

Parità salariale, le donne prendono il 25% in meno degli uomini (e non chiedono aumenti): cosa cambia dal 7 giugno di Elena Tebano

Il provvedimento recepisce la direttiva Ue sulla parità retributiva: negli annunci di lavoro dovrà comparire la fascia di stipendio (Fonte: <https://www.corriere.it/> 1° giugno)



Il 7 giugno entra in vigore il decreto sulla trasparenza salariale. È l'attuazione della direttiva Ue 2023/970, varata dall'Unione europea per combattere il divario di genere nei salari, il fatto cioè che le donne vengono sistematicamente pagate meno degli uomini che fanno lo stesso lavoro (o un lavoro di pari valore). Nell'Unione europea, secondo i dati Eurostat del 2024, le donne prendono l'11% in meno per ogni ora di lavoro rispetto ai colleghi uomini che fanno lo stesso lavoro. Il divario pensionistico è ancora più alto e arriva fino al 25% (un quarto della pensione in meno).

Perché serve una direttiva sulla trasparenza salariale

In Italia la disparità salariale tra uomini e donne a parità di lavoro è ancora più alta: la differenza tra la retribuzione media giornaliera di uomini e donne nel settore privato è del 25%. Significa che pur facendo lo stesso lavoro, una donna prende un quarto in meno del salario di un uomo. Queste differenze diventano ancora più pesanti per le pensioni (che accumulano le disparità di tutta la carriera lavorativa, compresi i periodi di assenza dal lavoro e di riduzione del salario per la maternità).

Secondo il **Rendiconto di genere 2025 dell'Inps**, in particolare, nel settore privato, «in tutti i

settori economici esaminati tranne le estrazioni di minerali da cave e miniere, gli uomini percepiscono redditi medi giornalieri superiori alle donne. Nello specifico **in nove settori su diciotto esaminati le donne percepiscono più del 20% in meno; nelle attività finanziarie e assicurative le donne percepiscono mediamente il 31,7% in meno, nelle attività professionali scientifiche e tecniche il 34,2% in meno e in quelle immobiliari il 40,2% in meno.** Sul valore delle retribuzioni medie giornaliere incidono, oltre all'inquadramento contrattuale, anche altri elementi come i trattamenti individuali, il lavoro straordinario e il part time. Le retribuzioni medie giornaliere nel settore pubblico soffrono di meno il divario di genere anche se, **per servizio sanitario ed università ed enti di ricerca gli uomini percepiscono il 19.8% in più rispetto alle donne».**

L'obiettivo della direttiva europea sulla trasparenza salariale è contrastare queste disparità, permettendo di individuare meglio eventuali discriminazioni retributive tra uomini e donne. Questo in teoria. In pratica la questione è più complessa. Anche per come l'Italia ha recepito la direttiva Ue. **La maggioranza di governo, infatti, non solo ha aspettato il termine ultimo per dare attuazione alla direttiva, che è di tre anni fa, ma ha anche depotenziato alcune sue misure, a [cominciare dalle sanzioni previste per le aziende che mantengono disparità salariali tra uomini e donne.](#)**

«La direttiva Ue prevedeva sanzioni pesanti per le aziende inadempienti. **Il decreto italiano non le recepisce**, ma lascia le sanzioni già in vigore adesso. In particolare l'articolo 16 della direttiva Ue prevede che la vittima di discriminazione retributiva abbia il pieno risarcimento dei danni, compresi gli arretrati contributivi. **Il decreto italiano no»** spiega **Giulia Leardi**, avvocatessa dello studio Lexellent, esperta di diritto del lavoro e di parità di genere. «Inoltre non c'è l'obbligo di rendere pubbliche le informazioni sulle aziende che violano le norme sulla parità retributiva. Ma così **si perde il potere dissuasivo della comunicazione.** Infine non è chiaro, visto che il decreto attuativo non è ancora stato pubblicato in Gazzetta ufficiale, se il legislatore italiano abbia interpretato la direttiva Ue in modo molto più restrittivo, limitando l'obbligo della trasparenza alla paga base ed escludendo anche i superminimi. **Se fosse così, non sarebbero visibili le differenze reali di retribuzione**, almeno per le società con meno di 100 dipendenti».

Cosa cambia nel concreto per lavoratori e lavoratrici

«La discriminazione retributiva è già vietata in Italia: anche adesso uomini e donne hanno diritto alla stessa retribuzione per un lavoro uguale o di pari valore. Ma questa direttiva dà strumenti più trasparenti per prevenirla» dice ancora l'avvocatessa Leardi. Dovrà esserci trasparenza sui salari a partire dalle offerte di lavoro. **Dal 7 giugno tutti gli annunci di lavoro dovranno contenere l'indicazione della fascia retributiva alla quale il candidato/a può sperare di arrivare.** Chi offre un lavoro, in altri termini, dovrà sempre dire quanto intende pagarlo. «C'è l'obbligo di indicare la retribuzione iniziale o qual è il livello economico previsto dal contratto o dal sistema aziendale per

quella posizione di lavoro» dice Leardi. «**Nei colloqui sarà vietato chiedere la storia retributiva del candidato o della candidata.** L'idea è evitare il dumping salariale: non è che se nel lavoro precedente una persona era pagata poco, si può continuare a farlo. Si deve pagare il valore del lavoro a prescindere dagli stipendi pregressi e a prescindere se a svolgerlo sia un uomo o una donna».

Il nuovo datore di lavoro non potrà più chiedere la busta paga dell'impiego precedente. Anche se, avverte Leardi: «Il candidato però spontaneamente potrà dire qual era la sua retribuzione. Il rischio è che lo faccia pur di ottenere il posto».

La trasparenza sugli stipendi dei pari grado

Ci sono poi le misure che riguardano i lavoratori e le lavoratrici già assunti. **Dal 7 giugno potranno chiedere di conoscere i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore al loro.**

E quali sono i criteri usati per determinare gli aumenti retributivi e gli avanzamenti di carriera, che devono essere «oggettivi» (non arbitrari) e «neutri» sotto il profilo del genere. «Non sarà possibile sapere quanto prende un determinato collega. Ma i datori di lavoro saranno obbligati a comunicare da cosa dipende la retribuzione e per quali ragioni un lavoratore può prendere più o meno di un altro, in modo da capire se la differenza è giustificata oppure no. In concreto, i datori di lavoro dovranno chiarire quale peso hanno inquadramento, livello e qualifica nelle retribuzioni; quali elementi derivano dal contratto collettivo di lavoro; se contano anzianità, esperienza, responsabilità, competenze, risultati, obiettivi, turni, indennità; come vengono attribuiti eventuali elementi aggiuntivi; quali sono le regole per la crescita economica nel tempo. Inoltre se il datore si rende conto che paga le donne meno degli uomini dovrà porre attivamente rimedio con un piano strategico di rientro» spiega Leardi.

Sono sicuramente misure utili, ma non una panacea. «Se la lavoratrice vede che ci sono differenze nella retribuzione rispetto ai colleghi, può andare a chiedere chiarimenti sulla sua posizione retributiva. Ma questo poteva già farlo prima. L'unica vera novità è il fatto che alcuni criteri che finora non erano così trasparenti, adesso dovranno essere resi noti, espliciti e giustificati. **Ma per gli inadempienti rimangono le sanzioni previste dal codice di parità, che sono molto limitate**» dice l'avvocata Leardi.

La difficoltà delle donne a contrattare

Chiedere (e ottenere) un aumento, inoltre, è tutt'altro che scontato. Secondo un sondaggio dell'osservatorio sulla parità di genere BeHer di Birra Peroni - realizzato in collaborazione con Ipsos - **le donne tendono a farlo meno degli uomini.** Solo il 22% delle donne ha contrattato più volte un aumento di stipendio, contro il 30% degli uomini. Il 28% degli uomini e il 24% delle donne lo ha

fatto solo una volta. E il **55% delle donne, più di una lavoratrice su due, non lo ha mai fatto** (contro il 42% degli uomini).

Non solo, sempre secondo la ricerca dell'osservatorio BeHer Peroni, **le donne tendono più spesso ad associare alla contrattazione dello stipendio emozioni negative rispetto agli uomini**. Per le prime andare a chiedere un aumento è collegato a sentimenti di **ansia, stress, paura e frustrazione, per gli uomini a un senso di orgoglio, determinazione o eccitazione**. Il sondaggio non può dire se queste discrepanze dipendono dall'atteggiamento psicologico delle donne (meno educate ad autopromuoversi) o dall'esperienza che le loro richieste sul lavoro ricevono più rifiuti rispetto a quelle degli uomini. Ma il fatto che la discrepanza ci sia è di per sé significativo.

Anche riguardo ai criteri usati per valutarle ci sono discordanze importanti: **l'attenzione all'aspetto fisico è la terza caratteristica più associata alle donne sul lavoro**. Questa aspettativa - indicata dal 64% degli intervistati di Ipsos/BeHer - è rilevata in misura identica nelle risposte di uomini e donne. È l'unica voce in crescita rispetto alla rilevazione precedente del 2024, +2 punti. Per gli uomini, si ferma al 33% ed è in fondo alla classifica. Con buona pace dei criteri «oggettivi».

Le differenze di inquadramento

C'è un ultimo aspetto che limita l'effetto del decreto trasparenza. La disparità retributiva delle donne rispetto agli uomini dipende anche dal tipo di contratto di lavoro. Come emerge dal Rendiconto di genere 2025 dell'Inps, i lavoratori dipendenti del settore privato sono soprattutto uomini. In particolare «i lavoratori con contratto a tempo indeterminato sono il 59,6% rispetto alle lavoratrici che sono invece il 40,4%». **Le donne fanno molto più part time degli uomini e hanno più spesso lavori precari o stagionali**. Per questo tipo di lavoratori (e lavoratrici) chiedere un aumento è molto difficile. Se non di fatto impossibile.