



# UNA SVOLTA EUROPEA CONTRO IL GENDER PAY GAP

di Francesca Barone

**I**l Parlamento europeo ha approvato nel 2023 la **Direttiva (UE) 2023/970** sulla trasparenza salariale, con l'obiettivo di eliminare le discriminazioni retributive tra donne e uomini. La normativa rappresenta un cambio di passo rispetto al passato: stabilisce obblighi chiari e vincolanti per imprese e pubbliche amministrazioni, imponendo maggiore trasparenza, diritto all'informazione e responsabilità nella gestione delle risorse umane.

Gli Stati membri dovranno recepire la direttiva entro il **7 giugno 2026**, con implicazioni rilevanti su bandi di assunzione, audit interni e gestione del personale.

Secondo i dati **Eurostat**, tra il 2021 e il 2023 le donne in Europa hanno guadagnato in media il **12,7% in meno** degli uomini (su base oraria lorda). Il divario si è ridotto rispetto al **16,4% del 2012**, ma persiste soprattutto nei ruoli dirigenziali e nei settori più retribuiti. Tra i paesi con il gap minore si segnalano Romania (2,4%), Slovenia

(3,1%), Belgio (5,3%) e Italia (4,3%).

Tuttavia, in Italia i dati superficiali possono ingannare. Secondo **ISTAT** e **INPS**, il gender pay gap italiano su base oraria è del **5,6%**, ma sale drasticamente tra i laureati (**+16,6%**) e i dirigenti (**+30,8%**). Inoltre, la retribuzione giornaliera media delle donne è inferiore del **20%**, e il tasso di occupazione femminile (circa 56%) resta ben al di sotto di quello maschile (oltre 75%).

Contrariamente a quanto si pensa, **il settore pubblico** mostra **disparità salariali ancora elevate**. Secondo l'**INPS**, il gender pay gap medio tra i dipendenti pubblici è del **35%**, che scende al **14,2%** per chi lavora a tempo pieno. Nella fascia d'età 45-49 anni, la differenza di reddito può arrivare al **40%** (28.590 € per le donne vs 40.126 € per gli uomini).

La differenza si accentua nei ruoli apicali, nella distribuzione delle indennità accessorie e nella prevalenza

del part-time tra le donne. Queste criticità colpiscono anche enti pubblici altamente tecnici, come le agenzie ambientali regionali.

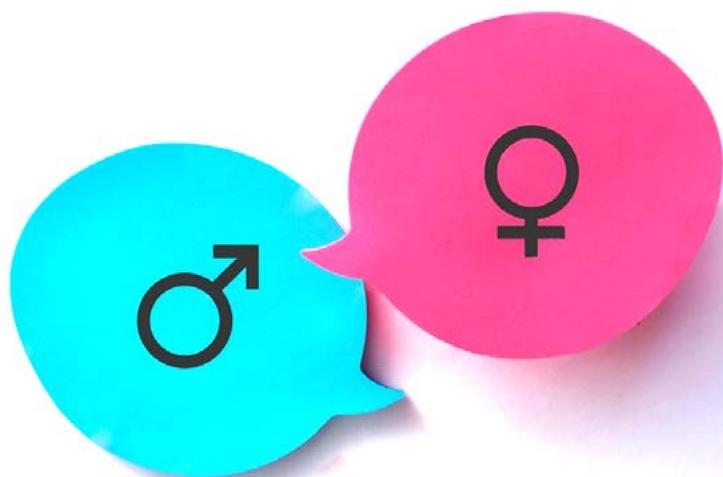
Ad oggi, **ARPA Toscana** e **ARPA Sicilia** sono le uniche agenzie ambientali italiane ad aver pubblicato online dati aggiornati sul gender pay gap, tramite le relazioni dei **Comitati Unici di Garanzia (CUG)**.

#### **ARPAT (Relazione 2024)**

- *Dirigenti:* retribuzione netta media di 86.295 € per gli uomini e 78.592 € per le donne **gap del -9,8%**.
- *Non dirigenti:* retribuzioni inferiori del **-4,69%** per le donne, pari a circa 1.549 € in meno all'anno.

#### **ARPA Sicilia (Relazione 2025)**

- *Dirigenti:* -1,29%
- *Funzionari:* -3,38%
- *Assistenti:* sorprendentemente, le donne guadagnano il +4,92% in più rispetto agli uomini.



Questi sono **gli unici dati pubblici disponibili online** nell'ambito del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, e dimostrano che anche in settori pubblici avanzati le disuguaglianze persistono.

La direttiva introduce obblighi precisi:

##### **1. Trasparenza nei bandi di lavoro**

Le aziende (pubbliche e private) devono indicare le fasce retributive previste già in fase di selezione e non possono più chiedere lo stipendio precedente ai candidati.

##### **2. Fine del segreto salariale**

È vietato imporre clausole che impediscono ai lavoratori di condividere informazioni sulle proprie retribuzioni.

##### **3. Accesso ai dati retributivi**

Ogni lavoratore ha diritto a sapere quanto guadagnano, in media, i colleghi di sesso opposto con ruoli equivalenti.

##### **4. Report obbligatori per aziende ed enti >100 dipendenti**

Le imprese dovranno pubblicare periodicamente i dati sul gender pay gap. Se la differenza supera il 5% senza giustificazioni oggettive, sarà obbligatoria una **valutazione congiunta** con i rappresentanti dei lavoratori.

##### **5. Inversione dell'onere della prova e risarcimenti**

In caso di ricorso per discriminazione, spetta al datore di lavoro dimostrare di non aver violato il principio di parità. Le vittime avranno diritto a un risarcimento integrale.

Il quadro che emerge è chiaro: in Italia, il gender pay gap è più profondo di quanto appaia, soprattutto nel pubblico impiego e nei ruoli di responsabilità. Anche enti tecnici come le agenzie ambientali registrano divari significativi. La Direttiva (UE) 2023/970 rappresenta un'opportunità per cambiare passo, rendendo trasparente il sistema salariale e garantendo **pari retribuzione a parità di lavoro**. Il tempo degli annunci è finito. Ora servono atti concreti: audit retributivi, pubblicazione di dati disaggregati, rimozione di barriere invisibili. Solo così, aziende e amministrazioni potranno contribuire a costruire un mercato del lavoro più equo, moderno e giusto.