Trasparenza salariale nel 2026: come leggere i numeri della disparità retributiva

19 Gennaio 2026



di Carlo Del Vecchio

Da giugno 2026, l'Italia recepirà la Direttiva europea 2023/270 e i lavoratori potranno finalmente conoscere il reddito mediano dei loro colleghi. Una novità importante, che segna un cambio di paradigma culturale. Tuttavia, nel momento in cui questa informazione diventerà disponibile, è fondamentale sapere **come interpretarla correttamente**. Perché non tutti i numeri raccontano la stessa storia, e confondere media, mediana e media geometrica potrebbe portare a fraintendimenti sullo stato reale delle disparità retributive.

Tre numeri, tre realtà diverse

Immaginiamo una piccola azienda di 10 persone: un titolare (stipendio 500), un direttore (100), un manager HR (80), tre impiegati (10 ciascuno) e quattro operai (6 ciascuno). Una fotografia fedele di

molte realtà italiane.

Se calcoliamo la **media aritmetica**, otteniamo 73,4. Un valore che potrebbe suggerire una situazione di "relativa equità". Eppure, è un'illusione ottica. La media aritmetica è tremendamente influenzata dagli stipendi alti: quello del titolare da solo distorce completamente il quadro, tirando verso l'alto un numero che dovrebbe rappresentare il "centro" della distribuzione.

La **mediana**, invece, ci racconta una storia ben diversa: 10. Questo valore centrale—quello che divide il gruppo a metà, con cinque persone che guadagnano più di 10 e cinque che guadagnano meno—riflette molto più fedelmente la realtà operativa dell'azienda. Per la maggior parte dei dipendenti, il reddito è lontano da quella media di 73,4: è stagnante, a 6 o 10.

La **media geometrica** (18,7) rappresenta un compromesso statisticamente affascinante, ma didatticamente complesso. Essa cattura meglio la crescita proporzionale tra i livelli retributivi, ma rimane uno strumento poco intuitivo per il lavoratore medio che legge il bollettino paga.

Perché la mediana è lo specchio migliore

Nel contesto della trasparenza salariale, la mediana diventa lo strumento più democratico e informativo. Ecco perché: la media aritmetica è sensibile agli **outlier**, ai "fuori scala"—come lo stipendio di un titolare—e perde la sua rappresentatività quando la distribuzione è squilibrata. Nel nostro esempio, la media di 73,4 suggerirebbe un'azienda con stipendi complessivamente decenti. La mediana di 10 rivela il vero scenario: una larga fetta dei dipendenti guadagna meno della metà.

Questa distinzione diventa critica quando i lavoratori scopriranno, dal giugno 2026, il **reddito mediano della loro categoria professionale** all'interno dell'azienda. Sapere che la mediana è 10 permette a un operaio di comprendere immediatamente se il suo compenso è allineato con quello dei suoi pari. Se guadagna 6, sa che è sotto la norma del 40 per cento. Se legge una media di 73,4, potrebbe erroneamente pensare di essere sottopagato di quasi l'87 per cento—una percezione ancora più frustrante, anche se inaccurata.

La disparità nascosta nella statistica

L'articolo della Direttiva 2023/270 promette trasparenza, e in molti casi la garantisce. Ma il meccanismo di comunicazione rimane cruciale. Se un'azienda comunica la **media** dei salari, sta tecnicamente rispettando una norma di "informazione", ma non sta servendo la causa della parità retributiva. La media può mascherare disparità anche gravi.

Considerato che, secondo un'indagine, solo il 43 per cento dei datori di lavoro italiani adotta già una politica di trasparenza retributiva, c'è il rischio che si scelga il linguaggio statistico più "rassicurante" anziché quello più corretto.

Il **gender pay gap**, che in Italia si attesta al 2,2 per cento secondo Eurostat (uno dei più bassi in

Europa), potrebbe beneficiare enormemente da una comunicazione basata sulla mediana. Una donna che scopre di guadagnare il 10 per cento meno della mediana della sua categoria ha un dato concreto su cui basare una vertenza. Una formula di media aritmetica distorta potrebbe invece confondere le acque.

Trasparenza vera significa precisione statistica.

La Direttiva europea ha ragione nel voler scardinare il tabù italiano intorno ai salari. Uno studio Indeed del 2024 mostra come l'Italia sia tra i paesi europei con il **tasso più basso di pubblicizzazione dei salari negli annunci** (19,3 per cento, contro il 69,7 del Regno Unito e il 50,7 della Francia). Questa opacità alimenta dislivelli, penalizza chi ha meno potere negoziale e storicamente ha colpito le donne.

Ma trasparenza vera non significa soltanto **comunicare i numeri**: significa comunicarli in modo che la realtà salti agli occhi. E quella realtà non è una media di 73,4. È una mediana di 10, che divide le persone in metà: quelli che hanno e quelli che guadagnano appena sopra il necessario.

Quando gli italiani, tra pochi mesi, potranno chiedere il reddito mediano dei loro colleghi, faranno bene a chiedere anche **come è stato calcolato**. Una mediana è sempre meglio di una media. Ma la vera trasparenza non sarà sul numero che le aziende comunicheranno: sarà sulla consapevolezza collettiva che non tutti i numeri raccontano la stessa storia.