

Buste paga, scatta la trasparenza

Lavoro

Dal 7 giugno al via le regole contro le discriminazioni a livello retributivo

Richieste di informazioni e colloqui di assunzione: ecco le nuove misure

Dal 7 giugno nuove regole di trasparenza sulle retribuzioni per contrastare le discriminazioni di genere. È stato infatti pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale di ieri, il decreto legislativo 96/2026 che attua la direttiva 2023/970. Il decreto introduce comunicazioni, differenziate anche in base alle dimensioni delle imprese, per permettere a sindacati e lavoratori di individuare disparità di tratta-

mento. Oltre a nuove regole nei colloqui per le assunzioni di personale.

De Cesari, De Fusco, Falasca — a pag. 5

Dal 7 giugno più trasparenza sui salari tra uomini e donne

Contro le discriminazioni. Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale di ieri il decreto legislativo 96 Obblighi di comunicazione sulle retribuzioni graduati in base alla dimensione delle aziende

Maria Carla De Cesari

Dal 7 giugno nel nostro ordinamento si aggiunge un tassello per contrastare le discriminazioni di genere, in particolare quelle che si riflettono sulla retribuzione. È stato infatti pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale 125 di ieri, il decreto legislativo 96/2026 di attuazione della direttiva 2023/970: gli effetti del decreto si concretizzeranno, in base all'articolo 17, da domenica 7 giugno.

La direttiva mira a introdurre una serie di comunicazioni da parte delle aziende per permettere alle organizzazioni sindacali e ai lavoratori di individuare, a parità di lavoro o rispetto a un lavoro di pari valore, disparità di trattamento collegate al genere.

Occorre, prima di tutto, evidenziare che la direttiva non mira a cancellare le differenze retributive ma a mettere al palo quelle discri-

minatorie, motivate cioè dal genere. Tra l'altro la direttiva, per la prima volta, pone l'attenzione sulla discriminazione intersezionale, quella fondata sul genere che enfatizza e si nutre di altri fattori come la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Il decreto legislativo 96 si inserisce in un contesto normativo che, a vari livelli, combatte la discriminazione: la Carta costituzionale (articoli 3 e 35), il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (articolo 157), il Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 198/2006, direttiva 2006/54).

Che cosa cambia allora con il decreto legislativo sulla trasparenza retributiva? Dal 7 giugno il lavoratore e le organizzazioni sindacali aziendali dovranno essere poste nelle condizioni di attivare una verifica sul-

l'eventuale esistenza di differenziazioni legate al genere nelle politiche retributive delle imprese. I dati che dovranno essere forniti sono rappresentati da medie.

Il decreto legislativo si applica nel pubblico e nel privato, ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, anche se a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali. Sono esclusi dall'orbita del decreto i con-



tratti di lavoro domestico e quelli di lavoro intermittente.

Il cardine è il «livello retributivo», che comprende la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, come complesso delle voci continuative e fisse. Non si tiene invece conto - ed è uno dei punti critici del decreto di recepimento, che per molti configura un contrasto rispetto alla direttiva - dei «trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali». Insomma, non figurano i superminimi non strutturali.

Il decreto legislativo, inoltre, stabilisce una presunzione generale: «L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retri-

butiva e di trasparenza» (articolo 4). La presunzione, però, non è assoluta poiché è sempre possibile dimostrare l'esistenza di «trattamenti retributivi individuali discriminatori».

Il decreto legislativo prevede azioni su vari livelli e gradua gli obblighi a seconda della dimensione aziendale (si vedano anche gli altri articoli). Tutte le imprese sono tenute a comunicare ai candidati all'assunzione la retribuzione annua, senza chiedere l'importo dello stipendio attuale o precedente. Solo le imprese con almeno 50 dipendenti devono anche comunicare i criteri sulla progressione di carriera. Ogni lavoratore ha diritto di chiedere e di ricevere per iscritto entro due mesi (anche tramite suoi rappresentanti o degli organismi per la parità) le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Per le Pmi la disciplina sarà definita con un decreto ministeriale.

Solo le aziende più grandi, da 100 dipendenti in su - in modo graduale a seconda delle dimensioni, in un arco temporale che va dal 7 giugno 2027

al 7 giugno 2031 e poi ogni anno - dovranno presentare dettagliate comunicazioni sulle retribuzioni, su cui saranno tenute al confronto con le organizzazioni sindacali se emergerà una differenza del livello retributivo medio tra uomini e donne, non giustificato, superiore al 5 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI OBBLIGHI

Tutte le imprese

Il decreto legislativo sulla trasparenza retributiva prevede azioni su vari livelli e gradua gli obblighi a seconda della dimensione aziendale. Tutte le imprese sono tenute a comunicare ai candidati all'assunzione la retribuzione annua, senza chiedere l'importo dello stipendio attuale o precedente. Solo le imprese con almeno 50 dipendenti devono anche comunicare i criteri sulla progressione di carriera. Ogni lavoratore ha diritto di chiedere e di ricevere per iscritto entro due mesi (anche tramite suoi rappresentanti o degli organismi per la parità) le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono stesso lavoro o un lavoro di pari valore

Grandi imprese

Solo le aziende più grandi, da 100 dipendenti in su - in modo graduale a seconda delle dimensioni, in un arco temporale che va dal 7 giugno 2027 al 7 giugno 2031 e poi ogni anno - dovranno presentare dettagliate comunicazioni sulle retribuzioni



Un milione di occupati formati col Fondo nuove competenze

La terza edizione. I programmi di aggiornamento e riqualificazione professionale finanziati dal meccanismo hanno coinvolto fino ad oggi 438mila donne, 292mila under 35 e 384mila over 50

Giorgio Pogliotti

Oltre un milione di lavoratori (1 milione e 900mila per l'esattezza) sono stati coinvolti da programmi di aggiornamento delle competenze e riqualificazione professionale finanziati dal Fondo nuove competenze, giunto alla terza edizione. Tra loro 438mila sono donne (40,18%), 292mila giovani under 35 (26,76%) e circa 384mila over 50 (35,23%).

Dai numeri elaborati dalla direzione Politiche attive del ministero del Lavoro guidata da Massimo Temussi emerge che ha avuto ampia diffusione tra le imprese anche la terza edizione del Fondo nuove competenze: l'avviso pubblicato a dicembre 2024 aveva una dote iniziale di 731 milioni, a fronte di richieste di finanziamento per circa 1,6 miliardi, ma con l'incremento della dotazione di 444milioni la somma complessiva finale ammonta a 1,15 miliardi. Nel frattempo dalle imprese cresce il pressing sul ministro del Lavoro, Marina Calderone, per il via ad una nuova edizione del Fnc che figurava anche nella bozza del Decreto 1° maggio che rifinanziava il Fondo con 500 milioni, norma poi saltata nel testo finale per problemi di copertura. Per rispondere alle aspettative delle aziende al ministero del Lavoro stanno esplorando la possibilità di rendere strutturale il Fnc, ma è evidente che con la ristrettezza di risorse disponibili la decisione, andrà concordata con il Mef.

Facciamo un passo indietro. In risposta alle transizioni ecologiche e digitali il Fondo nuove competenze (Fnc) sostiene le imprese che hanno necessità di adeguare i modelli organizzativi e produttivi - anche in caso di progetti di investi-

mento strategico o di transizione industriale - e devono formare nuove competenze per i lavoratori. In sostanza Fnc rimborsa il costo delle ore di lavoro destinate alla frequenza della formazione: il 100% dei contributi assistenziali e previdenziali dei dipendenti e il 60% della retribuzione oraria delle ore destinate alla formazione. Nelle aziende in cui sono operativi anche degli accordi sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione complessiva, è del 100% la quota di retribuzione finanziata dal Fnc. Per accedere al Fondo le aziende devono sottoscrivere accordi collettivi con le organizzazioni sindacali per rimodulare l'orario di lavoro dei dipendenti, ottenendo così il rimborso delle ore dedicate alla formazione finalizzata all'up-

skilling e al reskilling del capitale umano. Il Fondo, nato nel 2020 per contrastare l'impatto della pandemia da Covid-19 sulle attività economiche, è diventato accessibile con due avvisi; il primo nel 2020 e il secondo nel 2022.

Tra le novità della terza edizione c'è l'apertura ai progetti formativi anche a disoccupati da almeno un anno assunti con contratto a tempo indeterminato (hanno avuto accesso 1.287 individui) o apprendistato (102 individui) o neoassunti nel campo dell'alta formazione e ricerca (206). Tra le diverse platee la quota maggiore destinataria di Fnc è rappresentata dagli oltre 995mila occupati. Gli uomini sono circa 652mila, come fascia d'età la più numerosa è quella tra 35-49 anni (410mila), seguita da 50-64 anni (381mila), da quella tra 25-34 anni

(227mila), dai giovani tra 15-24 anni (38mila) e da over 65 (33mila). Guardando al titolo di studio dei lavoratori coinvolti da Fnc, il maggior addensamento si trova tra i lavoratori in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università (473mila), segue la licenza media (261mila) e la laurea con il vecchio o il nuovo ordinamento (108mila).

Da notare che il Fnc è servito anche a centrare il target degli 800mila disoccupati da formare con il programma di politiche attive del lavoro Gol (Garanzia occupabilità dei lavoratori) finanziato dal Pnrr. L'aumento della dote necessaria a garantire una copertura alle richieste delle imprese che erano maggiori rispetto alla dote iniziale è avvenuto con il contributo di 125,9 milioni assegnati al Fnc dal Pnrr-programma Gol che sono serviti per formare oltre 78mila potenziali lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La dote iniziale era di 731 milioni, ma per rispondere alle richieste, la cifra è salita a 1,15 miliardi

In risposta alle aspettative delle aziende il ministero del Lavoro ipotizza di renderlo strutturale



Il bilancio complessivo

Composizione dei lavoratori
FNC3 per tipologia.
Numero e quota % sul totale

TOTALE LAVORATORI

1.090.018

Per genere...

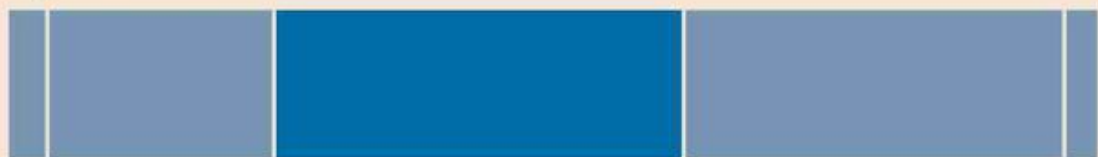


DONNE
40,2%
438.013

UOMINI
59,8%
651.982

ALTRO
0,002%
23

... per fascia d'età



15-24
ANNI

3,5%
38.423

25-34
ANNI

20,8%
227.087

35-49
ANNI

37,6%
410.278

50-64
ANNI

35%
381.208

65+
ANNI

3,1%
33.022

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Retribuzioni contrattuali, rallenta la corsa: aumento a +2,5% nel primo trimestre 2026

Banca d'Italia

Prosegue, anche se in parte, il recupero del potere d'acquisto perso nel 2021-23

Per le retribuzioni contrattuali nel settore privato non agricolo si è assistito a un progressivo rallentamento - da una media del 4% (2024), al 3,2% (2025) -, pur continuando a crescere in termini reali. La frenata è proseguita nel primo trimestre del 2026, quando le retribuzioni contrattuali sono cresciute in media del 2,5 per cento.

Secondo la relazione annuale del governatore della Banca d'Italia sulla base dei contratti vigenti questa tendenza dovrebbe «proseguire nel resto dell'anno», la possibilità che i rincari energetici e l'aumento dell'inflazione provochino nel breve periodo un rialzo delle pressioni salariali appare «limitata», considerando che solo il 20% dei lavoratori del privato sono in attesa del rinnovo contrattuale, da cui potrebbe derivare un'accelerazione delle retribuzioni.

Inoltre sono pochi i Ccnl con clausole automatiche di indicizzazione all'inflazione, di solito peraltro basate sull'indice dei prezzi che esclude i beni energetici importati (Ipca Nei).

Sull'andamento delle retribuzioni hanno inciso i rinnovi dei Ccnl di oltre 4 milioni di lavoratori, come il contratto dell'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti e quello delle Tlc, sottoscritti con oltre un anno di ritardo, prevedendo «un incremento delle retribuzioni nominali di poco superiore all'inflazione attesa nei periodi di vigenza».

Anche la crescita delle retribuzioni orarie di fatto - che includono le componenti aggiuntive rispetto ai minimi tabellari come straordinari, premi di produttività e una tantum - nel settore privato non agricolo si è mantenuta sopra l'inflazione al consumo (3,3%). È quindi proseguito, ma «non è stato completato, il recupero della perdita del potere d'acquisto subita nel periodo 2021-23». In particolare la dinamica retributiva si è indebolita nella manifattura dove le remunerazioni avevano reagito più velocemente all'alta inflazione, mentre si è rafforzata nei servizi dove gli adeguamenti erano stati meno rapidi. Il costo del lavoro (compresi gli oneri sociali a carico dell'impresa), è salito del 3,6%; in rapporto al prezzo dei beni intermedi, rimasto invariato, resta ancora inferiore all'inizio del 2021, prima dell'ondata inflazionistica. La produttività oraria del lavoro nel settore privato non agricolo è tornata a salire, anche se in maniera lieve: è aumentata nella manifattura, mantenendo-

si stabile nelle costruzioni e nei servizi privati. Ciò ha frenato il costo del lavoro per unità di prodotto (al 3,5% dal 4,5% del 2024).

La relazione si sofferma sulla dinamica recente della quota del lavoro che rappresenta un indicatore della distribuzione del reddito tra capitale e lavoro. Ebbene l'andamento ha risentito della pandemia, poi del rimbalzo più rapido delle attese e dell'aumento dei prezzi al consumo dopo lo shock energetico per la guerra in Ucraina. Nonostante il recupero dello scorso biennio, a fine 2025 la quota del lavoro era di oltre due punti percentuali al di sotto dei livelli dell'ultimo trimestre del 2019 (mentre era superiore di un punto in Spagna). Su questo

andamento incidono la variazione delle retribuzioni orarie reali, della produttività e dei prezzi relativi (definiti dal rapporto tra prezzi al consumo e alla produzione). La quota del lavoro tende a contrarsi non solo quando la crescita delle retribuzioni orarie reali è minore di quella del prodotto per ora lavorata, ma anche quando i prezzi alla produzione aumentano più velocemente di quelli al consumo. L'andamento della quota del lavoro in Italia ha risentito della dinamica delle retribuzioni reali che si sono ridotte (al contrario di paesi come la Spagna dove sono cresciute più della produttività).

In particolare nella manifattura italiana il calo della quota del lavoro riflette «retribuzioni orarie reali ancora a livelli molto inferiori a quelli precedenti la pandemia, oltre che una crescita dei prezzi alla produzione maggiore dell'inflazione al consumo». Nel macrosettore commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (include attività legate al turismo), la quota del lavoro è diminuita soprattutto per la flessione del peso dell'occupazione autonoma sul totale, mentre la quota del solo lavoro dipendente è rimasta stabile. Hanno retribuzioni reali con dinamiche meno sfavorevoli le costruzioni - senza aver però aver beneficiato dei guadagni di produttività - e i servizi finanziari.

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6

**Nelle previsioni
di Via Nazionale
questa tendenza
«dovrebbe proseguire
nel resto dell'anno»**

Auto, continua la rimonta Stellantis batte il mercato

Mobilità

A maggio immatricolati
in totale 150.096 veicoli
sul mercato italiano: +7,6%

**Il Gruppo guidato da Filosa
registra un +9,9%. Spinta
delle vetture full electric**

Filomena Greco

TORINO

Volumi in fase di recupero per il mercato auto italiano, che mette a segno il sesto risultato positivo per le immatricolazioni, sulla spinta degli incentivi varati a ottobre. Il mese scorso le registrazioni sono state poco più di 150mila, il 7,6% in più rispetto allo stesso mese del 2025, una rimonta che ha spinto i risultati dei primi cinque mesi dell'anno a quota 790mila, il 9,4% in più sull'anno scorso. Si tratta di un risultato che accorcia le distanze rispetto al 2019, con un gap che si riduce, per il periodo gennaio-maggio, al 13% circa. Bene anche il mercato delle due ruote che cresce di oltre l'8,4% a maggio e del 13% da inizio anno.

In questo contesto, coerentemente con l'azione innescata dagli Ecobonus, la quota di modelli full electric immatricolati è di fatto raddoppiata, nel mese e nel periodo, rispetto a un anno fa, raggiungendo a maggio l'8,8% di market share nel mese e dell'8,2% da inizio anno. Una dinamica simile si registra anche per i modelli Phev (ibride plug in), motorizzazione favorita, come per il full electric, dalla normativa sui fringe benefit.

Le due motorizzazioni, insieme, raggiungono quota 16,7% sul mer-

cato da gennaio a maggio, in crescita ma pari alla metà della media in Europa. «Senza pianificazione rischiamo di diventare un mercato di serie B e di perdere un ruolo centrale nell'automotive. Mai come in questa fase serve una visione strategica per energia e trasporti» evidenzia Fabio Pressi presidente di Motus-E. Per Roberto Pietrantonio, presidente di Unrae (case estere) «siamo di fronte a una fase di recupero che, per consolidarsi davvero, necessita di essere supportata da politiche industriali di ampio respiro e da un quadro normativo certo, capace di restituire piena fiducia a famiglie e imprese nelle loro intenzioni di acquisto o investimento». Federauto, con il presidente Massimo Artusi, parla di un mercato che resta comunque asfittico. Mentre sul fronte industriale, Anfia, attraverso il presidente Roberto Vavassori, ricorda lo sblocco del Dpcm Automotive «che prevedeva l'introduzione di misure di sostegno alla filiera per investimenti produttivi, ricerca, sviluppo e innovazione e misure di incentivazione alla mobilità sostenibile, in particolare per il rinnovo del parco circolante dei veicoli commerciali. Ora serve una rapida messa a terra delle misure di sostegno agli investimenti entro la data di convocazione del Tavolo automotive».

In questo contesto Stellantis cresce più del mercato grazie all'andamento di Fiat, che registra una crescita delle immatricolazioni di quasi il 30%, e di Leapmotor, che supera il 3% di quota di mercato. La spinta

sulle vetture full electric, aumentate di oltre l'80%, contribuisce a far crescere le case e i brand cinesi, con Byd che a maggio supera le 6mila autovetture immatricolate, raggiunge il 4% di quota di mercato e supera le concorrenti come MG, in capo al Gruppo Saic, che nel frattempo ha annunciato la volontà di realizzare uno stabilimento in Europa, in Spagna. In forte crescita anche Leapmotor - marchio cinese della scuderia Stellantis - e Omoda/Jaecoo, che si avvicina al traguardo. Insieme, i brand cinesi raggiungono il 14% del mercato, a poca distanza dal 16,7% dei marchi giapponesi e coreani. Tra i big player, Volkswagen resta tonica e registra aumenti del 4% nel mese e dell'8% da inizio anno, anche Renault cresce grazie alle performance di Dacia mentre Toyota frena nel mese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Rapporti di lavoro

Premio di risultato anche ai somministrati

Anche se il Ccnl dell'azienda presso cui sono in missione non lo prevede espressamente

Giampiero Falasca

Il principio di parità di trattamento economico complessivo previsto dall'articolo 35 del Dlgs 81/2015 impone che ai lavoratori somministrati siano riconosciuti anche i premi di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'impresa utilizzatrice, pure quando il contratto collettivo di quest'ultima non contenga una previsione espressa in tal senso. È questo il principio affermato dalla Cassazione con le sentenze 16326/2026 e 16328/2026.

Le due decisioni affrontano una vicenda sostanzialmente identica. Alcuni lavoratori assunti da un'agenzia per il lavoro e somministrati presso un'impresa utilizzatrice avevano chiesto il pagamento del premio di produzione riconosciuto ai dipendenti diretti di quest'ultima. Per i ricorrenti, le mansioni svolte, le modalità della prestazione e il contributo fornito ai risultati aziendali erano del tutto analoghi a quelli dei dipendenti dell'utilizzatrice, con conseguente applicazione del principio di parità di trattamento previsto dalla disciplina della somministrazione. L'agenzia per il lavoro e l'impresa utilizzatrice avevano contestato la domanda, sostenendo che gli accordi col-

lettivi applicati presso l'utilizzatrice non prevedevano l'estensione automatica del premio ai somministrati.

La Cassazione conferma le decisioni di merito favorevoli ai lavoratori e costruisce il proprio ragionamento attorno al carattere inderogabile della parità di trattamento economico complessivo. Secondo la Corte, l'articolo 35 del Dlgs 81/2015 contiene una regola generale che garantisce ai somministrati lo stesso trattamento economico riconosciuto ai dipendenti dell'utilizzatrice a parità di mansioni. Questa regola si applica anche ai premi di risultato, pur trattandosi di istituti di fonte contrattuale.

Rilevante il chiarimento sul ruolo della contrattazione collettiva. La norma demanda infatti ai contratti collettivi la definizione delle «modalità» e dei «criteri» di corresponsione delle erogazioni correlate ai risultati. Ma per la Corte questo rinvio non attribuisce alle parti sociali il potere di escludere i somministrati dal beneficio; serve solo a disciplinare aspetti applicativi, come la misura proporzionale del premio, tempi di erogazione e modalità di calcolo.

La Cassazione aggiunge che il silenzio della contrattazione collettiva dell'utilizzatrice non può essere interpretato come esclusione del diritto. Al contrario, una diversa conclusione sarebbe in «frontale contrasto» con il principio inderogabile di parità di trattamento sancito dalla legge. Per questa

ragione, anche eventuali accordi collettivi aziendali incompatibili con tale principio devono considerarsi nulli nella parte in cui escludono i somministrati dal premio di risultato.

Le sentenze valorizzano inoltre il dato concreto della prestazione lavorativa. In entrambi i casi era stato accertato che i lavoratori somministrati avevano operato con modalità del tutto analoghe a quelle dei dipendenti diretti dell'impresa utilizzatrice, contribuendo ai medesimi risultati produttivi aziendali.

Le decisioni affrontano anche un ulteriore profilo, relativo alla legittimazione passiva e ai rapporti economici tra somministratore e utilizzatore. La Corte ribadisce che il datore di lavoro del somministrato resta l'agenzia per il lavoro, sulla quale grava integralmente il debito retributivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Secondo la Cassazione una soluzione diversa violerebbe il principio di parità di trattamento



Contratti, trasparenza e parità salariale L'Italia parte per prima

In vigore dal 7 giugno la nuova direttiva europea sul "gender gap"
Ma l'85% delle aziende ancora non indica la paga negli annunci

PAOLO BARONI
ROMA

L'Italia, assieme alla Slovacchia, è il primo paese europeo che applica la nuova direttiva Ue sul gender pay gap, ovvero le nuove norme che regolano la trasparenza nei trattamenti salariali e vincolano le imprese ad applicare la parità dei salari tra i sessi a parità di ruolo. Mentre altre nazioni, tra cui Paese Bassi e Danimarca, applicheranno le nuove regole a partire dal 1 gennaio 2027 ed altri denunciano ritardo (ad esempio la Germania), per quanto riguarda il nostro Paese a partire dal 7 giugno entrano subito in vigore le nuove norme che riguardano gli annunci ed i colloqui di lavoro.

A partire dal 2027, con scadenze differenti a seconda delle dimensioni delle imprese, i datori di lavoro dovranno poi obbligatoriamente presentare precisi report che fotografano la situazione ed in caso di disparità significative uomo/donna intervenire trovando un'intesa coi sindacati.

D'ora in avanti le aziende italiane avranno innanzitutto l'obbligo di indicare la fascia retributiva direttamente subito presentando la loro offerta di lavoro, negli annunci o comunque prima di avviare un colloquio. Oltre a questo sarà vietato chiedere ai candidati

quanto guadagnavano nella loro occupazione precedente in modo da evitare che una eventuale disparità subita in passato continui a penalizzarli nel passaggio alla nuova azienda. Alle lavoratrici ed ai lavoratori la direttiva Ue assegna poi un preciso diritto all'informazione: potranno infatti chiedere di conoscere la retribuzione media, divisa per genere, di chi svolge la stessa mansione o ricopre un ruolo di pari valore.

Le statistiche ci dicono che anche in Italia il divario del trattamento economico riservato a uomini e donne è significativo. Secondo l'Istat mentre la differenza sulle paghe orarie è «solamente» del 5,6% nel settore privato il differenziale retributivo è pari al 15,9% anche a fronte dello stesso grado di istruzione. In pratica le lavoratrici dipendenti guadagnano in media 6.000 euro in meno all'anno rispetto ai colleghi uomini.

Inutile dire che sino ad oggi gli annunci di lavoro sono stati tutt'altro che trasparenti in fatto di salari: secondo l'ultima analisi dell'Osservatorio Talents Venture, società di servizi professionali specializzata nel settore del mercato del lavoro, su un campione di 49.490 annunci pubblicati nel corso del 2025 su LinkedIn da 252 grandi imprese ben il 93% non riportava alcuna chiara indicazione,

mentre nell'85% dei casi l'omissione è totale.

D'ora in poi le imprese con più di 100 dipendenti dovranno monitorare e comunicare periodicamente i propri divari retributivi di genere. Quest'altro adempimento però diventerà obbligatorio solamente tra un anno: si partirà il 1° giugno 2027 per le realtà con almeno 250 dipendenti che saranno chiamate a presentare il loro rendiconto ogni tre anni, stessa scadenza per le imprese con più di 250 dipendenti chiamate però a presentare il loro report ogni anno. Alle imprese con un organico compreso tra 100 e 149 addetti è richiesta una rendicontazione triennale a partire però solamente dal 7 giugno 2031. Sotto la soglia dei 100 dipendenti, scelta che esclude una miriade di nostre imprese, il rapporto sui salari è invece (purtroppo) facoltativo.

Nel rapporto andranno specificati il divario retributivo medio e mediano tra uomini e donne per ciascuna categoria di lavoratori; la proporzione di donne e uomini in ciascun quartile retributivo; il divario nei bonus, nei premi e



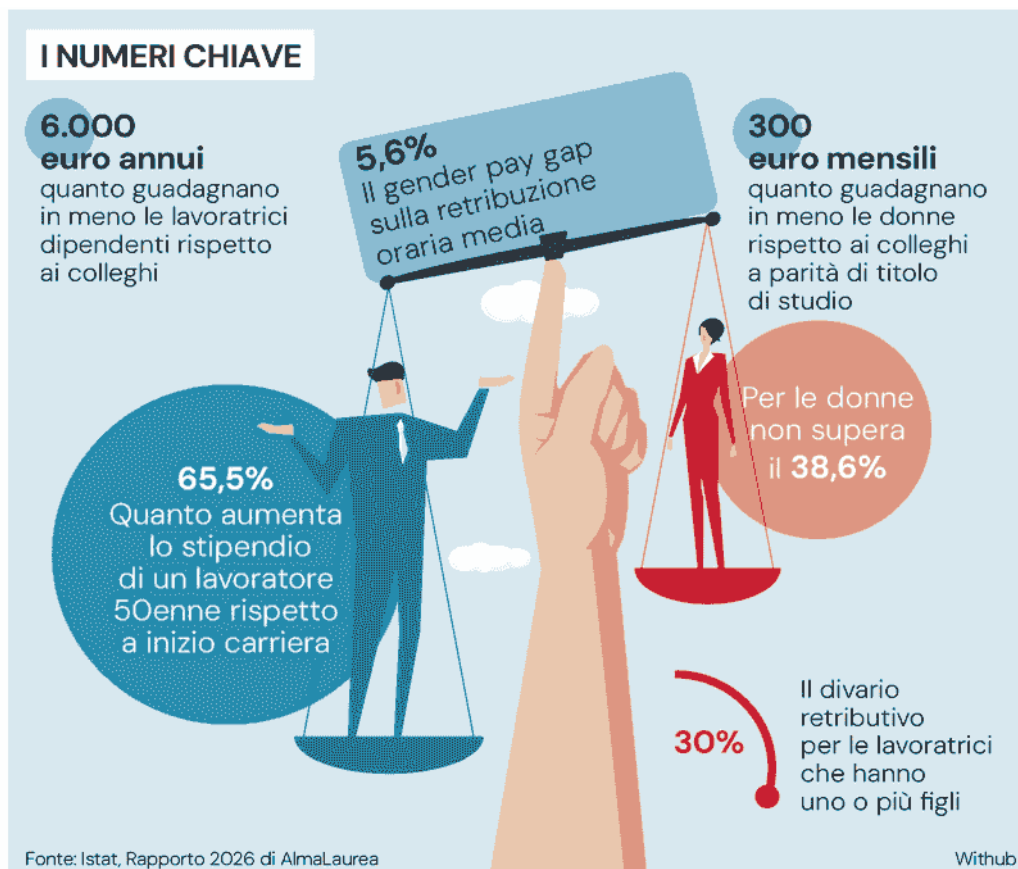
le componenti variabili della retribuzione, con valore disaggregato per genere e la proporzione di lavoratori che beneficiano di buoni pasto, auto aziendale, piani pensionistici integrativi, con valori disaggregati per genere.

E se il «gender pay gap» supera la soglia del 5%, e non è giustificato da fattori oggettivi, il datore di lavoro è tenuto a intervenire in collaborazione con le rappresentanze sindacali per sanare questo divario. Chi poi non si conforma alla direttiva sulla trasparenza salariale (nel caso l'azienda

non risponda alle richieste sui livelli retributivi medi dei colleghi entro i 60 giorni, richieda la retribuzione annua lorda precedente a un colloquio o pubblichi un annuncio senza range retributivo) va incontro a sanzioni amministrative e pecuniarie. E' anche previsto il risarcimento integrale del danno quando i lavoratori dimostrano di aver subito una discriminazione. E, cosa importante da tener presente, l'onere di dimostrare l'assenza di discriminazione ricade sempre solo sull'azienda. —

A partire dal 2027
grandi imprese
obbligate a elaborare
un report annuale

Oggi il divario
uomo/donna supera
il 15%, d'ora in poi
non potrà superare il 5%



IL DIBATTITO

Lavoro e donne le disuguaglianze ancora da colmare

CHIARA SARACENO

Con il voto per la repubblica e per l'assemblea costituente gli e le italiane che allora si recarono in massa alle urne non cambiarono solo il quadro istituzionale e i principi normativi che di lì in poi avrebbero dovuto regolare la società italiana. Aprirono un lungo processo di costruzione della democrazia, affidato anche alla responsa-

bilità delle generazioni successive. Un processo mai compiuto, non solo perché ci vollero decenni perché alcuni principi costituzionali trovassero effettivo riconoscimento normativo, ma perché i mutamenti culturali, tecnologici, economici, ambientali, oltre che del quadro internazionale, richiedono una costante disponibilità di adeguamento, non tanto o soprattutto della Costituzione in sé, quanto della messa a terra di suoi principi. - CONTINUA A PAGINA III

Dai diritti al lavoro, quel processo non è ancora compiuto

Spetta a noi fortunati eredi della Costituzione colmare le disuguaglianze

L'ANALISI/1

CHIARA
SARACENO



Con il voto per la repubblica e per l'assemblea costituente gli e le italiane che allora si recarono in massa alle urne non cambiarono solo il quadro istituzionale e i principi normativi che di lì in poi avrebbero dovuto regolare la società italiana. Aprirono un lungo processo di costruzione della democrazia, affidato anche alla responsabilità delle generazioni successive. Un processo mai compiuto, non solo perché ci vollero decenni perché alcuni principi costituzionali trovassero effettivo riconoscimento normativo, ma perché i mutamenti culturali, tecnologici, economici, ambientali, oltre che del quadro internazionale, richiedono una costante disponibilità di adeguamento, non tanto o soprattutto della Costituzione in sé, quanto della messa a terra di suoi principi.

Questi ottanta anni sono

stati segnati da importanti conquiste, alcune delle quali probabilmente inimmaginabili per chi si recò a votare quel 2 giugno e per i e le costituenti stessi, come ad esempio il riconoscimento delle unioni civili e della, ancora parziale, filiazione da parte delle coppie dello stesso sesso. Altre tuttavia, pur prefigurate dagli e soprattutto dalle (poche) costituenti, furono trasposte sul piano legislativo molto tardivamente.

È il caso dell'uguaglianza di genere. Le donne che il 2 giugno andarono per la prima volta a votare in una consultazione nazionale avevano conquistato l'uguaglianza politica, almeno sul piano formale. Tuttavia, nonostante i principi costituzionali approvati l'anno dopo, continuavano, e avrebbero continuato a vivere ancora per molti anni, in un contesto non solo culturale, ma normativo, che ne legittimava la discriminazione e in diversi

casi l'esclusione nel mercato del lavoro e nelle professioni, che in famiglia le vedeva subordinate al marito, che legittimava sia il delitto d'onore sia un matrimonio fondato sullo stupro e che condannava la violenza sessuale non come reato contro la persona, ma contro la morale. Vale la pena di osservare che vennero eliminate prima, almeno sulla carta, le discriminazioni nel mercato del lavoro di quelle iscritte nel codice di famiglia. E siamo ancora qui a discutere sulla necessità di un consenso esplicitamente espresso per autorizzare un approccio sessuale.

Lentezze e solo parziale implementazione ci sono state anche rispetto all'attuazione del secondo comma dell'art 3



della Costituzione, quello fondativo dell'uguaglianza. Ne è testimonianza ad esempio la persistenza, nonostante l'ampliamento della scolarità, della povertà educativa minorile associata a condizioni familiari deprivate e spesso rafforzata, invece che compensata, da un'inadeguata offerta educativa pubblica di qualità. Anche le forti disuguaglianze regionali nella dotazione di servizi sanitari, educativi, sociali, nelle infrastrutture viarie e di trasporto, sono un esempio della insufficiente realizzazione di quel dettato costituzionale. Disuguaglianze che qualcuno vorrebbe rafforzare con l'autonomia differenziata, progetto al momento messo in stand by proprio in nome

dei principi costituzionali sull'unità della Repubblica, che non è, non dovrebbe essere, solo una unità geografica, ma una società di eguali rispetto ai diritti e doveri.

Il caso del lavoro (e dei lavoratori), orgogliosamente messo a fondamento della Repubblica, mostra insieme la fragilità di principi che non sono adeguatamente mantenuti e la necessità di trovare forme di implementazione all'altezza dei cambiamenti. Dopo decenni di progressivi miglioramenti sul piano salariale, delle condizioni di lavoro, del sistema di protezione, assistiamo ora ad un indebolimento di tutti e tre questi aspetti per una larga parte di lavoratori.

Come restituire senso a

quel "fondata sul lavoro", senza nostalgie regressive, ma anche senza dar per scontato che si tratti di una pura formulazione retorica di cui si è perso il significato, è uno dei compiti che sta oggi davanti a noi, fortunati eredi di quell'eccezionale 2 giugno di ottanta anni fa. —



Nellastoria
Le pagine con cui La Stampa ha celebrato la nascita della Repubblica e gli anniversari nel 1976, 1996 e 2016



A maggio Auto, il mercato cresce ancora Sale la quota dei brand cinesi

A maggio il mercato italiano dell'auto cresce del 7,64% con 150.096 immatricolazioni. A spingere le vendite sono gli incentivi statali, che fanno raddoppiare la quota delle auto elettriche fino all'8,8%. Protagonisti della crescita sono i brand cinesi, che conquistano il 14% del mercato totale: spiccano Byd (4% di quota) e Leapmotor (+1.278% di vendite rispetto a un anno fa), marchio alleato di Stellantis. Quest'ultimo cresce del 9,9% e piazza tre vetture tra le prime quattro posizioni, guidato dalla Fiat Pandina, la più venduta in Italia. Nonostante il trend positivo nei primi cinque mesi (+9,38%), Motus-E e Unrae segnalano un rallentamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA
