

PAGHE E CONTRIBUTIdi **MARIO TAURINO****Inquadramento del dipendente nell'era della trasparenza**

Nuove regole in materia di trasparenza pongono aziende e professionisti di fronte alla necessità di valutazioni organiche, anche sull'inquadramento del singolo dipendente.

Il D.Lgs. 96/2026 ha introdotto, dal 7.06.2026, novità rilevanti in materia di trasparenza retributiva, al fine di ridurre le discriminazioni con riferimento allo **svolgimento di uno "stesso lavoro" o di un lavoro di "pari valore"**: se nel primo caso, ci si riferisce alla prestazione svolta *"nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal ... (Ccnl) applicato dal datore di lavoro"*, nel secondo, si tratta di una *"prestazione lavorativa diversa, svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal Ccnl applicato dal datore di lavoro"*. Il **"pari valore"** richiede, dunque, una **comparazione molto più ampia** tra lavori che, per quanto diversi tra loro, siano comparabili: un *"valore"* che dovrà, peraltro, essere valutato sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, capaci di tenere conto delle competenze, delle responsabilità, delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente alla posizione.

Ruolo della contrattazione - Rispetto a quanto sopra, un ruolo assolutamente centrale è ricoperto dalla contrattazione collettiva che, sempre ai sensi dell'art. 4, garantisce *"sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"*; addirittura, l'eventuale applicazione di un Ccnl stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale costituisce una vera e propria *"presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza"*, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Trasparenza informativa - La trasparenza trova la sua massima espressione all'interno dell'art. 6 del decreto che impone ai datori di lavoro di rendere *"accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi"*. Rispetto a ciò, assume assoluta rilevanza l'informativa resa al lavoratore all'atto di assunzione (art. 1 D.Lgs. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. 104/2022), poiché la stessa *"costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva"*, con riferimento al livello di inquadramento, alla retribuzione e al Ccnl applicato. Anche in tal caso, i Ccnl stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale assumono ulteriore rilievo, poiché viene previsto, per i datori che li applicano, che il suddetto obbligo si intenda assolto *"mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici"* previsti dagli stessi. Alla luce di quanto sopra, emerge chiaramente l'assoluta importanza di effettuare un corretto inquadramento del dipendente che, partendo dalle mansioni effettivamente affidate, dovrà essere ricondotto alla categoria legale di cui all'art. 2095 c.c., alla qualifica e al livello previsti dalla contrattazione collettiva applicata.

Basterà dunque applicare il Ccnl "comparativamente più rappresentativo"? La risposta è negativa: se con riferimento allo *"stesso lavoro"*, l'applicazione del Ccnl costituirà, in presenza dei presupposti previsti dalla norma, una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza, guardando al *"pari valore"*, invece, la situazione cambia notevolmente, poiché il confronto potrebbe riguardare mansioni diverse e anche collocate in differenti livelli di inquadramento, rendendo necessario verificare se le eventuali differenze retributive siano riconducibili a criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Come comportarsi? In primo luogo, è necessario evitare errori di inquadramento al fine di non generare divari retributivi tra soggetti chiamati a svolgere medesime mansioni. Oltre a questo, risulta fondamentale effettuare, in relazione al *"pari valore"*, valutazioni molto ampie che, pur utilizzando come riferimento i sistemi di classificazione e inquadramento definiti dalla contrattazione, siano basate su criteri oggettivi e neutrali (responsabilità, autonomia, competenze richieste) e che siano capaci di mettere in relazione il ruolo del nuovo assunto con gli altri già presenti, tenendo conto del contesto organizzativo aziendale.