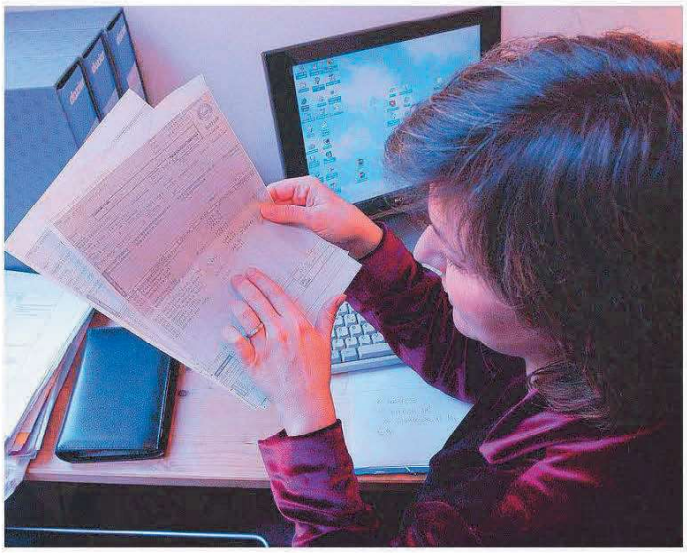
Avvenire

diffusione:94524
tiratura:125758

Stipendi senza divari tra uomini e donne Al via le nuove norme sulla trasparenza

PAOLO M. **ALFIERI**



C'è una pagina satirica su LinkedIn che negli ultimi tempi è diventata quasi un piccolo fenomeno culturale del lavoro italiano. Si chiama "Ral commisurata all'esperienza" e ironizza su uno dei grandi classici degli annunci di lavoro nel nostro Paese: offerte vaghe, stipendi nascosti, benefit misteriosi e formule che promettono «ambienti dinamici» evitando accuratamente di dire quanto si verrà pagati. Dietro la satira, però, c'è un dato molto concreto: oggi in Italia soltanto il 7% degli annunci di lavoro contiene informazioni salariali davvero trasparenti. Il restante 93% continua a muoversi nell'opacità. L'85% delle offerte pubblicate su LinkedIn non riporta alcun riferimento economico, mentre un altro 8% usa formule elusive come «retribuzione commisurata all'esperienza» oppure rimanda il tema stipendio alle fasi finali della selezione. A fotografare il quadro è una ricerca dell'Osservatorio Talents Venture, che ha analizzato 50 mila annunci di lavoro pubblicati nel 2025 da 252 aziende italiane.

I comparti meno trasparenti sono moda e lusso, dove il 98% degli annunci non riporta alcuna indicazione salariale, seguiti da automotive e trasporti, chimica e materiali, IT, digitale e consulenza. Numeri che arrivano proprio mentre il conto alla rovescia sta per finire: da domenica entreranno in vigore le nuove norme europee sulla trasparenza salariale, recepite dall'Italia con il decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri il 30 aprile scorso. Un cambiamento destinato a modificare il modo in cui le aziende assumono, comunicano gli stipendi e gestiscono le differenze retributive interne, con l'obiettivo tra l'altro di ridurre il cosiddetto *gender pay gap* che continua a penalizzare le donne nel mercato del lavoro italiano.

Svolta anche sui colloqui

Le novità principali sono quattro. La prima: negli annunci di lavoro dovrà essere indicata la retribuzione iniziale oppure almeno una fascia salariale. Le aziende potranno comunicarla direttamente nell'offerta o comunque prima del colloquio. L'obiettivo è riequilibrare un mercato in cui, fino a oggi, il datore di lavoro conosceva il budget disponibile mentre il candidato si presentava spesso alla trattativa completamente al buio. La seconda novità riguarda i colloqui. Le imprese non potranno più chiedere ai candidati quale fosse la loro retribuzione precedente. Una pratica diffusissima che, secondo Bruxelles, ha contribuito a trascinare nel tempo il gender pay gap: se una lavoratrice parte da uno stipendio più basso, il rischio è che continui a negoziare sempre da una posizione di svantaggio. Terzo punto: i dipendenti avranno diritto a conoscere i livelli retributivi medi delle persone che svolgono lavori equivalenti, con dati suddivisi per genere. Non sarà possibile accedere allo stipendio individuale del collega, ma si potranno verificare eventuali disparità sistemiche all'interno dell'azienda. Infine il reporting obbligatorio: le imprese con oltre cento dipendenti dovranno comunicare periodicamente i dati sul divario salariale di genere. Se emergerà uno scarto superiore al 5% non giustificato da criteri oggettivi, scatterà l'obbligo di avviare un piano di riallineamento.

Il divario di genere

Secondo dati Istat e Inps, il divario retributivo tra uomini e donne in Italia raggiunge il 32,1% nelle attività finanziarie, il 23,7% nel commercio e il 20% nella manifattura. Il paradosso è che le donne arrivano al mercato del lavoro con livelli di istruzione mediamente più alti. Uno studio dell'Università di Udine coordinato da Marco Sartor, docente di Organizzazione aziendale, mostra che nel 2024 il 58% delle lauree magistrali è stato conseguito da donne. Le studentesse ottengono risultati migliori e completano gli studi con maggiore regolarità, ma una volta entrate nel mondo del lavoro il vantaggio si dissolve rapidamente: a un anno dalla laurea le donne guadagnano già tra i 200 e i 250 euro mensili in meno rispetto agli uomini. Dopo cinque anni, il gap supera i 300 euro. «Il dato più significativo riguarda proprio la dinamica del gender pay gap – osserva Sartor –. Non è una disparità temporanea, ma un fenomeno strutturale che tende ad ampliarsi con l'esperienza».

La trasparenza salariale punta proprio a rendere visibili queste differenze. Anche perché il divario, in Italia, raramente si manifesta nei minimi salariali previsti dai contratti collettivi. Più spesso si annida nelle componenti discrezionali, dai bonus ai premi individuali. «Non si potrà più premiare un dipendente soltanto sulla base di una trattativa individuale opaca. Ogni differenza salariale dovrà essere oggettivata e giustificata», spiega Marina Verderajme, presidente di Gidp, l'associazione italiana dei direttori del personale. Secondo Verderajme, la direttiva non introduce soltanto nuovi obblighi amministrativi, ma «persegue un obiettivo strategico: accelerare l'evoluzione verso una reale cultura della parità e del merito».

Aziende alla prova

Per le aziende sarà una trasformazione profonda. Non soltanto culturale, ma organizzativa. Serviranno sistemi più rigorosi di classificazione dei ruoli, criteri chiari per bonus e aumenti, matrici salariali più difendibili in caso di contestazioni. E non tutti guardano alla riforma con entusiasmo. «Il rischio è che la trasparenza venga vissuta come l'ennesimo adempimento burocratico – avverte Pier Giorgio Bianchi, ad e cofondatore di Talents Venture –. Se invece le imprese coglieranno l'occasione per ripensare i propri processi di selezione, potrà diventare il punto di partenza di una relazione più matura tra aziende e candidati». Naturalmente non mancano le criticità. Molte imprese potrebbero limitarsi a pubblicare range salariali molto ampi, rispettando formalmente la legge senza cambiare davvero approccio. E soprattutto pesa la struttura stessa del sistema produttivo italiano, composto in larga parte da piccole e medie imprese. Gli obblighi più stringenti della direttiva, infatti, scatteranno soltanto per le aziende con oltre cento dipendenti.

La trasparenza, da sola, non cancellerà le disuguaglianze. Non risolve il problema del part-time involontario femminile, della sotto-rappresentazione delle donne nei ruoli apicali o del peso ancora squilibrato del lavoro di cura. Però introduce un principio nuovo: gli stipendi smettono di essere un territorio opaco e diventano materia verificabile. Per anni il salario è rimasto confinato dentro trattative private e rapporti di forza individuali. Adesso entra nel campo della misurabilità, dei criteri, della rendicontazione. Un passaggio che obbliga le imprese a spiegare, e non soltanto decidere, quanto vale il lavoro delle persone.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato