

## **DIRETTIVA UE SULLA TRASPARENZA SALARIALE**

### **COGLIERE L'OCCASIONE PER UN MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO**

La [Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale](#) dovrà essere recepita in Italia entro il 7 giugno 2026. La norma mira a garantire la [parità salariale](#) attraverso strumenti di trasparenza che operano lungo l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro.

I significativi obblighi che introduce riguardano in particolare la fase di selezione (rispetto a cui è previsto l'obbligo di indicare la fascia retributiva negli annunci e divieto di richiedere lo storico salariale dei candidati), il diritto all'informazione (i dipendenti potranno richiedere i livelli retributivi medi, disaggregati per genere, per lavori di pari valore) e la rendicontazione (le imprese con oltre 100 dipendenti saranno soggette a reporting periodici e a interventi correttivi in caso di divari non giustificati).

Le aziende si dovranno attrezzare ma ad oggi sono poche quelle già in grado di tradurre la norma in azioni concrete.

Una delle difficoltà principali sarà quella di sviluppare sistemi di mappatura dei ruoli, ove non presenti, anche in coerenza con quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Questa è una fase molto delicata in cui il ruolo del sindacato sarà essenziale.

Altra difficoltà che potrebbe trovarsi ad affrontare è data dal veder limitare il margine di discrezionalità che in questi anni hanno esercitato diffusamente. Dal nostro punto di vista, invece, è una importante occasione per ripristinare trasparenza ed equità che, al contrario di quanto possono pensare le aziende che temono un irrigidimento organizzativo e compromissione del clima aziendale, possono contribuire a rasserenare e motivare lavoratori e lavoratrici.

Il contributo sindacale sarà imprescindibile e si dovrà tradurre nell'apertura di nuovi spazi di partecipazione.

Sarà necessario nelle singole aziende attivare spazi di confronto o istituire tavoli tecnici paritetici per disegnare percorsi operativi chiari al fine di rivedere opportunamente le politiche retributive e i processi di selezione.

Sarà necessario definire criteri oggettivi, garantire classificazioni chiare e trasparenti, favorire percorsi di formazione coerenti con le figure e la crescita professionale che dovranno essere rivolti a tutto il personale.

Dovremo, quindi, cogliere l'occasione per trasformare un obbligo normativo in una leva di miglioramento organizzativo, garantendo che l'equità retributiva diventi un pilastro della cultura aziendale condivisa.

Milano, 19 gennaio 2026

**Maddalena Acquaviti**  
Segretaria First Cisl Milano Metropoli