

La trasparenza salariale diventa obbligatoria in Europa: cosa cambierà in Italia

Il **7 giugno 2026** tutti gli Stati membri dovranno aver recepito la Direttiva UE 2023/970, che trasforma la **trasparenza salariale** da principio auspicabile a obbligo di legge. Per trasparenza salariale si intende l'obbligo, per le aziende pubbliche e private, di rendere accessibili e verificabili le informazioni sulle retribuzioni: quanto si paga per quale ruolo, con quali criteri, e con quale divario tra uomini e donne. L'obiettivo principale è colmare il **divario salariale di genere**, uno dei fattori più profondi di disparità nel mondo del lavoro: secondo i dati dell'EIGE, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, le lavoratrici europee guadagnano su base annua circa il 77% di quanto percepiscono i colleghi uomini.

In Italia il percorso è partito il 5 febbraio 2026, quando il Consiglio dei Ministri ha approvato in esame preliminare lo schema di decreto legislativo attuativo, trasmesso poi alle Camere, in attesa dell'approvazione definitiva. Il punto di partenza è la legge sulla parità retributiva del 2021, la cosiddetta legge Gribaudo (L. 162/2021), che ha introdotto la certificazione volontaria della parità di genere e ha esteso l'obbligo di redigere rapporti biennali sulla situazione del personale a tutte le aziende con più di 50 dipendenti. Mancano però alcune **disposizioni chiave**: in materia di diritto di informazione dei lavoratori, come la possibilità concreta di chiedere e ottenere dati sulle retribuzioni dei colleghi, e di protezione contro le ritorsioni per chi esercita questi diritti. Sono esattamente le lacune che la nuova direttiva viene a colmare.

Trasparenza salariale: cosa cambia in concreto

Il cambiamento più visibile riguarda chi **cerca lavoro**. Da giugno, ogni annuncio di posizione lavorativa aperta dovrà indicare la retribuzione iniziale o la fascia salariale prevista. Ai datori di lavoro sarà inoltre **vietato** chiedere ai candidati quanto guadagnavano in precedenza, né direttamente né attraverso agenzie di selezione. Un meccanismo che rompe uno dei circoli viziosi più consolidati: quello per cui chi ha sempre guadagnato meno rischia di continuare a farlo, perché la propria storia salariale diventa il punto di partenza della trattativa. Per chi già lavora, la direttiva introduce il diritto di chiedere informazioni sui **livelli retributivi medi dei colleghi** con mansioni equivalenti. Lo schema di decreto italiano prevede che queste informazioni siano accessibili tramite intranet aziendale o area riservata del sito.

Sul fronte della **rendicontazione**, le aziende con almeno 250 dipendenti dovranno pubblicare ogni anno i dati sul proprio divario salariale di genere. Per quelle tra i 100 e i 249 dipendenti l'obbligo sarà triennale, con prima scadenza nel 2031. Se il divario supera il cinque per cento all'interno di una stessa categoria professionale e il datore di lavoro non riesce a giustificarlo con criteri oggettivi entro sei mesi, scatta una valutazione congiunta

con le rappresentanze dei lavoratori. In caso di **controversia**, la nuova norma rovescia l'onere della prova: sarà l'azienda a dover dimostrare l'assenza di discriminazione, non il dipendente a doverla provare.

Il contesto italiano

Questi obblighi arrivano in un Paese dove il divario retributivo di genere è reale ma spesso **sottostimato**. I dati Eurostat più recenti (2023) collocano l'Italia a un gap di 4,3 punti percentuali sulla paga oraria lorda, ben sotto la media europea del 12,7% dello stesso anno. Ma quel numero racconta solo una parte della storia.

Il Rendiconto di genere 2025 dell'INPS [mostra](#) che la retribuzione giornaliera media lorda delle donne nel settore privato si attesta a 82,63 euro contro i 111,25 degli uomini: **un divario del 25,7%**. La differenza esplode nel comparto finanziario e assicurativo (31,7%), nelle professioni scientifiche e tecniche (34,2%), fino a superare il 40% nel settore immobiliare. Nelle componenti variabili dello stipendio, come bonus, premi di produzione, incentivi individuali, il gap supera il 27%. Le donne che beneficiano del salario accessorio sono, per giunta, il 10% in meno rispetto agli uomini.

Il paradosso che emerge con forza è quello dell'istruzione. Le donne rappresentano il 60% dei laureati in Italia, ottengono in media risultati migliori, ma a un anno dalla laurea guadagnano già il 13,9% in meno dei colleghi uomini. Il divario cresce con l'anzianità, raggiunge il 12% nella fascia 55-64 anni, e non risparmia nemmeno i vertici: tra i dirigenti il gap è del 10,6%.

Un cantiere aperto

Lo schema di decreto italiano, con sedici articoli che modificano il Codice delle pari opportunità, introduce alcune **semplificazioni** rispetto al testo europeo, soprattutto per le piccole imprese. Per le realtà sotto i 49 dipendenti, le modalità di accesso ai dati retributivi aggregati saranno definite con un successivo decreto ministeriale. Resta aperta la questione dell'integrazione con la contrattazione collettiva, a cui spetterà fissare criteri di classificazione coerenti con le nuove regole.

Restano nodi aperti: la definizione di "lavoro di pari valore", la tutela della privacy nelle aziende piccole dove le medie retributive rischiano di svelare identità specifiche, la distinzione tra componenti strutturali e trattamenti individuali. La ministra del Lavoro Marina Calderone ha assicurato che il testo potrà essere arricchito nel confronto con le

La trasparenza salariale diventa obbligatoria in Europa: cosa cambierà in Italia

parti sociali e in sede parlamentare.

I numeri italiani mostrano che una parte rilevante del gap si forma non nella singola busta paga ma nella **struttura** del mercato del lavoro: nella concentrazione femminile nei settori meno retribuiti, nell'effetto del part-time involontario, nelle interruzioni di carriera legate alla cura familiare. Su questi fattori la direttiva non ha strumenti diretti. Può però creare le condizioni perché quello che oggi rimane nascosto nei cassetti dei dipartimenti delle "risorse umane" diventi, finalmente, un **dato pubblico** su cui ragionare.



Mario Catania

Giornalista professionista dal 2011, si occupa di inchieste, reportage e attualità. Ha lavorato per la carta stampata, per l'online e come videoreporter, spaziando dalla cronaca alla politica e tematiche ambientali. Autore di libri e saggi, per *L'Indipendente* coordina i lavori del mensile.