

[Clicca qui sotto per andare all'articolo originale](#)

<https://www.manageritalia.it/focus-giuridico/gender-pay-gap-trasparenza-retributiva/>

Manageritalia Magazine Focus giuridico Gender Pay Gap: trasparenza retributiva da giugno 2026 con il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970

Gender Pay Gap: trasparenza retributiva da giugno 2026 con il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970

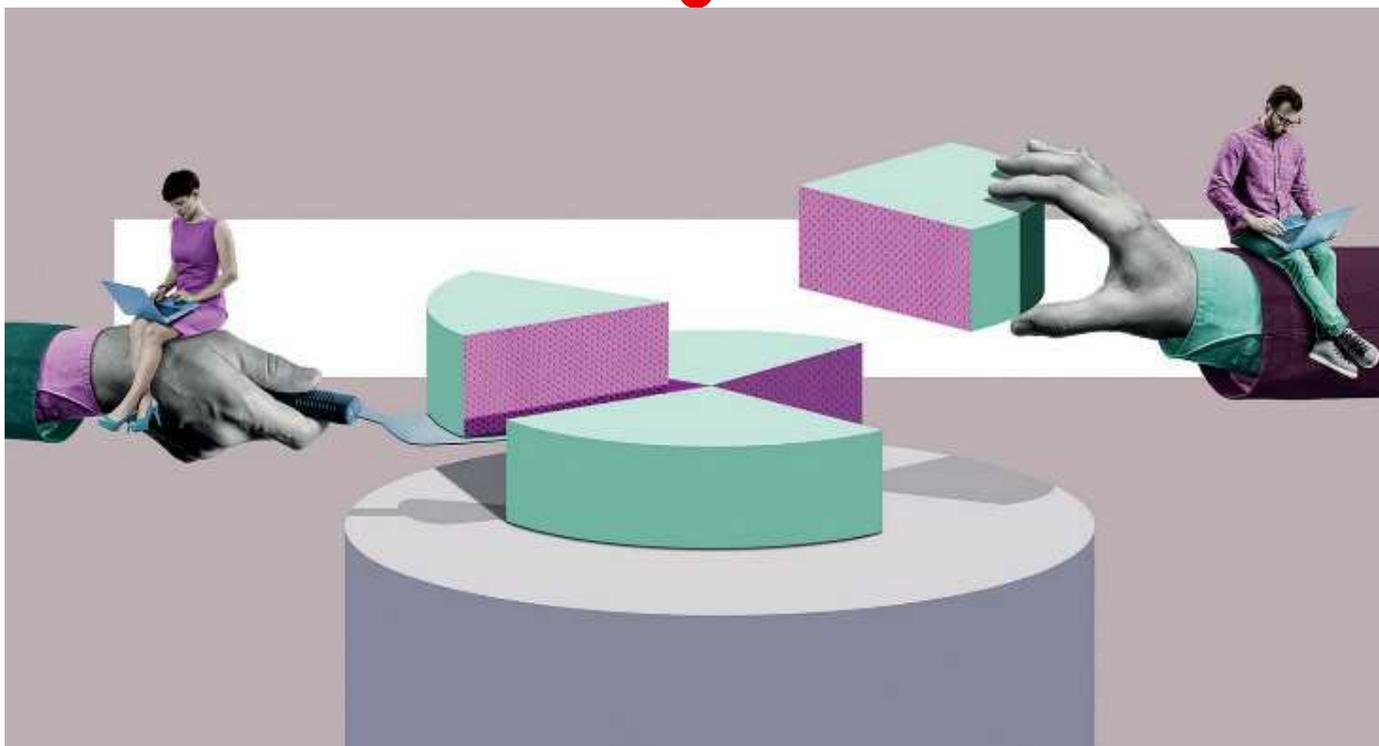
FOCUS GIURIDICO Focus Giuridico Executive Professional

Disamina della discriminazione di genere nel mondo del lavoro, che riguarda anche autonome e professioniste, e misure per contrastarla

✍ Maria Tommaselli

📅 Data: 07/07/2025 ⌚ Tempo di lettura: 3 minuti

CONTINUA A LEGGERE



La disparità di genere in ambito lavorativo, lungi dall'essere un luogo comune o un retaggio culturale, è una realtà tutt'oggi presente e si respira sin dalle fasi di assunzione, proseguendo nelle opportunità di carriera.

Parlano i numeri:

- nel 2023 il tasso di occupazione in Italia si attestava al 52,5% per le donne e al 70,4% per gli uomini, **secondo i dati EURES (EUropean Employment Services)**;
- sempre con riferimento al 2023, il **Rendiconto di Genere 2024 dell'INPS** rileva che, nei settori specifici esaminati, **i dipendenti privati uomini percepiscono redditi medi giornalieri superiori alle colleghe**. Inoltre, **le donne assunte con contratto da dirigente sono il 21,1% rispetto al 78,9% degli uomini**, deducendo come **"il mondo delle cariche dirigenziali e manageriali in Italia sia ancora prettamente maschile"**;
- per quanto concerne le attività professionali, il **Rapporto "Le priorità strategiche per la parità di genere nelle libere professioni"** di **Confprofessioni** evidenzia l'**aumento delle professioniste dal 2009 al 2023 del 49%, ma con redditi inferiori rispetto ai colleghi del 46%**;
- il **gap retributivo si riflette anche in ambito previdenziale**, come emerge sempre dal Rendiconto di Genere 2024 dell'INPS, che rileva come le donne **"a causa della**

discontinuità del percorso professionale, ad eccezione che nella pubblica amministrazione hanno maggiori difficoltà a conseguire i requisiti per la pensione di anzianità e devono attendere l'età necessaria per poter ottenere la pensione di vecchiaia".

Misure a sostegno delle lavoratrici madri dipendenti e autonome: il nuovo "bonus mamme"

Tra le misure atte a favorire la parità di genere, consistenti in integrazione del reddito per le lavoratrici madri, il recente **Decreto-Legge n. 95 del 30 giugno 2025** (art. 6) ha previsto per il corrente anno e nelle more di attuazione delle disposizioni sull'esonero contributivo stabilite dalla Legge di Bilancio 2025, il riconoscimento di un contributo economico a richiesta delle interessate in possesso dei requisiti stabiliti. La somma pari a 40 euro mensili – per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo – non è imponible ai fini fiscali e contributivi e sarà corrisposta dall'INPS in unica soluzione a dicembre 2025, in sede di liquidazione della relativa mensilità:

- alle **lavoratrici madri dipendenti** (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e alle **lavoratrici madri autonome** iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie (incluse casse di previdenza professionali e Gestione Separata INPS) con 2 figli e fino al compimento del decimo anno d'età del secondo figlio, **titolari di reddito da lavoro non superiore a 40mila euro all'anno**;
- se la lavoratrice ha più di 2 figli e fino al diciottesimo anno del figlio più piccolo, il contributo è riconosciuto sempre con il suddetto limite di reddito da lavoro, a condizione che lo stesso non sia relativo ad attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Direttiva (UE) 2023/970 e abolizione del segreto retributivo

Per contrastare la discriminazione di genere nel lavoro dipendente e rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, la **Direttiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo e del Consiglio – **da recepire entro il 7 giugno 2026** – abolisce il c.d. **segreto salariale**, disponendo (tra l'altro):

- trasparenza retributiva prima dell'assunzione, prevedendo anche l'impossibilità per il datore di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro (art. 5);
- il **diritto dei lavoratori** di richiedere e ricevere dal datore – **anche per il tramite dei loro rappresentanti** – informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (art. 7, paragrafi 1 e 2);
- il **dovere dei datori** di informare annualmente tutti i lavoratori di tale diritto e delle modalità per esercitarlo (art. 7, par. 3);
- il diritto del lavoratore di chiedere ed ottenere il **risarcimento o la riparazione del danno** subito a seguito di violazioni relative al principio della parità di retribuzione (art. 16, par. 1).

Parlare di disparità di genere sul lavoro nel 2025, in un'epoca caratterizzata da significative evoluzioni che incidono anche in tale ambito, appare paradossale. Eppure, **la discriminazione di genere persiste e con essa la consapevolezza delle donne di dover dimostrare sempre di più**: si riuscirà ad infrangere il soffitto di cristallo?



Potrebbero interessarti anche questi articoli

SERVIZI MANAGERITALIA

07/07/2025

Piattaforma Welfare Dirigenti Terziario: utilizza il tuo credito

Scopri come destinare il tuo credito 2024 e 2025 scegliendo tra le numerose soluzioni previste dalla piattaforma gestita da Cfmt

Manageritalia

Chi Siamo

Who we are

Servizi Dirigenti

Servizi Quadri

Servizi Executive Professional

Contatti

Link utili

Fasdac

Fondo Mario Negri

Ass. Antonio Pastore

Cfmt

Assidir

Cida

Prioritalia

XLabor

Manageritalia Servizi

Media

Area Media

Comunicati stampa