti da Agenzia Entrate con la Circolare n. 1/E del 19 febbraio 2026, nonché di alcune note e circolari del Ministero del Lavoro.



vengono forniti alcuni orientamenti generali per accompagnare gli Enti in questa fase

Tre argomenti principali:

1. *Lo stato di attuazione della Riforma del Terzo Settore*
2. *L'impatto della nuova disciplina sugli Istituti*
3. *Le scelte operative richiesti in alcuni ambiti di specifica rilevanza della Riforma*

IRAP – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Schema Decreto correttivo della Riforma fiscale (Decreto Omnibus) – art. 24



introduce **art. 82-bis Codice Terzo Settore**:

clausola di salvaguardia ai fini IRAP

destinata agli Enti del Terzo settore non commerciali:



consente agli ETS diversi dalle imprese sociali di
determinare la natura dell'attività ai fini IRAP in base al TUIR,

2) Versamenti IMU – REDDITI – IRAP

Versamenti IMU – REDDITI – IRAP

- **IMU** **16/06** - Versamento acconto IMU 2026 (1° semestre 2026)
- **NON ISA** **30/06** - Versamenti imposte – saldo 2025 – 1° acc. 2026
CON MAGGIORAZIONE (+0,40%) → **30/07**
- **ISA** (*) **20/07** - Versamenti imposte – saldo 2025 – 1° acc. 2026
CON MAGGIORAZIONE (+0,80%) → **20/08**

(*) Si applica se ammontare **RICAVI + CONTRIBUTI (2025) ≤ 5.164.569 €**

Versamenti IMU - ENC

ATTENZIONE

RAVVEDIMENTO

Nel comparto dei tributi locali, invece, "non" esiste un discrimine tra dichiarazione **tardiva** e dichiarazione **omessa**.

Da qui il chiarimento del *MEF* del 1° febbraio 2024:

- **x i tributi locali è sempre possibile ravvedere una dichiarazione omessa "anche" oltre i 90 giorni dalla scadenza, secondo le regole ordinarie.**
- **Oltre i 90 gg:**
 - **SI Dichiarazione IMU ENC**
 - **NO RAVVEDIMENTO**

30/06	_____	30/09	_____	oltre 30/09 (fino a notifica accertamento)
	possibile Dichiarazione con ravvedimento della sanzione		possibile Dichiarazione senza ravvedimento della sanzione	

Versamenti IMU - ENC

ATTENZIONE

SANZIONI / RAVVEDIMENTO

➤ Riduzione sanzioni ~~30%~~

→ 25%

➤ Omesso versamento della prima rata IMU → Sanzione ridotta per ravvedimento operoso:

- **1,25%** ($12,5\% \times 1/10$), ridotta a **un quindicesimo** per giorno di ritardo, se questo non è superiore a **14 giorni**
- **1,25%** ($12,5\% \times 1/10$), se il ritardo è compreso **tra 15 e 30 giorni**
- **1,39%** ($12,5\% \times 1/9$), se il ritardo è compreso **tra 31 e 90 giorni**
- **3,125%** ($25\% \times 1/8$), se il ritardo è **superiore a 90 giorni** ma il ravvedimento avviene **entro il termine di presentazione della dichiarazione relativa all'anno in cui è stata commessa la violazione** (*secondo le interpretazioni accolte nelle circolari ministeriali*)
- **3,57%** ($25\% \times 1/7$), se il ravvedimento avviene **oltre il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno in cui è stata commessa la violazione**

NOTA CEI del 14/05/2026

***«IMU ed immobili degli Enti Ecclesiali:
una sintesi per il 2026»***

NOTA CEI – IMU ed immobili degli Enti Ecclesiali

Nota di approfondimento¹
(aggiornata al 14 maggio 2026)

IMU ED IMMOBILI DEGLI ENTI ECCLESIASTICI: UNA SINTESI PER IL 2026

Indice

1. Termine presentazione dichiarazione IMU
2. IMU tra obblighi ed esenzioni per gli enti religiosi
 - 2.1 Esercizio del culto e pertinenze
 - 2.2 Uso promiscuo degli immobili posseduti e utilizzati da enti non commerciali
 - 2.3 Immobili concessi in comodato
 - 2.4 IMU e costituzione diritti reali di godimento in favore di ente parrocchia
3. Casi di riduzione della base imponibile IMU
4. Approfondimento IMU-CER
5. Accertamento con adesione e contraddittorio preventivo

*

[Clicca qui per leggere la Nota](#)

fornisce un quadro di riferimento della disciplina in materia IMU per gli Enti Ecclesiastici, con i principali orientamenti giurisprudenziali e di prassi e le ultime novità legislative

3) Novità LAVORO

- Decreto PRIMO MAGGIO [D.L. 62/2026]

Incentivi all'occupazione

Salario giusto & Obblighi di informazione

TFR a Fondo Tesoreria INPS → 16/07 (proroga)

- TFR & Previdenza Complementare

Le novità dal 1° Luglio 2026

- Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

- Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

Incentivi all'occupazione

BONUS DONNE 2026

BONUS GIOVANI 2026

BONUS ZES 2026

BONUS STABILIZZAZIONE

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

BONUS DONNE 2026



D.L. 62/2026

Bonus Donne

Art. 1 — Esonero contributivo per assunzione di donne svantaggiate

Decreto Primo Maggio

Circolare INPS n. 57 del 14 maggio 2026



Beneficio

- Esonero contributivo al 100% contributi datore Lavoro (no INAIL)
 - Massimale: €650/mese (€800 in ZES Mezzogiorno)
 - Durata: 24 mesi
 - Durata: 12 mesi (categorie di svantaggio a-g)
- Categorie: a) senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi b) 15-24 anni (under25) c) senza diploma ISCED 3 d) over 50 e) adulta sola con persone a carico f) settori con disparità di genere >25% g) minoranza etnica
→ Riproporzionato per part-time



Lavoratrici destinatarie

- Senza lavoro regol. retribuito da ≥24 mesi
- Senza lavoro regol. retribuito da ≥12 mesi + categoria svantaggio (da b a g):

Categorie: b) 15-24 anni (under25) c) senza diploma ISCED 3 d) over 50 e) adulta sola con persone a carico f) settori con disparità di genere >25% g) minoranza etnica



Condizioni & Vincoli

- Solo assunzioni a tempo indeterminato (no trasformazioni) dal 1° gen 2026 – 31 dic 2026
- Incremento occupazionale netto
- No licenziamenti GMO/collettivi nei 6 mesi precedenti
- No revoca nei 6 mesi successivi all'assunzione e licenziamenti GMO/collettivi



Cumulabilità & Esclusioni

- **NON cumulabile con altri esoneri contributivi**
- **Compatibile con maxi-deduzione fiscale**
- Esclusi: lavoro domestico e apprendistato
- Risorse limitate → Domanda preventiva INPS

⚠ Rispetto art. 31 D.Lgs. 150/2015 (Job Act) e Reg. (UE) 651/2014 obbligatorio

100% Esonero

24/12 mesi

ZES +€150/mese

Solo T.Indet.

INPS

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

BONUS GIOVANI 2026



D.L. 62/2026

Bonus Giovani

Art. 2 — Esonero contributivo per assunzione di giovani under 35

Decreto Primo Maggio

Circolare INPS n. 55 del 14 maggio 2026



Beneficio

Esonero contributivo al 100% contributi datore Lavoro (no INAIL)

- Massimale: €500/mese (€650 in ZES Mezzogiorno)
- Durata: 24 mesi
- Durata: 12 mesi (categorie di svantaggio dalla a) alla c) e dalla e) alla g)

Categorie: a) senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi b) 15-24 anni (under25) c) senza diploma ISCED e) adulto solo con persone a carico f) settori con disparità di genere >25% g) minoranza etnica
→ Riproporzionato per part-time



Condizioni & Vincoli

- Assunzione a tempo indeterminato (non trasformazioni) dal 1° gen 2026 – 31 dic 2026
- Incremento occupazionale netto
- No licenziamenti GMO/collettivi nei 6 mesi precedenti
- No revoca nei 6 mesi successivi all'assunzione e licenziamenti GMO/collettivi



Lavoratori destinatari

Under 35 anni in una delle seguenti condizioni:

- Senza lavoro regol. retribuito da ≥24 mesi
- Senza lavoro regol. retribuito da ≥12 mesi + categoria svantaggio c), e), f) e g) :

Categorie: c) senza diploma ISCED 3 e) adulto solo con persone a carico f) settori con disparità di genere >25% g) minoranza etnica



Cumulabilità & Esclusioni

- **NON cumulabile con altri esoneri contributivi**
- **Compatibile con maxi-deduzione fiscale**
- Esclusi: lavoro domestico e apprendistato
- Risorse limitate → Domanda preventiva INPS

⚠ Rispetto art. 31 D.Lgs. 150/2015 (Job Act) e Reg. (UE) 651/2014 obbligatorio

100% Esonero

24/12 mesi

Under 35

Solo T.Indet.

INPS

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

BONUS ZES 2026



D.L. 62/2026

Bonus ZES

Art. 3 — Esonero contributivo per
il Mezzogiorno e regioni ZES

Decreto Primo Maggio

Circolare INPS n. 56 del 14
maggio 2026

Beneficio

- Esonero contributivo al 100%
- Massimale: €650/mese per 24 mesi
- Contratto subordinato T.Indet. (esclusi dirigenti)
- Periodo assunzioni: 1° gen 2026 – 31 dic 2026

Regioni ZES + Requisiti Azienda

- Regioni ammesse:
- Abruzzo · Molise · Campania · Basilicata · Sicilia
Puglia · Calabria · Sardegna · Marche · Umbria
- Datori di lavoro fino a 10 dipendenti con sede nelle regioni ZES

Requisiti Lavoratore

- Età: almeno 35 anni compiuti
- Disoccupato da almeno 24 mesi
- Assunzione con contratto subordinato T.Indet.
→ No dirigenti

Cumulabilità & Esclusioni

- **NON cumulabile con altri esoneri contributivi**
- **Compatibile con maxi-deduzione fiscale**
- Incremento occupazionale netto obbligatorio
- Risorse limitate → Domanda preventiva INPS

 Rispetto art. 31 D.Lgs. 150/2015 (Job Act) e Reg. (UE) 651/2014 obbligatorio

100% Esonero

24 mesi

Over 35 + 24m
disocc.

Max 10 dip.

INPS

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

BONUS STABILIZZAZIONE



D.L. 62/2026

Bonus Stabilizzazione

Art. 4 — Trasformazione T.Det. →
T.Indet. per under 35

Decreto Primo Maggio



Beneficio

- Esonero contributivo datoriale al 100%**
- Massimale: €500/mese per 24 mesi
 - Trasformazione **SENZA** soluzione di continuità
 - Finestra operativa: 1° agosto – 31 dicembre 2026



Requisiti del contratto originario

- Contratto a tempo determinato:
- Stipulato entro il 30 aprile 2026
 - Durata non superiore a 12 mesi



Requisiti Lavoratore

- Età inferiore a 35 anni alla data di trasformazione
- Mai avuto un rapporto di lavoro a T.Indet. in precedenza
- Incremento occupazionale netto



Vincoli & Note speciali

- **NON cumulabile con altri esoneri contributivi**
 - **Compatibile con maxi-deduzione fiscale**
 - No licenziamenti GMO/collettivi nei 6 mesi precedenti No revoca nei 6 mesi successivi all'assunzione e licenziamenti GMO/collettivi
- ⚠ Subordinato ad autorizzazione Commissione UE (aiuto di Stato)

⚠ Rispetto art. 31 D.Lgs. 150/2015 (Job Act) obbligatorio · SUBORDINATO ad autorizzazione Commissione Europea

100% Esonero

24 mesi

Under 35

1° ago–31 dic 2026

INPS

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

RIEPILOGO BONUS 2026



BONUS DONNE

Art. 1 – Esonero contributivo per assunzione di donne svantaggiate

BENEFICIO

100% esonero contributi (no INAIL) • max €650/mese (€800 ZES) • durata 24 mesi o 12 mesi a seconda della casistica

DESTINATARI

Senza lavoro regol. da ≥24 mesi, oppure ≥12 mesi + categoria svantaggio (under25, no diploma, over50, adulta sola con persone a carico, settore con disparità di genere >25% e minoranza etnica)

VINCOLI CHIAVE

Solo assunzioni T.Indet. 2026 (no trasformazioni) • incremento occupazionale netto • no licenziamenti GMO/collettivi 6 mesi precedenti e no revoca 6 mesi successive assunzione



BONUS GIOVANI

Art. 2 – Esonero contributivo per assunzione di giovani under 35

BENEFICIO

100% esonero contributi (no INAIL) • max €500/mese (€650 ZES) • durata 24 mesi o 12 mesi a seconda della casistica

DESTINATARI

Under 35 senza lavoro reg. da ≥24 mesi, oppure ≥12 mesi + categoria svantaggio (no diploma, adulto solo con persone a carico, settore con disparità di genere >25% e minoranza etnica)

VINCOLI CHIAVE

Solo assunzioni T.Indet. 2026 • incremento occupazionale netto • no licenziamenti GMO/collettivi 6 mesi precedenti e no revoca 6 mesi successive assunzione



BONUS ZES

Art. 3 – Esonero contributivo per il Mezzogiorno e regioni ZES

BENEFICIO

100% esonero contributi • max €650/mese • 24 mesi

DESTINATARI

Over 35, disoccupati da ≥24 mesi • aziende fino a 10 dipendenti in regioni ZES (Sud + Marche/Umbria)

VINCOLI CHIAVE

Assunzione contratto T.Indet. (no dirigenti) • incremento occupazionale netto e disoccupato da almeno 24 mesi



BONUS STABILIZZAZIONE

Art. 4 – Trasformazione T. Det. → T. Indet. Under 35

BENEFICIO

100% esonero contributi • max €500/mese • 24 mesi • trasformazione senza soluzione di continuità

DESTINATARI

Under 35 (alla data di trasformazione) • contratto T.Det. stipulato entro il 30/4/2026 (max 12 mesi), mai avuto T.Indet. Prima

VINCOLI CHIAVE

Finestra operative 1° ago – 31 dic 2026 • subordinato ad autorizzazione Commissione UE (aiuto di Stato) e incremento occupazionale netto

Regole comuni: rispetto art. 31 D.Lgs. 150/2015 • non cumulabile con altri esoneri contributivi • compatibile con maxi-deduzione fiscale • domanda preventiva INPS (risorse limitate)

- Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

Salario giusto
Obblighi di informazione

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

SALARIO GIUSTO

CCNL
STIPULATI DA
ORGANIZZAZIONI
COMPARATI-
VAMENTE PIÙ
RAPPRESENTA-
TIVE A LIVELLO
NAZIONALE



Articolo 36 Costituzione

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

- La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.
- Ai fini dell'individuazione del **salario giusto**, si fa riferimento al **trattamento economico complessivo (TEC)** definito dai **contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

SALARIO GIUSTO

SETTORI
SCOPERTI DA
CCNL



Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo (TEC) NON PUÒ ESSERE INFERIORE a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

SALARIO GIUSTO

INCENTIVI
CONTRIBUTIVI



- L'accesso ai benefici previsti dal decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato come sopra specificato.
- A decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, sulla [PIATTAFORMA SIISL](#), le posizioni di lavoro pubblicate recano:
 - l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico assegnato (Codice CNEL),
 - la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

OBBLIGO DI
INDICAZIONE
DEL CODICE
CNEL



CODICE CNEL NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, dopo la lettera q) è inserita la seguente:

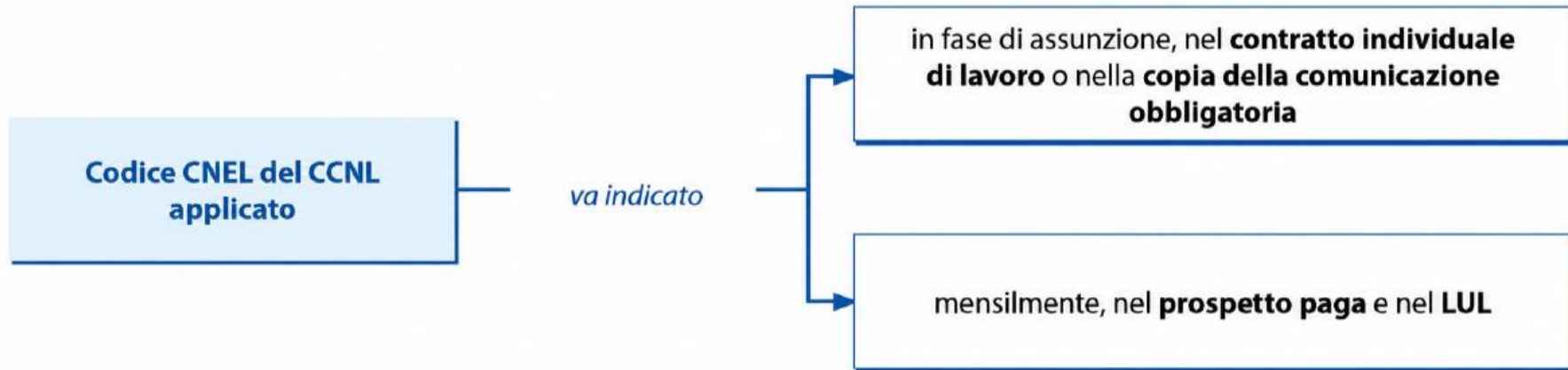
q-bis) il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120;».

CODICE CNEL NELLA BUSTA PAGA

“All'articolo 1, comma 1, della legge 5 gennaio 1953, n. 4, dopo le parole: «le singole trattenute» sono aggiunte le seguenti: «, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120».

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE



Il codice CNEL del CCNL è inoltre indicato:

- UNILAV
- UNIEMENS
- Piattaforma SIISL

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

SALARIO GIUSTO E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE – RIEPILOGO



SALARIO GIUSTO (ART. 36 COST.)

Il salario giusto serve per assicurare ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

Il TEC (trattamento economico complessivo) è determinato dai CCNL stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in base a settore, categoria, attività prevalente, dimensione e natura giuridica del datore di lavoro.



SETTORI SCOPERTI DA CCNL

Dove manca la contrattazione collettiva, il TEC non può essere inferiore a quello del CCNL leader del settore/categoria più affine all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.



INCENTIVI CONTRIBUTIVI

L'accesso ai benefici del decreto è condizionato a un trattamento individuale non inferiore al TEC. Dall'entrata in vigore della legge di conversione, la piattaforma SIISL per le posizioni di lavoro pubblicate riporta il Codice CNEL del CCNL applicato e la retribuzione per qualifica/livello corrispondente alla mansione del lavoratore.



OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Il Codice CNEL va indicato nella lettera di assunzione (o copia della comunicazione obbligatoria) e mensilmente in busta paga/LUL. Va riportato anche su UNILAV, UNIEMENS e piattaforma SIISL.

- Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

TFR a Fondo Tesoreria INPS → 16/07

Decreto PRIMO MAGGIO (D.L. 62/2026)

TFR a Fondo Tesoreria INPS → 16/07

TFR AL
TESORERIA
INPS



Si veda
Messaggio INPS
n. 1511 del
6 maggio 2026

- Per i datori di lavoro tenuti, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al versamento del contributo al Fondo Tesoreria INPS per effetto della Legge di Bilancio 2026 (**aziende con almeno 60 addetti nel 2025**), i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, **effettuati entro il 16 luglio 2026**, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge.
- Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.

TFR & Previdenza Complementare

Le novità dal 1° Luglio 2026

Legge di Bilancio 2026 (art. 1, cc. 204 e 205 L. 199/2025)

NOVITA' PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

	Fino al 30.06.2026	Dal 01.07.2026
Meccanismo di adesione	Silenzio assenso: se il lavoratore di prima assunzione non esprime una scelta, il TFR è destinato alla previdenza complementare	Adesione automatica: il lavoratore di prima assunzione è iscritto alla previdenza complementare, salvo espressa rinuncia del lavoratore
Contribuzione aggiuntiva	L'adesione a una forma pensionistica realizzata tramite il solo conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro	L'adesione automatica comporta sia il versamento del TFR sia la contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro.
Termine di scelta per il lavoratore	6 mesi dalla data di prima assunzione	60 giorni dall'assunzione
Modulistica	TFR2	Non è prevista una modulistica ad hoc per manifestare la rinuncia all'adesione automatica.
Fondi di conferimento del TFR nel silenzio assenso/adesione automatica	La forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.	La forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

Legge di Bilancio 2026 (art. 1, cc. 204 e 205 L. 199/2025)

NOVITA' PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

	Fino al 30.06.2026	Dal 01.07.2026
Irreversibilità della scelta di destinare il TFR alla previdenza complementare	Si	Si
Lavoratori non di prima occupazione	Non vi è una specifica disciplina: rimangono ferme le scelte operate in prima assunzione. Qualora il lavoratore venga assunto in un diverso settore disciplinato da un nuovo CCNL, con fondo chiuso diverso rispetto al precedente, perde i requisiti per l'iscrizione di quest'ultimo, con gli effetti previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 252/2005	- Contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. - Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica.

- Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

ART. 5

TRASPARENZA
RETRIBUTIVA
PRIMA
DELL'ASSUNZIONE



- Ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, **AI CANDIDATI AD UN IMPIEGO** sono fornite indicazioni in ordine
 - a) **ALLA RETRIBUZIONE INIZIALE** o **ALLA RELATIVA FASCIA DA ATTRIBUIRE ALLA POSIZIONE**, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e
 - b) **ALLE PERTINENTI DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO COLLETTIVO** applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione.
- Tali informazioni sono fornite negli **avvisi** e nei **bandi** con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELL'ASSUNZIONE



- Ai candidati a un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.
- Per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, **le procedure di selezione e assunzione sono condotte in modo non discriminatorio.**
- Gli **avvisi** e i **bandi** con cui sono rese note le opportunità di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, **anche in relazione ai titoli professionali richiesti.**

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

ART. 6

TRASPARENZA
DELLA
DETERMINAZIONE
DELLE
RETRIBUZIONI E DEI
CRITERI PER LA
PROGRESSIONE
ECONOMICA



- I datori di lavoro **RENDONO ACCESSIBILI AI LAVORATORI i CRITERI UTILIZZATI**
 - per **DETERMINARE LA RETRIBUZIONE e i LIVELLI RETRIBUTIVI**, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonché
 - quelli stabiliti **per la PROGRESSIONE ECONOMICA** dei lavoratori.
- **L'INFORMATIVA** resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo n. 104 del 2022, **costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva**, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

**TRASPARENZA
DELLA
DETERMINAZIONE
E DELLE
RETRIBUZIONI E
DEI CRITERI PER
LA
PROGRESSIONE
ECONOMICA**



- Per i datori di lavoro che applicano un **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO** stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, **L'OBBLIGO VISTO** (*ossia rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori*), **SI INTENDE ASSOLTO** mediante il **RINVIO** ai **criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali** stipulati ai sensi dell'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- **I DATORI DI LAVORO CON MENO DI CINQUANTA DIPENDENTI NON SONO TENUTI A RENDERE DISPONIBILI I CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA.**

computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

ART. 7

DIRITTO DI
INFORMAZIONE



- Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera n), del Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è **ricosciuto ai lavoratori il DIRITTO DI RICHIEDERE E RICEVERE per iscritto ENTRO DUE MESI DALLA RICHIESTA**, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, **su specifica delega, LE INFORMAZIONI SUI LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI, RIPARTITI PER SESSO, DELLE CATEGORIE DI LAVORATORI CHE SVOLGONO LO STESSO LAVORO O UN LAVORO DI PARI VALORE**. **Il diritto di cui al presente comma non può essere esercitato più di una volta all'anno.**
- I datori di lavoro possono assolvere a tale obbligo, pubblicando sulla propria rete *intranet* o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- Tali informazioni possono essere, *altresì*, **estrapolate** dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9 (ossia le **Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere per gli organismi di monitoraggio**). Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di parità, destinatari della rilevazione.

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

DIRITTO DI INFORMAZIONE



- I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.
- Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i **lavoratori hanno il diritto di richiedere**, personalmente o tramite i loro rappresentanti, **ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti**.
- La **risposta** deve essere motivata.
- **Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.**

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

DIRITTO DI INFORMAZIONE



- Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.
- **Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al Regolamento (UE) 2016/679**, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al Decreto Legislativo del 27 giugno 2022, n. 104, **PER I DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO FINO A QUARANTANOVE DIPENDENTI**, le informazioni **SUI LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI, RIPARTITI PER SESSO, DELLE CATEGORIE DI LAVORATORI CHE SVOLGONO LO STESSO LAVORO O UN LAVORO DI PARI VALORE** possono essere fornite con le **MODALITÀ** che saranno previste con uno o più **DECRETI DEL MINISTRO DEL LAVORO** e delle politiche sociali (**entro novanta giorni dal 7 giugno 2026, data di entrata in vigore del presente decreto**).

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

ART. 8

ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI



- Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

ART. 9

INFORMAZIONI E
COMUNICAZIONI
SUL DIVARIO
RETRIBUTIVO DI
GENERE TRA
LAVORATORI DI
SESSO MASCHILE
E FEMMINILE



I **DATI OGGETTO DI COMUNICAZIONE** ai fini del presente decreto sono quelli relativi a:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

INFORMAZIONI E
COMUNICAZIONI
SUL DIVARIO
RETRIBUTIVO DI
GENERE TRA
LAVORATORI DI
SESSO
MASCHILE E
FEMMINILE



- L'ESATTEZZA DELLE INFORMAZIONI concernenti i dati indicati è **CONFERMATA DAL DATORE DI LAVORO**, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno **ACCESSO ALLE METODOLOGIE APPLICATE**.
- Il datore di lavoro che adotta una **POLITICA SALARIALE UNITARIA DI GRUPPO** può fornire le informazioni **AGGREGANDO I DATI A LIVELLO NAZIONALE**, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

INFORMAZIONI E
COMUNICAZIONI
SUL DIVARIO
RETRIBUTIVO DI
GENERE TRA
LAVORATORI DI
SESSO
MASCHILE E
FEMMINILE



- Con uno o più **DECRETI** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, entro novanta giorni dal 7 giugno 2026 (data di entrata in vigore del presente decreto) sono definite:
 - a) le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il datore di lavoro in relazione ad ogni lavoratore ai fini dei **DATI OGGETTO DI COMUNICAZIONE**, anche con modalità telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'INPS, dell'INAIL e dell'INL e di altri soggetti istituzionali ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (*Codice dell'amministrazione digitale*), e del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (*Testo Unico sulla documentazione amministrativa*);
 - b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di acquisizione;
 - c) le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal presente decreto;
 - d) le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

INFORMAZIONI E
COMUNICAZIONI
SUL DIVARIO
RETRIBUTIVO DI
GENERE TRA
LAVORATORI DI
SESSO
MASCHILE E
FEMMINILE



- Tutti i dati visti (*a) divario retributivo di genere, ...g) divario retributivo....*) **SONO COMUNICATI ALL'ORGANISMO DI MONITORAGGIO** previsto dall'articolo 14, **il quale provvede alla PUBBLICAZIONE**, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere **a), b), c), d), e) ed f)** (*escluso solo la lettera g*), del presente articolo.
- Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet.
- Le informazioni di cui al comma 1, lettera g) (*il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili*), sono **RESE ACCESSIBILI** dal datore di lavoro **ai lavoratori e ai loro rappresentanti** e sono trasmesse, in caso di richiesta, **all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti**.
- Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai **quattro anni precedenti**, se disponibili.

[*] Organismo di Monitoraggio (art. 14) – istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

INFORMAZIONI E
COMUNICAZIONI
SUL DIVARIO
RETRIBUTIVO DI
GENERE TRA
LAVORATORI DI
SESSO
MASCHILE E
FEMMINILE



- I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi di parità hanno **DIRITTO DI RICHIEDERE** ai datori di lavoro **CHIARIMENTI E ULTERIORI DETTAGLI** in merito ai dati comunicati.
- I datori di lavoro:
 - forniscono **una risposta motivata ENTRO 60 GIORNI** dal ricevimento della richiesta e
 - **PONGONO RIMEDIO A DISCRIMINAZIONI IMMOTIVATE.**

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

INFORMAZIONI E
COMUNICAZIONI
SUL DIVARIO
RETRIBUTIVO DI
GENERE TRA
LAVORATORI DI
SESSO
MASCHILE E
FEMMINILE



- Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con **ALMENO 100 DIPENDENTI**.
 - Per i datori di lavoro che occupano **almeno 250 dipendenti** i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno.
 - Per i datori di lavoro che occupano **tra i 150 e i 249 dipendenti**, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni.
 - I datori di lavoro che occupano **tra i 100 e 149 dipendenti**, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

ART. 10 VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI



- **I datori di lavoro**, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9, **effettuano, CON I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI**, una **VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI** nel caso in cui si verificano **TUTTE le seguenti condizioni**:
 - a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una **differenza del livello retributivo medio** tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile **pari ad ALMENO IL 5 PER CENTO in una qualsiasi categoria di lavoratori**;
 - b) **il datore di lavoro NON ha motivato tale differenza** di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
 - c) **il datore di lavoro NON ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio ENTRO SEI MESI** dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI



- La **VALUTAZIONE CONGIUNTA** è finalizzata a **INDIVIDUARE, CORREGGERE e PREVENIRE DIFFERENZE RETRIBUTIVE NON GIUSTIFICATE** tra lavoratrici e lavoratori e comprende:
 - a) un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
 - b) le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
 - c) le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
 - d) **le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi**, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
 - e) la percentuale di persone di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
 - f) **le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**;
 - g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI



- Il **datore di lavoro**
 - **mette** gli **ESITI DELLA VALUTAZIONE CONGIUNTA** a **DISPOSIZIONE** dei lavoratori e dei loro rappresentanti,
 - li **COMUNICA ALL'ORGANISMO DI MONITORAGGIO** nonché **ALL'ISPETTORATO DEL LAVORO** e **ALL'ORGANISMO PER LA PARITÀ**, in caso di loro richiesta.
- Il datore di lavoro **ADOTTA**, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i Rappresentanti dei lavoratori, LE MISURE EMERSE COME NECESSARIE per rimuovere le differenze retributive non giustificate.
- L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.
- L'attuazione delle misure comprende un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

ART. 11

PROTEZIONE
DEI DATI



- Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite **in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.
- L'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 è **riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile.**
- I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- **Ai fini del monitoraggio** a norma dell'articolo 14, **le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.**
- I dati personali trattati a norma degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. **La trasmissione dei dati personali è consentita nei casi, nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente.**
- Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato alla raccolta e all'utilizzo dei dati a norma degli articoli 9 e 10 per le finalità di monitoraggio.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

IN SINTESI

D. LGS. 96/2026 - recepimento Direttiva UE 2023/970

→ in vigore 7 giugno 2026

→ **obiettivo:** rafforzare la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un valore di pari valore

A CHI SI APPLICA

- **Datori di lavoro pubblici e privati**
- **Lavoratori subordinati (tempo determinato e indeterminato, anche part-time)**
- **Dirigenti**
- **Candidati ad un impiego (per gli obblighi di trasparenza, prima dell'assunzione)**
- **Lavoro domestico e intermittente**

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

IN SINTESI

DIRITTI DEI LAVORATORI

- Richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi
- Ottenere risposta entro 2 mesi
- Informazioni suddivise per genere e per categorie di lavoratori di pari valore
- Nessun divieto di discutere o comunicare la propria retribuzione
- Tutela da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

IN SINTESI

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

- **Trasparenza prima dell'assunzione**
 - Indicare la retribuzione o la fascia retributiva negli annunci
 - Divieto di chiedere informazioni sulle retribuzioni passate
 - Selezione del personale basata su criteri non discriminatori
- **Trasparenza nella determinazione delle retribuzioni**
 - Adozione di criteri oggettivi, neutrali e trasparenti
 - Procedure chiare per la progressione retributiva
- **Diritto di informazione dei lavoratori**
 - Fornire informazioni sui livelli retributivi medi per genere, per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari lavoro
 - Risposta entro 2 mesi dalla richiesta
- **Comunicazione del divario retributivo**
 - Obbligo di comunicare periodicamente il divario di genere secondo scadenze differenziate in base alla dimensione aziendale
- **Valutazione congiunta delle retribuzioni**
 - In caso di divario retributivo non giustificato, avvio di una valutazione congiunta con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

IN SINTESI

COSA CAMBIA PER I DATORI DI LAVORO

Nuovi adempimenti	Campo di applicazione	Operatività
Trasparenza retributiva prima dell'assunzione	Tutti i datori di lavoro	Dal 7 giugno 2026
Trasparenza criteri determinazione retribuzione	Tutti i datori di lavoro	Dal 7 giugno 2026
Trasparenza criteri di progressione economica	Datori con almeno 50 dipendenti	Dal 7 giugno 2026
Diritto d'informazione (dei lavoratori)	Datori fino 49 dipendenti	NON operativo (DM entro 90 gg)
Comunicazione dati divario retributivo di genere Valutazione congiunta retribuzioni	Datori con almeno 100 dipendenti	NON operativo (DM entro 90 gg)

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

IN SINTESI

SCADENZE PER LA COMUNICAZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO

- **< 100 dipendenti** → **nessuna** comunicazione obbligatoria
- **100 – 149 dipendenti** → prima comunicazione: **7 giugno 2031**
- **150 – 249 dipendenti** → prima comunicazione: **7 giugno 2027**
- **≥ 250 dipendenti** → comunicazione annuale: **dal 7 giugno 2027**

Divario retributivo di genere – Esempio:

- Ente con oltre 100 dipendenti
- Uomini livello C2 del CCNL applicato: livello retributivo di 30.000 € / anno
- Lavoratrici donne del medesimo livello: livello retributivo di 28.000 € / anno
- $(30.000 - 28.000) / 30.000 \times 100 = 6,66\%$ → Divario > **soglia critica 5%**
- Se l'Ente non riesce a giustificare questa differenza con criteri oggettivi e neutri (*maggior anzianità di servizio, formazione specifica, maggior impegno, ...*) e non la corregge entro 6 mesi dalla comunicazione → scatta automaticamente l'obbligo di valutazione congiunta con le rappresentanze sindacali.

Direttiva UE 2023/970 → D. Lgs. 96/2026

Trasparenza retributiva

IN SINTESI

RISCHI E CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE

- Cessazione del comportamento discriminatorio
- **Risarcimento** del danno
- **Revoca di benefici contributivi e fiscali**
- **Esclusione da appalti pubblici** nei casi più gravi
- **Ammenda** da € 250 a € 1.500 per violazione

4) ANAC: obblighi 2026

ANAC – Adempimento in corso!!

[Delibera ANAC 168/2026](#)

Quali Enti Religiosi sono interessati dagli obblighi ANAC?

D. Lgs. 33/2013, art. 2bis co.3, secondo periodo

Associazioni, Fondazioni e Enti di diritto privato (Enti Religiosi):

1. con **bilancio superiore a 500.000 euro**
2. che svolgono funzioni amministrative, erogano servizi pubblici, svolgono **attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni**

ANAC – Adempimento in corso!!

1	Entro 15/06/2026 (scaduta)	PUBBLICAZIONE (SITO “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”)	Legale Rappresentante	Pubblica sul sito dell’Ente (sezione “Amministrazione Trasparente”): attività e procedimenti sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici bilanci servizi erogati, di pertinenza anno 2025
2	Dal 16/06/2026 (scaduta)	ATTESTAZIONE (SITO ANAC)	Legale Rappresentante	Compila, tramite applicativo web ANAC, scheda di rilevazione e relativa attestazione, con evidenza del grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione
3	Entro 30/07/2026 (URGENTE)	ATTESTAZIONE + SCHEDA RILEVAZIONE (SITO “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”)	Legale Rappresentante (RPCT - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in caso di amministrazione pubblica)	Pubblica sul sito (sezione “Amministrazione Trasparente”) attestazione + scheda di rilevazione in precedenza compilate
4	Dal 31/07/2026 al 30/11/2026	ADOZIONE MISURE ADEGUAMENTO E ANNOTAZIONE	Legale Rappresentante	In caso di carenze/criticità dei dati rilevati al 15/06/2026: dovrà adottare opportune misure di adeguamento, monitorando la situazione e verificando il superamento o la permanenza delle carenze/criticità rilevate in caso di superamento delle carenze/criticità, dovrà utilizzare apposito applicativo web per aggiornare i dati e dichiarare un grado di assolvimento pari al 100%
5	Dall’ 01/12/2026	PERDURANTI CRITICITÀ (NUOVO DOCUMENTO ANAC)	Legale Rappresentante	In caso di carenze/criticità perduranti al 30/11/2026: dovrà usare una specifica funzione del sito ANAC per compilare ed estrarre un documento contenente l’elenco delle inadempienze
6	Entro il 15/01/2027	ATTESTAZIONE / SCHEDA RILEV. / ELENCO INADEMPIENZE	Legale Rappresentante (RPCT - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in caso di amministrazione pubblica)	Pubblica su sito (sezione “Amministrazione Trasparente”): attestazione + scheda di rilevazione + eventuale elenco inadempienze

ANAC – Adempimento in corso!!

ATTENZIONE !!

Si ricorda che *l'avvenuta adozione delle misure sopra indicate imposte dall'ANAC, viene sempre più spesso richiesta dalla Pubblica Amministrazione (Stato, Regione, ...) per la concessione di autocertificazioni / accreditamenti / convenzioni !!!*

5) NOVITÀ DI PERIODO

ROTTAMAZIONE QUINQUIES **ERARIO**

Esiti → 30/06

Pagamenti → 31/07

Rottamazione quinquies – comunicazioni entro 30/06

Per tutti gli Enti che hanno presentato istanza di adesione:

Comunicazioni per la rottamazione quinquies



entro il 30 giugno scorso

- ✓ in area riservata
- ✓ con PEC / raccomandata



→ Esito istanza di adesione
→ Importi da saldare

Rottamazione quinquies – comunicazioni entro 30/06

Pagamenti



- ✓ Unica soluzione **al 31 LUGLIO**
- ✓ A rate (non inferiori a 100€) **dal 31 LUGLIO**



BOLLETTINI allegati alla Comunicazione

ROTTAMAZIONE TRIBUTI LOCALI

Nuove tempistiche!!

Rottamazione quinquies degli enti territoriali

Conversione in legge del DL 38/2026 (Decreto Fiscale)



Introdotta **art. 10-quinquies** che estende la rottamazione prevista dalla Finanziaria 2026 ai carichi degli enti territoriali affidati all'Agenzia delle Entrate-Riscossione

In via strutturale → **sistema di definizioni agevolate dei tributi locali a favore di Regioni ed enti locali**, consentendo loro di prevedere autonomamente forme di agevolazione (es. esclusione/riduzione di interessi), fermo restando il pagamento del tributo e il rispetto dei limiti fissati dalla legge.

Rottamazione quinquies degli enti territoriali

- La decisione del Comune è limitata alla **scelta o meno di aderire alla definizione erariale**, non potendo l'ente apportare alcuna modifica ai criteri e modalità individuati alla normativa primaria
- L'adesione alla rottamazione richiede **apposita delibera consiliare**
- Rientrano nella definizione agevolata sia **entrate di natura tributaria** (IMU, TARI), sia **entrate di natura non fiscale** (es. sanzioni per violazioni del Codice della strada)
- **Le tempistiche inizialmente stabilite sono state riviste e modificate con il DL 63/2026**

prox slide ➤

Rottamazione quinquies degli enti territoriali

Le nuove tempistiche

entro il 31 LUGLIO 2026 (in precedenza 30 giugno 2026)	Gli enti locali devono pubblicare sul proprio sito istituzionale il provvedimento di adesione (e, pertanto, approvare la delibera)
dal 15 OTTOBRE 2026 (in precedenza 15 settembre 2026)	L'agente della riscossione renderà disponibili ai debitori sul proprio sito i dati necessari per individuare i carichi definibili
dal 16 OTTOBRE al 15 DICEMBRE 2026 (in precedenza dal 16 settembre al 31 ottobre 2026)	Il debitore presenta dichiarazione con cui manifesta volontà di adesione alla definizione agevolata (dichiarazione integrabile entro 15 dicembre)
entro il 28 FEBBRAIO 2027 (in precedenza entro il 31 dicembre 2026)	L'agente della riscossione comunica ai debitori l'ammontare complessivo delle somme dovute ai fini della definizione, l'importo delle single rate (non inferiore a 100€) e le relative scadenze .

Pagamento

- **UNICA SOLUZIONE entro il 31 MARZO 2027** (in precedenza entro il 31 gennaio 2027)
- **Max 54 rate bimestrali di pari importo** (non inferiore a 100€) con interessi al **tasso del 3%**

Nuovo QUESTIONARIO ISTAT

Servizi Educativi per l'Infanzia

(0 – 3 anni)

QUESTIONARIO ISTAT 0-3 ANNI

Da: **Dipartimento per le politiche della famiglia** <indagine.infanzia@unive.it>

Date: gio 28 mag 2026 alle ore 12:41

Subject: DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA | ISTAT | CA' FOSCARI - INDAGINE NAZIONALE SUI SERVIZI EDUCATIVI PER L'INFANZIA

To:

Gentile,

Il Dipartimento per le politiche della famiglia – Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con l'Istituto Nazionale di Statistica e l'Università Ca' Foscari di Venezia, ha promosso anche per l'anno educativo 2025/2026 un'indagine campionaria sui servizi educativi per l'infanzia. L'Indagine, alla sua quarta edizione, è finalizzata all'approfondimento di specifiche tematiche riguardanti il sistema di offerta educativo per l'infanzia tenuto conto del nuovo quadro di investimenti pubblici previsto dal Piano di Ripresa e Resilienza. Al [presente link](#) può accedere alla pagina di Istat con i report riferiti alle precedenti rilevazioni.

L'unità di offerta rientra nel campione di riferimento che è stato accuratamente selezionato per garantire il rigore delle analisi. La invitiamo pertanto a rispondere al questionario, cliccando al link sottostante anche nell'eventualità di avvenuta chiusura del Servizio Educativo o sospensione temporanea.

Nel caso in cui Lei non ritenga di essere il soggetto idoneo a rispondere della specifica struttura può inoltrare questa mail contenente il link al questionario alla persona referente dell'unità di offerta. In questo caso La preghiamo di non avviare compilazioni "di prova" ma di procedere direttamente all'inoltro.

Se ritiene di non poter rispondere per il Servizio Educativo menzionato né di poter inoltrare la presente alla persona referente e per ogni altra ulteriore necessità scriva cortesemente al seguente indirizzo indagine.infanzia@unive.it. Le risponderemo al più presto attivando eventualmente canali telefonici.

Si accede al questionario facendo click al seguente link: <https://open.unive.it/limesurvey/index.php/943353?token=jCqvDheIYvgmPWU&lang=it>

In caso di necessità ecco il codice di accesso univoco

ATTENZIONE - se l'accesso al link è bloccato dai sistemi di sicurezza del suo computer, è necessario copiare e incollare il link sulla barra di ricerca del proprio browser.

Per informazioni o assistenza contattare il team di supporto dell'Università Ca' Foscari al indagine.infanzia@unive.it

DICHIARAZIONE RECUPERO ICI 2006-2011

novità Software ministeriale!!

Dichiarazione RECUPERO ICI 2006 – 2011

Esenzione prevista per gli **anni 2006 – 2011** → ICI Chiesa NON versata

- ✓ termine di **presentazione della Dichiarazione** prorogato al **30/09/2026** da DPCM 24/03/2026 (inizialmente 30/11/2025, poi 31/03/2026) → *assenza del software!!*
- ✓ obbligo di **versamento dell'imposta** oggetto di recupero **entro i successivi trenta giorni** **esclusivamente con mod. F24**

Soggetti interessati

- Soggetti interessati dall'adempimento: soggetti passivi che hanno presentato la **dichiarazione relativa ad uno degli anni di imposta 2012 o 2013**, indicando un **debito superiore a 50.000 €** *(l'ammontare dell'imposta che fa scattare l'obbligo di dichiarazione è da riferirsi all'ICI complessivamente dovuta in tutto il territorio nazionale, e non con riferimento al singolo Comune)*



L'obbligo scatta anche nel caso in cui il soggetto passivo sia stato chiamato a versare un importo superiore a 50.000 € a seguito di **atti di accertamento** da parte dei Comuni, sempre per le medesime annualità.

Esonerati dal versamento

Gli ENC che presentano la dichiarazione per il recupero dell'ICI 2006-2011 sono comunque esonerati dal versamento se:

- nel periodo 2006-2011 non sono state superate le soglie di aiuto, ovvero sono stati rispettati le condizioni e i limiti previsti dalle discipline europee, al tempo vigenti, in materia di aiuti di Stato di importo limitato (c.d. **regime de minimis**)

2006 – 100.000 (triennio)

2007 – 200.000 (triennio)

Determinazione ICI 2006 – 2011

Per quanto riguarda la **determinazione dell'ICI oggetto di recupero** → va applicata la **disciplina dell'IMU vigente nell'anno 2013** (*tenendo conto delle modifiche apportate dall'art. 91-bis comma 1 del DL 1/2012 e dal DM 200/2012*, che hanno circoscritto l'esenzione in esame agli ENC che svolgono le attività istituzionali con modalità non commerciali)

Modalità di calcolo

- La **base imponibile**, i **moltiplicatori** e l'**aliquota** da applicare sono quelli relativi all'anno in cui si riferisce l'ICI recuperata
- *Se non è individuabile l'aliquota stabilita per tale anno, si applica l'aliquota media del 5,5 per mille*

Entro il 30/09/2026: dichiarazione degli ENC per il recupero dell'ICI 2006-2011

PUBBLICATO 29/01/2026

MODELLO DICHIARATIVO



da presentare entro il 30/09/2026 !!!

RECUPERO ICI ENC

☐ SOSTITUTIVA DEL PROTOCOLLO TELEMATICO™

CONTRIBUENTE (compilare sempre)

Denominazione _____

Codice fiscale o partita IVA (obbligatorio) _____ Telefono _____

E-mail _____

Domicilio fiscale (o Sede legale) _____

Via, piazza, _____ n. civico, _____ scala, _____ piano, _____ interno _____

C.A.P. _____ Comune (o Stato Estero) _____ Prov. _____ Codice Stato Estero _____

DATI RELATIVI AL RAPPRESENTANTE FIRMATARIO DELLA DICHIARAZIONE

Codice fiscale (obbligatorio) _____ Codice della Carica _____

Cognome _____ Nome _____ Sesso (barrare la relativa casella) _____

Data di nascita _____ Comune (o Stato estero) di nascita _____ Provincia (sigla) _____ Residente all'estero _____

Codice Stato estero _____ Stato federato, provincia, contea _____ Località di residenza estera _____

Indirizzo estero _____

Telefono o cellulare _____ Codice fiscale società o ente dichiarante _____

Omessa presentazione

SANZIONE AMMINISTRATIVA



*100% dell'importo non versato
(minimo 50 euro)*

Novità Software ministeriale

COMUNICATO 28/05/2026

DICHIARAZIONE RECUPERO ICI E NUOVA VERSIONE DEL MODULO DI CONTROLLO

1) DICHIARAZIONE WEB RECUPERO ICI

Da oggi 28 maggio 2026 è pubblicato, nell'area riservata del sito web dell'Agenzia delle Entrate, un servizio del Dipartimento che consente agli utenti di predisporre e inviare interattivamente la dichiarazione relativa al periodo di imposta 2006-2011.

Una volta che l'utente ha effettuato l'accesso, trova il servizio all'interno della scheda "Servizi", nella categoria "dichiarazioni" (in alternativa può cercarlo con parole chiave, per esempio "recupero ICI enti non commerciali" nella casella di ricerca).

Eventuali variazioni saranno comunicate sul sito www.finanze.gov.it.

2) NUOVA VERSIONE DEL MODULO DI CONTROLLO DELLE DICHIARAZIONI TELEMATICHE RECUPERO ICI ENTI NON COMMERCIALI (REC25)

A partire dal 28 maggio 2026, nell'ambito della piattaforma "Desktop Telematico", sarà disponibile, per le applicazioni "Entratel" e "File Internet", all'interno della categoria **Controlli dichiarazioni varie** la versione **2.0.0** del **28/05/2026** relativa al **Modulo di Controllo Recupero ICI**.

OBBLIGO SISTEMI BACS dal 3 giugno 2026

Decreto Requisiti Minimi (D.M. 28 ottobre 2025)

OBBLIGO SISTEMI BACS dal 3 giugno 2026

Decreto Requisiti Minimi (D.M. 28 ottobre 2025)

In vigore dal 3 giugno 2026

Obbligo di installazione di sistemi BACS (Building Automation and Control Systems)
per ottimizzare l'efficienza energetica negli edifici non residenziali di grandi dimensioni



Vincolo per tutti i soggetti che presentano una
richiesta di titolo abilitativo edilizio a partire proprio dal 3 giugno 2026

Verificare con i propri Tecnici !!!



Cosa si rischia?
**Non conformità dell'immobile, mancato rilascio
agibilità, certificazioni APE nulle, sanzioni
amministrative,**

6) CEI – *Linee Guida Investimenti etici e sostenibili*

«Trasparenza, responsabilità e coerenza evangelica nella gestione delle risorse»

*A cura di Michele Scarpeccio e Michele Ruggeri
(Intesa Sanpaolo – Fideuram)*

SAVE THE DATE

Giornata di Studio IN PRESENZA & Pranzo di NATALE



Venerdì 4 Dicembre 2026

ROMA | 09:30 – 16:30

c/o Seraphicum – Via del Serafico, 1

QUESITI

Potete inviare le vostre domande
alle mail di studio già note.



In ogni caso potete fare riferimento a
info@curinarossi.it
segreteria@curinarossi.it



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!