

PAY TRANSPARENCY

Una voce in busta paga non basta

Direttiva UE 2023/970 – recepimento italiano

1 1. COSA CAMBIA



- RAL individuale nel cedolino (al netto di AP, SI, ecc.)
- RAL media per categoria in intranet
- Dati disaggregati per genere
- Per il part-time: RAL riparametrata al tempo pieno

2 2. PERCHÉ CONTA



- Parità retributiva per stesso lavoro o lavoro di pari valore
- Più trasparenza sulle differenze
- Maggiore verificabilità dei criteri
- Più strumenti per leggere le disparità

3 3. LE CRITICITÀ SEGNALATE DALLA UIL



- Recepimento al minimo indispensabile
- Esclusi lavoro domestico, intermittente e apprendistato
- No a riferimenti ambigui a contratti non rappresentativi
- Conta la retribuzione reale: attenzione a premi, variabili e superminimi
- I dati non devono restare un percorso a ostacoli
- Più dialogo sociale, non solo oltre il 5%

La trasparenza deve essere effettiva, accessibile e utile a correggere le disparità.

4 4. IL PUNTO UILCA



- La trasparenza non serve a fare curiosità sugli stipendi
- Serve a capire differenze, criteri e percorsi professionali
- Non basta vedere la RAL: bisogna leggere anche accesso ai ruoli, componenti variabili e disparità da correggere

La vera trasparenza aiuta a capire, confrontare e correggere.



**MESSAGGIO
UILCA**

Trasparenza vera significa poter **capire, confrontare e correggere** le disparità retributive. Una nuova voce in busta paga è utile. Ma da sola non basta.



Per approfondire, contatta il tuo rappresentante **UILCA** di riferimento.