



FEMMINILE

Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



Il decreto di recepimento della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva rappresenta un avanzamento importante nella lotta al gender pay gap. Dopo anni di battaglie sindacali e femministe, viene finalmente riconosciuto che l'opacità salariale è uno dei principali fattori che alimentano le disuguaglianze tra donne e uomini nel lavoro.

L'obbligo di indicare la retribuzione o una fascia salariale negli annunci di lavoro, il divieto di chiedere la storia retributiva alle candidate e ai candidati, il diritto di accesso alle informazioni sui salari medi disaggregati per genere e mansione sono strumenti che vanno nella direzione giusta. La trasparenza rompe il silenzio e rende visibili discriminazioni che troppo spesso restano sommerse.

Tuttavia, la trasparenza da sola non basta.

Il gender pay gap non è solo una differenza in busta paga: è il prodotto di una discriminazione strutturale che attraversa tutto il ciclo lavorativo delle donne. Carriere più discontinue, maggiore diffusione del part-time involontario, minore accesso ai ruoli apicali, carichi di cura ancora sbilanciati e una forte segregazione occupazionale continuano a penalizzare le lavoratrici.

Il rischio è che il decreto si limiti a fotografare le disuguaglianze senza scardinarle davvero, soprattutto se il peso dell'attivazione delle tutele ricade sulle singole lavoratrici. Senza un ruolo forte della contrattazione collettiva e delle rappresentanze sindacali, la trasparenza può diventare un esercizio formale e non uno strumento di cambiamento reale.

Particolarmente critica resta la questione della segregazione di genere nelle professioni. Le donne sono ancora largamente sottorappresentate nelle aree STEM, oggi tra le più strategiche e meglio retribuite anche nei settori bancario, assicurativo e finanziario. Questa esclusione pesa direttamente sul divario salariale e sulle possibilità di crescita professionale. Anche quando le donne accedono a percorsi tecnico-specialistici, continuano a incontrare ostacoli nella progressione di carriera e nel riconoscimento delle competenze.

Come Esecutivo Donne abbiamo fatto un'analisi dei rapporti biennali e portiamo solo un'evidenza rispetto a quanto contenuto nella direttiva emerso dal nostro lavoro.

Un passaggio molto importante della Direttiva è nell'art.10 con la previsione obbligatoria di una valutazione congiunta con le Organizzazioni Sindacali se il GpG per qualsiasi categoria è superiore al 5%. Valutazione congiunta obbligatoria con le organizzazioni sindacali per mettere dei correttivi e ridurre la % del gender pay gap.

Ecco se così fosse, ad oggi, tutte le aziende da noi analizzate dovrebbero essere messe sotto valutazione obbligatoria.

Per questo la trasparenza salariale, dovrà essere accompagnata da:

- Un rafforzamento della contrattazione collettiva sui sistemi di classificazione e sugli inquadramenti;
- Misure di conciliazione che non penalizzino le carriere femminili;
- Strumenti di monitoraggio e sanzioni realmente efficaci.

La piattaforma di rinnovo del CCNL Ania, ha una previsione riferita alla Direttiva Europea e sicuramente la piattaforma che sarà “in costruzione” per il rinnovo del CCNL Abi vedrà il riferimento alla Direttiva.

Quest’anno inoltre è prevista la consegna dei rapporti biennali e come Esecutivo Donne abbiamo in previsione una nuova edizione del corso “Laboratorio pari opportunità”, con un modulo dedicato alla Direttiva Europea sulla trasparenza salariale.

La parità salariale non è una concessione, è un diritto. La trasparenza è un punto di partenza, non il traguardo. Senza giustizia di genere nel lavoro, non c’è vera giustizia sociale.

ESECUTIVO DONNE NAZIONALE FISAC CGIL

5 febbraio 2026

[Trasparenza salariale: cosa prevede il decreto contro il gender pay gap](#)