

Corriere della Sera - Martedì 13 Gennaio 2026

Confronti sulle buste paga

Percorso a ostacoli

per la riforma della Ue

Già individuare le mansioni di pari valore non sarà facile

L'Italia ha tempo fino al 6 giugno per recepire la direttiva Ue sulla trasparenza salariale. All'Olanda che aveva chiesto di posticipare Bruxelles ha risposto il 18 dicembre con un secco «no».

Tutti potranno chiedere quale è la retribuzione media dei colleghi e delle colleghe con mansioni di pari valore. Prevista l'inversione dell'onere della prova: toccherà alle aziende spiegare le ragioni di una retribuzione più bassa della media. In caso di contenzioso la direttiva prevede un meccanismo di conciliazione interno all'azienda che coinvolgerà sindacati e organismi di parità. Se questo non bastasse si potrà arrivare in tribunale. Il ministero del Lavoro sta lavorando al recepimento della direttiva con il supporto tecnico dell'Inapp attraverso un decreto legislativo. Un primo incontro è stato fatto con i sindacati e un secondo con tutte le parti sociali. «Contiamo che siano sentite anche le associazioni come la nostra che hanno conoscenza diretta delle problematiche», dice Vincenzo Di Marco, vicepresidente lombardo di Aidp, associazione dei direttori del personale.

Primo aspetto problematico: individuare all'interno dell'organico le mansioni «di pari valore», cioè quelle che possono essere paragonate anche sul fronte delle retribuzioni. «Può essere una grande occasione — dice Maurizio Del Conte, ordinario di Diritto del Lavoro alla Bocconi —. Alle aziende viene chiesto di legare le retribuzioni a criteri meritocratici, trasparenti ed esigibili. Questo richiede un certo impegno. Perché oggi talvolta prevalgono dinamiche casuali se non relazionali. Ma garantirà anche vantaggi: sarà più facile trattenere le persone e aumentare la produttività. Un esercizio utile per le aziende sarebbe vedere quanto gli scostamenti dalla media delle retribuzioni sono giustificabili». Ma le aziende sono già reattive? «Per ora a muoversi sono soprattutto le multinazionali — spiega Vittorio De Luca, managing partner dello studio legale De Luca & partner di Milano —. L'obiettivo per loro è individuare i cluster di lavoratori con “pari lavoro” o “lavoro di pari valore”, in coerenza con la direttiva, in attesa che arrivino le norme di recepimento. Le piccole e medie aziende più spesso sono alla finestra».

Alla prima riunione del tavolo di confronto al ministero del Lavoro, la Confindustria, in sintonia con le altre associazioni delle imprese, ha portato due istanze. La prima: tenere buono tutto quello che è già definito nei contratti di categoria in materia di livelli e mansioni di pari valore. La seconda: valorizzare le procedure conciliative per ridurre al minimo il contenzioso davanti al giudice. Istanze su cui tutto sommato anche il sindacato è d'accordo. Per finire, la questione di genere. Quando i divari salariali superano il 5% sindacati e organismi di parità saranno coinvolti per capire come colmarli. «L'importante — dicono in Cgil — è che il recepimento sia sostanziale e non si cambi tutto perché tutto resti uguale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Rita Querzè