



Nel corso dell'incontro del 2 luglio 2026 sono state illustrate le principali novità introdotte dal Decreto legislativo 96/2026 che ha recepito la Direttiva europea 970/2023 sulla Trasparenza salariale e le azioni intraprese dal Gruppo Unipol per garantirne la piena applicazione.

È stato evidenziato che, già dalla fase di selezione, gli annunci di lavoro dovranno riportare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista.

Sono stati illustrati gli obblighi di trasparenza relativi ai criteri di determinazione e progressione della retribuzione, che dovranno essere oggettivi e neutrali rispetto al genere, nonché il diritto dei lavoratori di richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi, suddivisi per genere, riferiti a lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

È stato chiarito che il gruppo utilizzerà il livello di inquadramento previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) quale riferimento per individuare le categorie di lavoratori e che il livello retributivo sarà determinato considerando il minimo tabellare e gli elementi retributivi fissi e continuativi, quali, ad esempio, gli scatti di anzianità.

Sono state inoltre presentate le procedure aziendali predisposte per la gestione delle richieste individuali, che saranno inoltrate tramite Ahd, con successivo colloquio con l'Hr manager di riferimento.

È stato infine ricordato che da giugno 2027 entreranno in vigore gli obblighi di rendicontazione del divario retributivo di genere e, in presenza di differenze retributive non giustificate pari o superiori al 5%, sarà prevista una valutazione congiunta con le organizzazioni sindacali.

Sono stati infine illustrati i prossimi passi, che prevedono la comunicazione a tutti i dipendenti, la pubblicazione delle nuove policy e delle regole operative, l'avvio della formazione dedicata, il monitoraggio delle richieste individuali e l'adeguamento delle procedure in funzione dei futuri decreti attuativi del Ministero del Lavoro.

Le organizzazioni sindacali hanno espresso apprezzamento per il confronto, sottolineando come incontri di questo tipo contribuiscano a rafforzare le relazioni sindacali e il dialogo con l'azienda. Hanno inoltre evidenziato l'importanza della Direttiva sulla trasparenza retributiva, rilevando però che per rispondere pienamente alla stessa, superando il gender pay gap, **è necessario non tenere conto solamente della parte fissa della retribuzione, bensì, ma soprattutto di quella accessoria.**

Le rappresentanze sindacali hanno inoltre invitato a ri-valutare la modalità del colloquio con Hr prevista per le richieste individuali, con l'obiettivo condiviso di mantenere il processo semplice e accessibile e di favorire il pieno esercizio del diritto riconosciuto dalle nuove norme.



L'azienda ha preso atto degli elementi che sono stati segnalati, ribadendo che la normativa è ancora in evoluzione e che, pertanto, occorrerà riferirsi alla disciplina che sarà contenuta nei prossimi decreti attuativi. A tal fine, le organizzazioni sindacali hanno richiesto e ottenuto un incontro di aggiornamento dopo i primi mesi di applicazione del processo così come attualmente previsto.

Le Rappresentanze sindacali del Gruppo Unipol

First Cisl - Fisac Cgil - Fna - Snfia - Uilca Uil