

Trasparenza retributiva nello sport: cosa cambia con il D.Lgs. 96/2026

SINTESI OPERATIVA

Il D.Lgs. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026, applica la trasparenza retributiva anche ad ASD e SSD, senza esenzioni: persino un'associazione con un solo dipendente deve indicare condizioni trasparenti negli annunci, non chiedere la retribuzione precedente e garantire il diritto di informazione. Nel calcio, però, il confronto tra lavoro uguale e di pari valore dipende dal CCNL; contratti diversi per uomini e donne possono limitare la comparabilità e l'effetto riequilibratore della norma, in attesa dei chiarimenti ministeriali entro fine 2026.

[Articolo originale](#)

LEGGI ONLINE

Dal 7 giugno 2026 è in vigore il D.Lgs. 96/2026, che recepisce la direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva e non prevede alcuna esenzione per il settore sportivo: anche una piccola associazione dilettantistica con un solo lavoratore subordinato deve rispettare gli obblighi su annunci trasparenti, divieto di chiedere la retribuzione pregressa e diritto di informazione dei lavoratori. È nel calcio, dove il divario tra stipendi maschili e femminili resta tra i più ampi in assoluto, che la norma si scontra con un limite tecnico non secondario: la comparazione tra "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore" passa dal CCNL applicato, e se maschile e femminile rispondono a contratti collettivi diversi la trasparenza rischia di restare più uno strumento di misurazione che di reale riequilibrio, almeno fino ai chiarimenti ministeriali attesi entro fine 2026.

IL QUADRO NORMATIVO

Il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 ha recepito la direttiva europea 2023/970 sulla parità retributiva ed è in vigore dal 7 giugno 2026. La normativa sulla trasparenza retributiva riguarda anche il settore sportivo, calcio compreso, dove il divario salariale tra uomini e donne resta tra i più ampi in assoluto.

Il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026, ha dato attuazione alla direttiva UE 2023/970. Ai sensi dell'art. 2, la normativa si applica a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, e a tutti i contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, anche parziale, comprese le posizioni dirigenziali. Restano esclusi soltanto il lavoro domestico e il lavoro intermittente.

IL SETTORE SPORTIVO NON È ESENTE

Nel settore sportivo dilettantistico, secondo i primi commenti alla norma, gli obblighi scattano non appena l'ente impiega almeno un lavoratore subordinato, indipendentemente dalle dimensioni o dalla forma giuridica dell'associazione o società sportiva. Il legislatore non ha previsto alcuna esenzione per lo sport, a differenza di quanto fatto per il lavoro domestico: anche le società sportive professionistiche e dilettantistiche devono quindi adeguarsi agli stessi adempimenti richiesti a un'azienda industriale o a una pubblica amministrazione.

GLI OBBLIGHI PRINCIPALI

Gli obblighi si concentrano su due momenti del rapporto di lavoro: la fase pre-assuntiva (art. 5) e il corso del rapporto (artt. 6-7).

FASE	OBBLIGO INTRODOTTO DAL DECRETO
I. Annuncio e selezione (art. 5)	Indicazione della retribuzione iniziale o della fascia salariale nell'annuncio, formulato in modo neutro rispetto al genere; divieto di chiedere al candidato la retribuzione attuale o pregressa

FASE	OBBLIGO INTRODOTTO DAL DECRETO
II. Corso del rapporto (artt. 6-7)	Accessibilità dei criteri retributivi e di progressione; diritto del lavoratore di richiedere per iscritto i livelli retributivi medi per sesso, con risposta entro due mesi, non più di una volta l'anno

Secondo l'art. 9, i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti dovranno inoltre comunicare periodicamente il divario retributivo di genere. Se il gap supera il 5% in una categoria di lavoratori, non risulta giustificato da criteri oggettivi e non viene corretto entro sei mesi dalla comunicazione dei dati, scatta l'obbligo di una valutazione congiunta con le rappresentanze sindacali (art. 10).

IL CASO CALCIO

È nel calcio che la questione assume i contorni più delicati. La retribuzione degli sportivi professionisti dipende in larga parte dal valore di mercato, un criterio che per sua natura genera forti squilibri e che il decreto non elimina, ma sottopone comunque agli obblighi di trasparenza. I minimi retributivi FIGC per le calciatrici professioniste, ad esempio, partono da circa 14.000-15.000 euro lordi annui per le più giovani e salgono a circa 27.000-28.000 euro dal 24° anno di età, cifre lontane dagli ingaggi milionari che caratterizzano i top player del calcio maschile.

IL LIMITE TECNICO DELLA COMPARAZIONE TRA “STESSO LAVORO” E “PARI VALORE”

Restano alcuni nodi interpretativi da sciogliere. L'art. 4, comma 2 definisce “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore” per riferimento al CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, al CCNL di settore comparativamente più rappresentativo. Se il calcio maschile e quello femminile fanno riferimento a contratti collettivi distinti, la comparazione retributiva diretta tra i due comparti rischia di non attivarsi automaticamente sul piano tecnico. A ciò si aggiunge la presunzione di conformità prevista dall'art. 4, comma 1 per chi applica un CCNL rappresentativo: una società che applica correttamente il proprio contratto collettivo si presume conforme ai principi di parità, salvo la prova di trattamenti retributivi individuali discriminatori. È probabilmente il punto più debole dell'intero impianto normativo applicato al mondo del calcio.

LE PROSSIME SCADENZE

Il Ministero del Lavoro può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo sui criteri di comparazione previsti dall'art. 4 (competenze, responsabilità e condizioni di lavoro, oltre alla clausola residuale su ogni altro fattore pertinente). Un secondo provvedimento, da adottare sentito il Garante privacy entro il 5 settembre 2026 (90 giorni dall'entrata in vigore, ai sensi dell'art. 9, comma 4), dovrà invece specificare le modalità operative degli obblighi di rendicontazione. Fino a quel momento, le associazioni e le società sportive dovranno applicare la norma sulla base dei soli criteri generali, con margini di incertezza soprattutto per le discipline dove il divario retributivo tra uomini e donne è più marcato.



STUDIO PIZZANO
COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

STUDIO SABATINO PIZZANO

Sede: via Sant'Alessio, 5, 83030 Venticano (AV)
Contatti: info@studiopizzano.it • dev.studiopizzano.it

Nota informativa: Il presente approfondimento ha scopo puramente informativo e divulgativo alla data di redazione (03/08/2026). Per la trattazione di casistiche specifiche si raccomanda il ricorso a una consulenza professionale personalizzata.



Studio
Sabatino
Pizzano
2022
via
Sant'Alessio,
5,
83030
Venticano

STUDIO PIZZANO