

Nota FGU Università “ Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva”

Anche l'Aran ha dovuto prendere atto che, finalmente, con **la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva**, che entrerà in vigore dal giugno 2026, si impone una svolta decisiva rispetto al tradizionale approccio “opaco” con cui vengono gestite le retribuzioni nel pubblico impiego.

Fino ad oggi, ogni nostra richiesta di trasparenza è stata respinta con il pretesto della tutela della privacy, sia in sede di rinnovo dei CCNL che nella contrattazione integrativa a livello di singoli Atenei. Ma la normativa europea ha chiarito che la **privacy non può essere utilizzata come alibi** per negare l'accesso a informazioni che sono fondamentali per verificare il rispetto della parità di trattamento tra lavoratori.

La Direttiva stabilisce che i datori di lavoro saranno obbligati a:

- **pubblicare in rete le retribuzioni**, incluse le componenti accessorie, in forma disaggregata per genere e categoria di personale;
- **comunicare ai lavoratori e ai loro rappresentanti i criteri utilizzati per stabilire stipendi e progressioni di carriera**;
- **consentire l'accesso ai dati retributivi medi delle categorie equivalenti**, affinché ciascun lavoratore possa confrontare la propria posizione retributiva.

L'opacità che fino ad oggi ha caratterizzato il settore ha permesso che **prebende e compensi accessori fossero distribuiti in modo arbitrario**, privilegiando più la fedeltà personale che il merito o la produttività. **Bonus per partecipazioni a progetti, conto terzi, prestazioni aggiuntive e incarichi retribuiti** spesso sono rimasti nell'ombra, noti solo a pochi e non soggetti a controllo diffuso.

La Direttiva introduce un importante principio: **se viene rilevata una discriminazione retributiva, spetta al datore di lavoro dimostrare la legittimità del proprio operato**. In caso contrario, il lavoratore ha diritto al pieno risarcimento, incluse le componenti accessorie, ed eventualmente anche al danno morale.

Come ribadito anche nella nostra nota del 3 luglio inviata ai Ministri Bernini, Valditara, Giorgetti e alla Presidente Meloni, **esiste oggi un inaccettabile disallineamento retributivo nel pubblico impiego**, in particolare tra comparto università, sanità e altri settori, che va urgentemente corretto.

La dimostrazione pratica che c'è un “disallineamento” nelle retribuzioni del pubblico impiego è quella inerente **al personale universitario in assistenza** per il quale già nel 1974 il legislatore dovette intervenire con la legge 200/74, tuttora vigente, per equiparare il personale universitario a quello ospedaliero di pari mansioni e funzioni.

È prevedibile che la parte datoriale cercherà ancora di porre ostacoli all'attuazione della Direttiva. Tuttavia, è bene ricordare che essa **obbliga gli Stati membri a introdurre sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive** nei confronti di enti pubblici e privati che non rispettano le disposizioni in materia di trasparenza retributiva. Tali sanzioni potranno aumentare in caso di inadempimento reiterato, e comprendere anche l'esclusione da finanziamenti o appalti pubblici.

La Direttiva UE 2023/970, che sarà pienamente operativa entro il 7 giugno 2026, promuove inoltre il **dialogo sociale strutturato** tra le aziende – pubbliche e private – e le **organizzazioni sindacali**, nel pieno rispetto del principio della contrattazione collettiva. Questo impone un cambio di passo radicale: **non è più tollerabile che le rappresentanze dei lavoratori vengano considerate come un ostacolo o un “fastidio”** da parte di dirigenti poco inclini alla democrazia partecipata.

Noi vigileremo con la massima attenzione affinché l'attuazione della Direttiva avvenga pienamente e senza compromessi. Non si tratta solo di una questione tecnica o contrattuale: si tratta di una **norma di civiltà**, che tutela i diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori, contro ogni forma di disparità e arbitrarietà retributiva.

Roma 07.07.2025

La Segreteria Nazionale
FGU GILDA Dipartimento Università