

LAVORO Le implicazioni pratiche del Decreto legislativo n. 96/2026 per le aziende agricole

di **Luciano Mattarelli**

Parità retributiva una svolta anche nei campi

La nuova disciplina rafforza il ruolo della contrattazione collettiva, impone maggiore chiarezza nelle politiche salariali e richiede alle imprese di motivare le differenze di compenso



Con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale del Decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, il legislatore ha dato attuazione alla Direttiva (Ue) 2023/970, introducendo un nuovo quadro normativo volto a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La riforma, entrata in vigore il 7 giugno 2026, non si limita a potenziare gli strumenti di contrasto alle discriminazioni salariali, ma interviene più ampiamente sulle modalità di gestione delle politiche retributive aziendali, imponendo una maggiore trasparenza nella definizione dei trattamenti economici e nei processi decisionali che ne determinano l'attribuzione.

Pur trovando applicazione trasversalmente a tutti i settori produttivi, il nuovo impianto nor-

mativo presenta profili di particolare interesse per il comparto agricolo, tradizionalmente caratterizzato da una forte centralità della contrattazione collettiva e da un ampio ricorso al lavoro stagionale.

La contrattazione collettiva

Tra gli aspetti di maggiore rilievo del decreto vi è il riconoscimento della funzione svolta dalla contrattazione collettiva nella definizione di sistemi retributivi conformi ai principi di parità e non discriminazione.

Nel settore agricolo, il Ccnl per gli Operai agricoli e Florovivaisti e la contrattazione provinciale rappresentano da sempre il principale riferimento per l'inquadramento del personale, la classificazione delle mansioni e la determinazione dei trattamenti economici.

Il legislatore attribuisce particolare valore ai si-

RIFERIMENTO NORMATIVO

In questo Qr code si può consultare il Decreto legislativo n. 96/2026



stemi di classificazione professionale previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, riconoscendoli quale parametro di riferimento per la verifica del rispetto dei principi di trasparenza retributiva e parità salariale. Per le imprese agricole, nelle quali gran parte delle condizioni economiche trova già disciplina nella contrattazione nazionale e territoriale, tale previsione costituisce un importante elemento di continuità con l'attuale assetto regolatorio.

Gli obblighi nella fase di selezione

Le nuove disposizioni intervengono anche nella fase che precede l'instaurazione del rapporto di lavoro. I candidati dovranno essere informati circa la retribuzione prevista per la posizione offerta, ovvero della relativa fascia retributiva, nonché delle principali condizioni economiche applicabili. Tali informazioni dovranno essere rese disponibili già nell'ambito degli annunci di lavoro o delle procedure di reclutamento.

Parallelamente, viene introdotto il divieto per il datore di lavoro di acquisire informazioni sui trattamenti economici percepiti dal candidato presso precedenti datori di lavoro, sia direttamente sia attraverso soggetti terzi incaricati della selezione. Si tratta di una novità destinata ad avere un impatto significativo anche nel settore agricolo, soprattutto nei periodi di maggiore fabbisogno occupazionale legati alle attività stagionali.

La gestione delle retribuzioni

Gli obblighi di trasparenza non si esauriscono al momento dell'assunzione, ma accompagnano l'intero svolgimento del rapporto di lavoro.

I lavoratori devono poter conoscere i criteri utilizzati per la determinazione del trattamento economico e dei livelli retributivi applicati. Nella realtà agricola tali elementi trovano generalmente fondamento nei sistemi di classificazione previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e provinciale.

Maggiore attenzione dovrà invece essere riservata agli istituti economici riconosciuti su base individuale, quali superminimi, indennità particolari o ulteriori componenti accessorie della retribuzione. In tali circostanze, sarà opportuno che il datore di lavoro sia in grado di dimostrare l'esistenza di motivazioni oggettive alla base delle differenziazioni economiche eventualmente presenti tra lavoratori appartenenti alla medesima categoria professionale. Esperienza, competenze specialistiche, responsabilità assegnate o particolari caratte-

ristiche della prestazione possono infatti giustificare trattamenti differenziati, purché fondati su criteri verificabili e non discriminatori.

Accesso alle informazioni

Tra le innovazioni più significative introdotte dal decreto figura il diritto dei lavoratori di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, distinti per genere, riferiti alle categorie professionali che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

L'istanza dovrà essere formulata per iscritto e il datore di lavoro sarà tenuto a fornire riscontro entro due mesi.

La finalità della disposizione è quella di consentire una verifica concreta dell'applicazione del principio di parità retributiva, senza tuttavia compromettere la riservatezza dei singoli lavoratori. Le informazioni accessibili riguarderanno infatti dati aggregati e non consentiranno di conoscere la retribuzione individuale di specifici colleghi.

Particolare cautela sarà richiesta nelle aziende di minori dimensioni, dove la ridotta numerosità del personale potrebbe rendere più delicato il bilanciamento tra obblighi informativi e tutela della privacy.

Adempimenti per le grandi imprese

Il legislatore ha inoltre introdotto specifici obblighi di monitoraggio destinati alle aziende con almeno cento dipendenti.

Tali soggetti saranno chiamati a raccogliere e trasmettere dati relativi al divario retributivo di genere, alla distribuzione del personale nelle diverse fasce salariali e all'incidenza delle

componenti variabili della retribuzione. qualora emergano differenziali significativi non giustificati da elementi oggettivi, potranno essere attivate procedure di analisi e valutazione finalizzate all'individuazione delle cause e all'adozione delle eventuali misure correttive. Nel comparto agricolo tali adempimenti interesseranno prevalentemente le realtà imprenditoriali più strutturate, tra le quali le cooperative e le imprese agroindustriali di maggiori dimensioni.

Un approccio inedito

Le nuove disposizioni assumono una rilevanza particolare in un settore che fa ampio ricorso a rapporti di lavoro a carattere stagionale. Le imprese che ricercano operai agricoli a tempo determinato per attività di raccolta, vendemmia, potatura o altre lavorazioni periodiche saranno chiamate a prestare maggiore attenzione alle informazioni fornite ai candidati già nella fase di reclutamento.

L'indicazione preventiva del trattamento economico applicabile, o della relativa fascia retributiva, dovrà essere coerente con gli inquadramenti e le qualifiche previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Sotto tale profilo, il consolidato sistema di classificazione professionale presente nel settore agricolo rappresenta uno strumento particolarmente utile per garantire uniformità e coerenza nell'applicazione delle nuove regole.

L'introduzione della disciplina sulla trasparenza retributiva segna un importante cambiamento nell'approccio alla gestione delle risorse umane, spostando l'attenzione dalla sola corretta applicazione dei trattamenti economici alla necessità di rendere conoscibili e giustificabili i criteri che ne determinano l'attribuzione. Per il settore agricolo, la consolidata presenza di sistemi di inquadramento e classificazione professionale definiti dalla contrattazione collettiva costituisce certamente un elemento di favore. Ciò non esclude, tuttavia, la necessità di verificare le prassi aziendali esistenti e di prestare particolare attenzione alla gestione delle componenti retributive individuali, alle procedure di selezione del personale e agli obblighi informativi introdotti dalla nuova disciplina.

L'introduzione della nuova disciplina offre alle imprese agricole l'opportunità di riesaminare i propri processi di gestione del personale, rafforzando la coerenza delle politiche retributive, la valorizzazione delle professionalità e la qualità delle relazioni interne in un'ottica di maggiore trasparenza e sostenibilità organizzativa. ■

