

Il lavoro non ha sesso, gli stipendi sì: i trucchi usati per pagare meno le donne

di Milena Gabanelli e Rita Querzè

(Fonte: <https://www.corriere.it/> 29 giugno 2026)



La paga oraria delle donne italiane nelle aziende private è del 17,4% più bassa rispetto agli uomini. Eppure nel nostro Paese la disparità di stipendio è stata seppellita nel 1963 dai Contratti nazionali di lavoro. Sono passati 60 anni, cosa è successo? Il *pay gap* orario più alto è nel settore bancario e assicurativo (21,8%), nell'immobiliare (21%) e, in generale, per chi svolge attività legali, contabili, tecniche, di ricerca e sviluppo (23,4%).

I settori italiani con maggior divario

Differenza fra uomini e donne

Attività professionali,
scientifiche e tecniche



Comunicazione



Banche e assicurazioni



Manifatturiero



Immobiliare

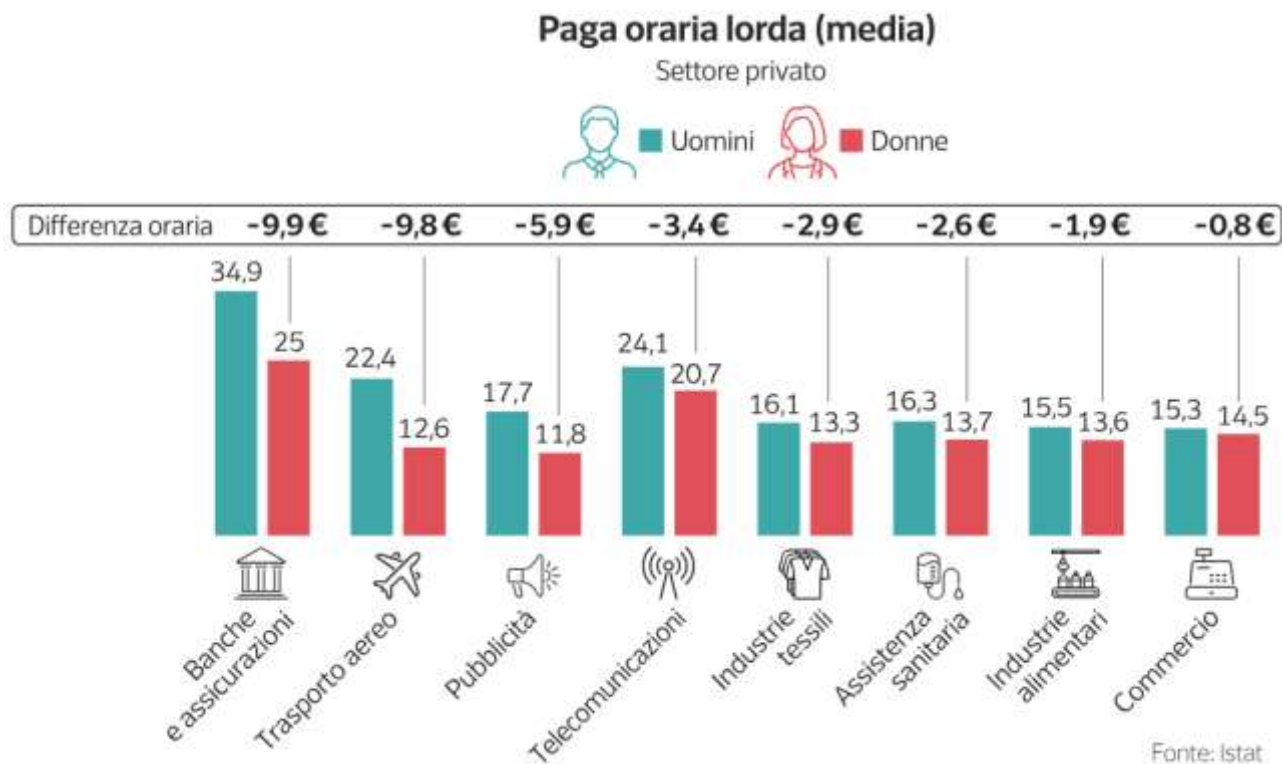


Energetico

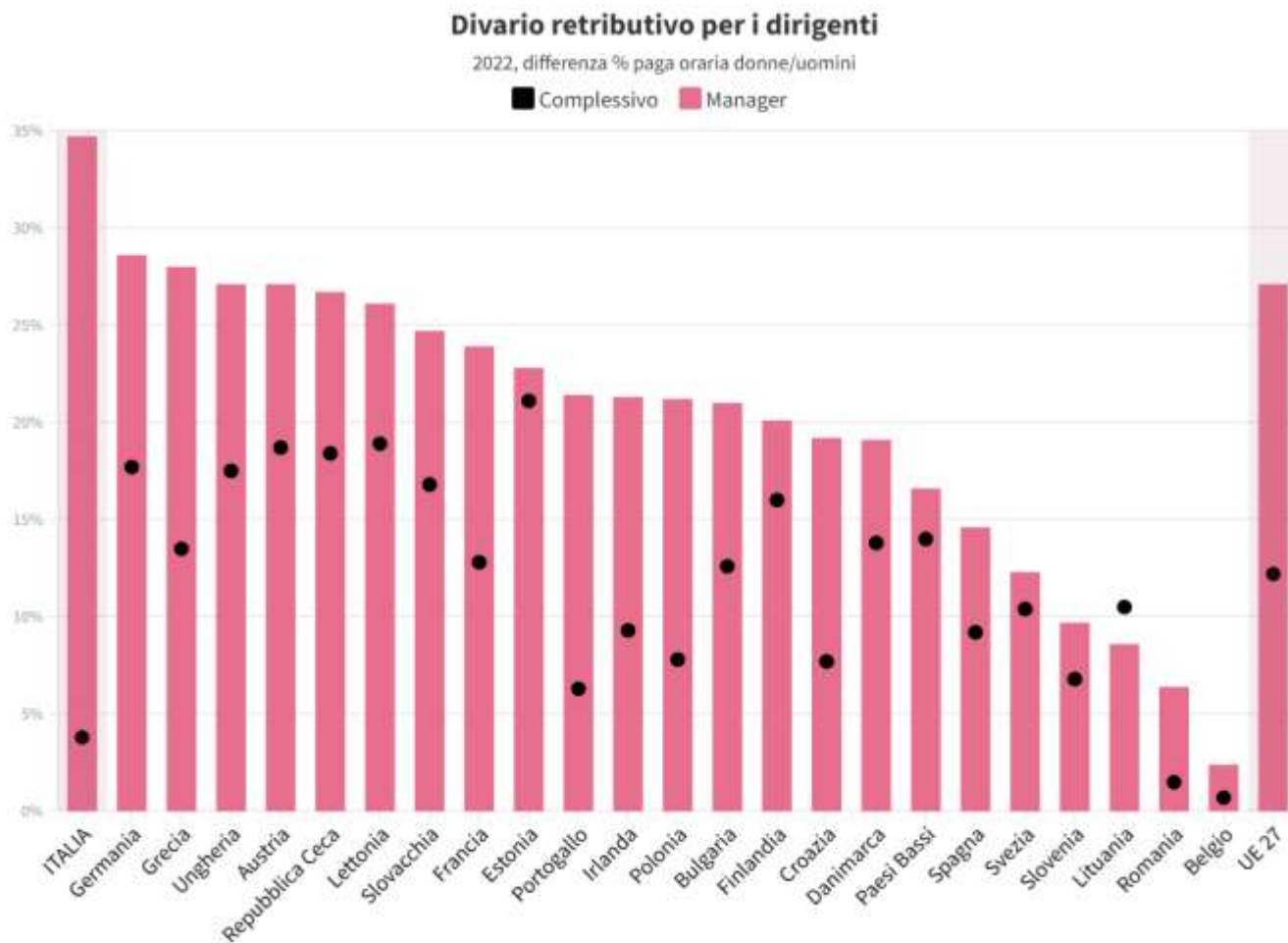


Fonte: Eurostat

Tradotto in paga oraria lorda vuol dire che la dipendente di una banca o di un'assicurazione guadagna in media 25 euro contro i 34,9 del collega maschio; nel trasporto aereo sono 12,59 euro contro 22,43; nelle telecomunicazioni ballano 4 euro di differenza.



Il divario salariale cresce insieme con la qualifica. Una donna laureata guadagna in media 20,3 euro lordi l'ora contro i 24,3 di un collega laureato maschio. Le dirigenti italiane, dice Eurostat, arrivano fino al 35% di gap.



Ma la disparità di trattamento c'è anche ai livelli più bassi. L'addetto di una fabbrica di autoveicoli guadagna 20 euro lordi l'ora se è maschio, 18,1 se è femmina.

Siamo in buona compagnia: in Germania il divario medio è del 17,9%, in Francia del 14,2%, in Spagna del 12,2%.



Gli obblighi Ue

Nel 2023 Parlamento e Consiglio europeo hanno approvato [la direttiva 970](#) che obbliga le aziende a rafforzare il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne, a rendere trasparenti i criteri con cui si pagano e promuovono i dipendenti e a **definire** a chi spetta l'onere della prova in un eventuale giudizio.

In Italia la direttiva [è stata recepita il 7 giugno](#): siamo stati tra i primi Paesi a farlo insieme con Slovacchia, Lituania e Malta.

La grande novità introdotta dalla norma europea è che **il dipendente, maschio o femmina, può chiedere quanto guadagnano in media i colleghi che fanno lo stesso lavoro o di pari valore**. E l'azienda è tenuta a rispondere entro due mesi, fornendo ai lavoratori «la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda», quindi compresa la parte *ad personam*. Già a partire dal giorno dopo l'entrata in vigore della legge, **in molte aziende italiane sono iniziate a fioccare le domande**, ma quando la signora Rossi o il signor Bianchi otterranno la risposta, sapranno soltanto qual è la retribuzione base stabilita per il loro livello dal Contratto nazionale di lavoro, dal quale non emergeranno disparità. **Nessuna informazione sarà invece fornita sui superminimi *ad personam***, quelli su cui si giocano le differenze di trattamento. Questo avviene perché la legge italiana di recepimento stabilisce che quando un'azienda applica i Contratti nazionali di lavoro, sia automaticamente in regola, poiché gli scatti di anzianità sono articolati in modo trasparente e

uguale per tutti. Peccato che le discriminazioni non si giochino sugli scatti di anzianità, ma sulle promozioni.

Trasparenza e onere della prova

La direttiva stabilisce anche che vadano resi espliciti e trasparenti i criteri con cui si danno le promozioni, così da evitare carriere basate più su amicizie e clientele che non sul merito. A casa nostra però le aziende non dovranno spiegare nulla a nessuno, sempre per via del fatto che una volta applicato un Contratto nazionale di lavoro si è già a posto.

Per quel che riguarda l'onere della prova, la norma europea dice che qualora un lavoratore o una lavoratrice denunciino una discriminazione, spetta al datore di lavoro dimostrare in giudizio che il trattamento discriminatorio in busta paga non c'è stato. Anche in questo caso [la legge italiana \(articolo 4\)](#) ribalta il principio: «L'applicazione di un contratto collettivo maggiormente rappresentativo costituisce presunzione di conformità, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori». La sostanza è che deve essere il lavoratore a dimostrare il discrimine.

Come l'Italia ha recepito la Direttiva Ue



Infografica di Cristina Pirola

Le falle dei contratti nazionali

Gira e rigira, la legge italiana di recepimento utilizza i Contratti nazionali di lavoro come scudo: basta applicarne uno per esonerare l'azienda da ogni responsabilità sulla trasparenza dei salari. In realtà non si può affatto escludere che ci siano contratti che in busta paga penalizzano le donne. Laura Calafà e Marco Peruzzi dell'Università di Verona, in un loro recente studio, segnalano come in diversi contratti (dal settore del turismo a quello assistenziale) le mansioni più spesso svolte da donne siano contrattualizzate al minimo. Ma una assistente socio sanitaria addetta alle persone disabili non vale meno di un magazziniere! Quindi andrebbe fatta una verifica su tutti i Contratti nazionali, inclusi quelli pirata, prima di presumere in automatico che siano equi.

Ingolfati dalle carte

La legge che recepisce la direttiva impone alle aziende con oltre 100 dipendenti di compilare un rapporto su tutta la popolazione aziendale con i dati sulle retribuzioni di maschi e femmine (ogni anno per chi ha più di 250 dipendenti, ogni tre per tutti gli altri). Il problema è che un rapporto da compilare c'era già, e riguardava tutte le aziende con più di 50 dipendenti, ma non sarà cancellato, e così le carte da produrre raddoppiano (e non si può certo dare la colpa a Bruxelles). Inoltre le aziende con la certificazione di genere devono presentare altra documentazione sul *pay gap* ogni tre anni. Infine ci sono le informazioni sul trattamento dei dipendenti da mettere nei rapporti sulla sostenibilità. Insomma, carta su carta, perlopiù inutile, quando invece gli indicatori da monitorare dovrebbero essere pochi, facili da capire e accessibili a tutti. C'è di buono che i dati contenuti nei nuovi rapporti per le aziende sopra i 100 dipendenti riguarderanno tutta la retribuzione lorda, comprese le parti individuali *ad personam*: vuol dire che quando il divario tra uomini e donne risulterà superiore al 5%, le aziende dovranno mettersi al tavolo con i sindacati per ridurre il divario.

Sanzioni inefficaci

Per le aziende che violano disposizioni su parità di trattamento e divieto di discriminazione uomo-donna, sono state confermate le sanzioni già esistenti. Vanno dai 250 a 10 mila euro, e in alcuni casi prevedono l'esclusione dagli appalti pubblici. Abbiamo chiesto all'Ispettorato del lavoro quante sanzioni sono state finora applicate: nessuna risposta. Ora però la partita rischia di giocarsi nelle aule dei tribunali, poiché ogni norma Ue sufficientemente chiara e incondizionata deve trovare applicazione davanti ai giudici nazionali e può essere invocata dai singoli individui. Infatti la direttiva è molto precisa sul fatto che il lavoratore possa pretendere di conoscere la retribuzione media lorda complessiva di chi fa il suo lavoro o un lavoro di pari valore. In tal caso non varrà la versione annacquata della legge italiana, tant'è che giuslavoristi come Tiziano Treu, Laura Calafà, Maurizio Del Conte, Giampiero Falasca hanno sollevato dubbi di conformità. Quello che può succedere, in concreto, è che in caso di contenzioso, il giudice potrà rivolgersi alla Corte di giustizia europea per avere un parere, e la Corte se ritiene che il recepimento italiano sia discordante rispetto alla direttiva, può a sua volta far scattare la procedura d'infrazione.

Come si regolano le aziende

Intanto molti dipendenti stanno già chiedendo la retribuzione media dei colleghi, maschi e femmine. Valentina Mosca, responsabile area diversità e inclusione di Mercer, fa un primo bilancio: «In alcune grandi aziende a farsi avanti è stato il 2% dei dipendenti, spesso più uomini che donne, e le multinazionali si stanno attrezzando per rispondere con informazioni che tengono conto della retribuzione fissa in tutte le componenti e non limitandosi ai minimi tabellari, pur escludendo i compensi *una tantum*. A spingere in questa direzione contribuiscono diversi fattori: l'esigenza di garantire coerenza in tutti i Paesi in cui le multinazionali operano e il tema

reputazionale». Tradotto: **l'esigenza consiste nella necessità di evitare cause collettive, visto che Paesi come la Francia e la Spagna si stanno adeguando agli standard richiesti.**

Cause importanti sulla trasparenza salariale ci sono state in Inghilterra dove *Tesco* rischia di dover sborsare **4 miliardi di sterline** per allineare le retribuzioni delle proprie commesse che guadagnavano meno dei magazzinieri. Una causa collettiva ha costretto *Walt Disney* a sborsare **48 milioni di dollari**. In Italia niente azioni legali, niente richieste di intervento alle consigliere di parità. La questione della disparità retributiva uomini-donne è sempre rimasta **sotto il tappeto** e lì, per come è stata recepita la direttiva, continuerà a stare. Gli stessi sindacati non si sono particolarmente sbattuti affinché la montagna non sfornasse un topolino. Tirando le somme: **le grandi aziende probabilmente si adegueranno a standard di trasparenza più alti, mentre le medio-piccole continueranno a giocare al ribasso.**

Ma se si vuole davvero che le donne partecipino di più al mercato del lavoro - e l'Italia ne ha bisogno per produrre più ricchezza e più figli - **bisogna cominciare pagandole il giusto.**