



Cosa dice la legge **la nuova normativa europea sulla trasparenza salariale**

Garantire pari retribuzioni per lavori di pari valore, indipendentemente dal genere: con questo obiettivo **a giugno 2026** entrerà in vigore in Europa **la direttiva UE 2023/970** che stabilisce una serie di adempimenti per i datori di lavoro operanti nei settori pubblico e privato.

Tra le novità più importanti, introduce **l'obbligo di trasparenza salariale**: le aziende dovranno rendere pubblici i criteri di determinazione, le modalità di calcolo e la progressione delle retribuzioni, comprese le componenti variabili. Le rappresentanze sindacali potranno essere coinvolte in maniera attiva: dall'informazione al processo di revisione dei criteri e introduzione di correttivi per colmare i divari retributivi. In caso di reclami per discriminazione salariale, l'onere della prova sarà a carico del datore di lavoro.

Fin dalla fase di selezione, si dovranno indicare la retribuzione prevista per la posizione offerta e non si potranno chiedere ai candidati la busta paga pregressa e la loro storia salariale né imporre clausole di riservatezza sugli stipendi.

In pratica, **i lavoratori potranno ora conoscere gli stipendi medi per ruoli simili, favorendo confronti trasparenti**. Sono previste penalità per le aziende che non rispettano le nuove regole.

Siamo in attesa delle modalità di attuazione in Italia su cui vi terremo aggiornati.

Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di genere
First Cisl Milano Metropoli