

VERSO L'8 MARZO SALARI TRASPARENTI: DA TABU" A DIRITTO

In Europa, le donne guadagnano mediamente il 12-13% in meno degli uomini.

In Italia, il divario sale anche fino al 30%.

Anche il nostro settore ne risente, con differenze retributive del 23% tra maschi e femmine.

Questa disparità si nasconde spesso dietro criteri di promozione opachi, segreti salariali e l'abitudine di ancorare le nuove offerte di lavoro agli stipendi precedenti, perpetuando così disparità storiche.

La Direttiva (UE) 2023/970 approvata nel maggio 2023 introduce regole obbligatorie per garantire che a parità di lavoro, o per un lavoro di pari valore, corrisponda parità di retribuzione.



COS E' UNA DIRETTIVA EUROPEA?

Una direttiva europea è una norma dell'UE che fissa obiettivi comuni per tutti gli Stati membri. **Deve essere recepita attraverso leggi nazionali** entro la data che viene fissata nella stessa Direttiva UE.

Se una direttiva UE non viene recepita in tempo da uno degli Stati membri lo stesso rischia sanzioni e di incorrere anche in risarcimenti di danni diretti.

QUALI SONO LE FINALITA' DELLA NORMA?

- **Ridurre il divario retributivo di genere;**
- **Rendere verificabile ed esigibile la parità salariale;**
- **Far emergere discriminazioni e pregiudizi.**

COME RENDERLE APPLICABILI?

Le aziende dovranno:

- Produrre dei report contenenti dati relativi alle retribuzioni suddivisi per genere a parità di mansione o pari valore;
- Documentare i criteri di crescita salariale e l'assegnazione dei bonus;
- Rendere accessibili le informazioni sui criteri di determinazione delle retribuzioni;
- Tenere traccia delle richieste sulla trasparenza retributiva e le relative risposte.

Dovrà inoltre essere redatta una Valutazione congiunta con le Organizzazioni Sindacali nel caso di divario pari o superiore al 5% con relative misure correttive e di monitoraggio.


Il Gender Pay Gap Report sarà obbligatorio per le aziende con almeno 100 dipendenti: triennale da 100 a 249 dipendenti, annuale per le aziende se superano i 250 dipendenti (nel solco dei Rapporti Biennali).

DAI BILANCI DI GENERE ALLA TRASPARENZA SALARIALE

Per la FISAC CGIL, **la trasparenza salariale non è un tema nuovo**, ma l'evoluzione naturale di un percorso sindacale già avviato.

Abbiamo sempre considerato i **Rapporti Biennali sulla situazione del Personale Maschile e Femminile** come uno strumento di analisi fondamentale che puntualmente fa emergere le disparità di Genere nel nostro settore.

La nuova normativa trasforma quei dati, spesso rimasti "sulla carta", in strumenti di azione concreta.

Per approfondire il lavoro fatto sul nostro comparto e vedere come i dati sui bilanci di genere anticipavano queste necessità, puoi consultare la nostra analisi qui:  [Bilanci di Genere Banche e Assicurazioni Fisac Cgil Piemonte](#)

IL RUOLO DEL SINDACATO NELLA TRASPARENZA SALARIALE

Cosa sarà possibile fare concretamente:

- **Valutazione Congiunta:** Se il divario retributivo in azienda risulterà superiore al 5% senza essere giustificato da motivi oggettivi, il datore di lavoro sarà obbligato ad avviare un'analisi congiunta con le Organizzazioni Sindacali per definire misure correttive.
- **Criteri Oggettivi:** Il sindacato potrà intervenire per definire parametri neutri (competenze, responsabilità, condizioni di lavoro) che eliminino i pregiudizi di genere nelle classificazioni professionali.
- **Tutela Legale:** Grazie all'inversione dell'onere della prova, in caso di sospetta disparità, non sarà più la lavoratrice o il lavoratore a dover dimostrare la discriminazione. Spetterà, quindi, all'azienda attestare di aver agito correttamente. In caso di violazione accertata, il risarcimento sarà integrale e senza tetti massimi per lavoratrici e lavoratori. Le aziende oltre ai danni economici potrebbero incorrere anche in danni reputazionali.

VERSO IL DECRETO ATTUATIVO IN ITALIA: I PROSSIMI PASSI



La direttiva deve essere recepita dall'Italia entro il 7 giugno 2026 con il seguente iter:

- Trasmissione alle Commissioni delle Camere dove sarà possibile consultare le Parti sociali;
- Eventuali modifiche del Governo in seguito all'iter Parlamentare;
- Approvazione definitiva del Consiglio dei Ministri del Decreto Legislativo;
- Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale ed entrata in vigore.

Il decreto nazionale che è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 05/02/2026 non parrebbe coerente con le intenzioni e i dettami della Direttiva Europea. Confidiamo che nel corso del cammino parlamentare si possa arrivare ad una legge che concretamente realizzi la trasparenza salariale quale strumento per eliminare le differenze retributive di Genere.

**La parità di genere non si proclama, si pratica.
La Fisac Cgil è con te.**