



DIRETTIVA UE DAL 2026 ANCHE IN ITALIA IL SALARIO NON SARA' PIU' UN SEGRETO

Lo stabilisce la Direttiva (UE) 2023/970 del parlamento Europeo e del Consiglio approvata il 10 maggio 2023.

Lo scopo della Direttiva è quello di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, non deve sussistere alcuna discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi sugli stessi criteri neutri sotto il profilo del genere e deve essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

Negli Stati in cui è attualmente possibile registrarsi legalmente come appartenenti a un terzo genere, spesso neutro, la direttiva lascia impregiudicate le pertinenti norme nazionali che danno attuazione a tale riconoscimento in materia di occupazione e retribuzione.

La norma Europea, dopo la ratifica nazionale, si applicherà ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia.

I datori di lavoro dovranno provvedere affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore («diritto alla parità di retribuzione»).

I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Tale diritto può essere esercitato anche tramite le rappresentanze sindacali.

La normativa Europea non si limita solo ad enunciare i diritti ma prevede anche apposite norme di Tutela e di applicazione.

Infatti l'articolo 14 prevede che dopo un eventuale ricorso alla conciliazione, tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione possano disporre di procedimenti giudiziari finalizzati all'applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Tali procedimenti sono facilmente accessibili ai lavoratori e alle persone che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si presume si sia verificata la discriminazione.

L'articolo 16 della Direttiva prevede anche il diritto al risarcimento per il lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione.

Il risarcimento o la riparazione dovranno comprendere il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora.

Il Governo Italiano dovrà dare attuazione alla Direttiva entro il 7 giugno 2026.

**7 GIUGNO 2026
SALARIO E STIPENDI
PUBBLICI**

Sui nostri siti, DIRETTIVE UE
è possibile consultare la direttiva Ue 2023/970 approvata dal parlamento Europeo e del Consiglio il 10 maggio 2023.



Ricordiamo che tutti i numeri del notiziario sono disponibili sui nostri siti dove potrai sempre trovare anche tutti gli aggiornamenti e le notizie in tempo reale.

www.unisin.it

