Gli effetti del dlgs 96/2026 che attua la direttiva europea 2023/970 in tema di retribuzioni

La trasparenza per la parità

Una nuova leva per ridurre le disuguaglianze sul lavoro

Il dlgs n. 96/2026, in attuazione della direttiva (Ue) 2023/970, introduce nell'ordinamento italiano un nuovo sistema di trasparenza retributiva finalizzato a garantire l'effettività del principio della parità di retribuzione tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La disciplina interviene sui criteri attraverso i quali vengono determinate le retribuzioni, rafforzando gli obblighi informativi dei datori di lavoro e attribuendo particolare rilievo ai sistemi di classificazione e inquadramento del personale. In questo nuovo quadro normativo, il corretto inquadramento del lavoratore assume una funzione centrale, rappresentando il collegamento tra mansioni svolte, categoria professionale, livello contrattuale e trattamento economico riconosciuto. In particolare, la riforma europea nasce dall'esigenza di rendere concretamente applicabile un principio già presente nell'ordinamento dell'Unione europea e nazionale: la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'articolo 157 del Tfue sancisce, infatti, il principio della parità salariale. Tuttavia, l'esperienza applicativa ha evidenziato come la mera previsione del divieto di discriminazione non sia sempre sufficiente a individuare e contrastare differenze retributive ingiustificate. La principale difficoltà è stata individuata nella scarsa conoscibilità dei criteri utilizzati dalle imprese per determinare gli stipendi, attribuire gli aumenti economici o riconoscere trattamenti differenziati. In assenza di informazioni sui sistemi retributivi interni, il lavoratore può incontrare rilevanti difficoltà nel verificare se la propria posizione economica sia coerente rispetto a quella di altri dipendenti che svolgono attività analoghe o comparabili. Per questo motivo la direttiva (Ue) 2023/970 ha introdotto un modello basato non soltanto sul divieto di discriminazione, ma anche sulla prevenzione attraverso obblighi di trasparenza. Dunque, il dlgs n. 96/2026 recepisce tale impostazione prevedendo che i sistemi di determinazione delle retribuzioni siano fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere. La trasparenza diventa uno strumento di organizzazione aziendale, incidendo sulle modalità con cui vengono definite le politiche salariali, i percorsi di crescita professionale e i sistemi di classificazione del personale. In tale contesto, assume particolare rilevanza l'inquadramento del lavoratore; quest'ultimo, infatti, non rappresenta più soltanto un elemento formale del contratto individuale, ma diviene uno dei principali indici attraverso cui verificare la corretta applicazione del principio di parità retributiva. Nello specifico, l'inquadramento consente di individuare la posizione del dipendente all'interno dell'organizzazione aziendale, collegando l'attività concretamente svolta al

La trasparenza diventa uno strumento di organizzazione aziendale, incidendo sulle modalità con cui vengono definite le politiche salariali, i percorsi di crescita professionale e i sistemi di classificazione del personale

trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva. Il processo di corretta classificazione del lavoratore richiede, innanzitutto, l'individuazione della categoria legale prevista dall'articolo 2095, c.c., il quale provvede a distinguere i lavoratori subordinati in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Tale classificazione, pur risalendo ad un modello organizzativo caratterizzato da una maggiore distinzione tra attività manuali e intellettuali, continua a rappresentare un elemento essenziale nell'individuazione del corretto inquadramento lavorativo. L'evoluzione dei processi produttivi e l'introduzione di nuove tecnologie hanno, tuttavia, modificato profondamente il contenuto delle prestazioni lavorative (le c.d. mansioni). Molte attività, ad oggi, richiedono competenze tecniche, capacità organizzative e conoscenze specialistiche che rendono meno netta la tradizionale separazione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale. Nonostante tali trasformazioni, la categoria legale continua ad assumere rilievo ai fini della comparazione tra lavoratori richiesta dalla nuova disciplina sulla trasparenza retributiva. Accanto alla categoria legale devono essere considerate la qualifica professionale, le mansioni effettivamente svolte e il livello di inquadramento previsto dal contratto collettivo applicato. La mansione rappresenta, infatti, il contenuto concreto dell'obbligazione lavorativa, mentre il livello contrattuale individua il trattamento economico minimo collegato alla prestazione resa. Proprio il collegamento tra mansioni, livello e retribuzione costituisce uno degli aspetti maggiormente valorizzati dal dlgs n. 96/2026. Il legislatore attribuisce alla contrattazione collettiva un ruolo centrale nella definizione dei criteri attraverso i quali individuare lavori uguali o di pari valore, riconoscendo ai sistemi di classificazione contrattuale una funzione di riferimento per la verifica della trasparenza salariale. L'articolo 4 del dlgs n. 96/2026 stabilisce, infatti, che i contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative devono assicurare sistemi di classificazione e determinazione delle retribuzioni fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere. L'applicazione di tali contratti, nonché dei relativi sistemi di inquadramento costituisce una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza. La previsione attribuisce, pertanto, particolare importanza alla corretta applicazione del contratto collettivo. Un datore di lavoro che utilizza un contratto collettivo rappresentativo, applicando correttamente le relative declaratorie professionali, dispone di un parametro oggettivo per dimostrare la coerenza del sistema retributivo adottato. Ad ogni modo, resta necessario che l'inquadramento assegnato sia corrispondente e coerente alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore. La nuova disciplina introduce, inoltre, una definizione più ampia di "stesso lavoro". Non si considera identico soltanto il lavoro caratterizzato dalle medesime mansioni, ma anche quello svolto nell'ambito di attività differenti purché riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa, al medesimo livello retributivo e alla stessa categoria legale prevista dal contratto collettivo applicato. La valutazione non deve, dunque, essere effettuata esclusivamente sulla base della qualificazione attribuita alla mansione; occorre, infatti, considerare il sistema complessivo di classificazione previsto dalla contrattazione collettiva. Due lavoratori possono svolgere attività diverse e, tuttavia, essere considerati addetti allo stesso lavoro qualora il contratto collettivo li collochi nella medesima posizione professionale. Diversa è, invece, la nozione di "lavoro di pari valore", che riguarda prestazioni differenti ma comparabili sulla base di elementi oggettivi quali le competenze richieste, il livello di responsabilità, l'impegno necessario e le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa. In questo caso il legislatore supera una valutazione fondata esclusivamente sull'identità delle mansioni, introducendo un criterio sostanziale diretto a verificare il valore effettivo della

La finalità non è quella di imporre una pubblicità generalizzata delle retribuzioni individuali, ma di garantire la conoscibilità delle regole che determinano il trattamento economico

prestazione. La disciplina sulla trasparenza retributiva incide, altresì, sugli obblighi informativi del datore di lavoro. L'articolo 6 del dlgs n. 96/2026 prevede, infatti, che siano resi conoscibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni, i livelli retributivi e le modalità di progressione economica. La finalità non è quella di imporre una pubblicità generalizzata delle retribuzioni individuali, ma di garantire la conoscibilità delle regole che determinano il trattamento economico. In questa prospettiva assumono rilievo le informazioni già previste dal dlgs n. 152/1997, come modificato dal dlgs n. 104/2022, relative al livello di inquadramento, alla retribuzione iniziale, al contratto collettivo applicato e ai criteri di determinazione del trattamento economico. La trasparenza retributiva diventa, in tal modo, parte integrante della gestione del rapporto di lavoro sin dalla fase iniziale dell'assunzione. Il datore di lavoro deve essere in grado di documentare le ragioni che giustificano l'attribuzione di un determinato livello contrattuale o di una specifica retribuzione, soprattutto quando emergano differenze rispetto a lavoratori che svolgono attività comparabili. L'impatto della riforma riguarda non soltanto gli aspetti formali del rapporto di lavoro, ma anche l'organizzazione interna delle imprese. I sistemi di classificazione del personale, le procedure di assegnazione degli inquadramenti e i criteri utilizzati per gli aumenti retributivi dovranno essere coerenti con principi di oggettività e trasparenza. La nuova disciplina rafforza gli strumenti di tutela del lavoratore, prevedendo un sistema maggiormente orientato alla possibilità di dimostrare eventuali disparità retributive. Qualora emergano elementi idonei a far presumere una discriminazione, il datore di lavoro dovrà dimostrare che la differenza economica è fondata su fattori oggettivi e indipendenti dal genere. Il dlgs n. 96/2026 determina un cambiamento nell'approccio alla parità retributiva, spostando l'attenzione dal solo divieto di discriminazione alla necessità di rendere verificabili i criteri attraverso cui vengono definite le retribuzioni. In questo sistema il corretto inquadramento del lavoratore, la corretta applicazione della contrattazione collettiva e la trasparenza dei criteri retributivi costituiscono elementi essenziali per garantire l'effettività del principio di parità salariale. La disciplina introdotta dalla direttiva (Ue) 2023/970 e recepita dal dlgs n. 96/2026 ridefinisce, pertanto, il ruolo della trasparenza nel rapporto di lavoro, attribuendo ai sistemi di classificazione professionale e alle informazioni retributive una funzione centrale nella prevenzione delle discriminazioni e nella costruzione di modelli organizzativi fondati su criteri oggettivi e verificabili.

a cura del Centro Studi Enbic

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.BI.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDEC, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.
Tel. 0688816384/5 – Sito www.enbic.it