

PARITÀ  
DISALARIOLa speranza nelle regole Ue  
Paola Profeta ● pag. 28

L'INTERVENTO

Da quest'anno entrano in vigore le nuove regole comunitarie e la trasparenza richiesta dai programmi del Pnrr. Per colmare un gap che vede le lavoratrici percepire il 17% in meno degli uomini nel settore privato

Paola Profeta\*

Nel 2023 in Italia il tasso di occupazione femminile ha raggiunto il 52% (popolazione tra i 15 e i 64 anni) contro un valore maschile pari al 70%. Solo negli ultimi due anni (2022 e 2023) il tasso di occupazione femminile ha superato, anche se di poco, il 50%. Resta comunque il valore più basso tra i paesi europei, insieme a quello della Grecia. Se nel 2024 aumentasse allo stesso tasso di crescita dell'anno appena concluso, resteremmo comunque all'ultimo posto in Europa. Bisogna fare di più durante quest'anno.

Le donne lavoratrici guadagnano circa il 13% in meno degli uomini in Europa. In Italia, a causa del fenomeno di selezione in base al quale solo poche e selezionate donne lavorano, il livello è molto più basso (circa il 5%), ma se ci limitiamo al settore privato, l'Istat stima una differenza del 17%.

Aumentano le donne in posizioni decisionali. Le donne rappresentano circa il 20% del totale dei manager e oltre il 40% dei membri di consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate italiane. Questo ultimo risultato è stato possibile grazie alla legge Golfo-Mosca del 2011 che ha introdotto quote di genere negli organi decisionali delle società quotate. Restano però ancora poche le donne in posizione di amministratrici delegate di grandi aziende.

Cosa ci aspettiamo dal 2024? Nel 2024 cominceremo a vedere se le nuove regole di trasparenza salariale europea e la certificazione della parità di genere nelle aziende, introdotta in Italia dal Pnrr, avranno un impatto evidente sulla

riduzione delle differenze di genere tra uomini e donne. Nel 2023 è stata approvata la direttiva europea sulla trasparenza salariale. In linea con l'obiettivo di garantire "uguale salario per uguale lavoro tra uomini e donne" le aziende europee con più di 250 occupati dovranno dichiarare ogni anno la differenza salariale media tra uomini e donne all'interno dell'azienda e i criteri (neutrali) di determinazione delle retribuzioni e delle progressioni di carriera. In caso questa superi il 5% è richiesta una compensazione per i lavoratori che hanno subito discriminazione. La trasparenza salariale dovrebbe ridurre i differenziali di genere, attrarre i talenti e eliminare le discriminazioni. Bisognerà tuttavia monitorare con attenzione se le differenze si ridurranno perché i salari femminili aumenteranno o, come è successo in casi precedenti (per esempio in Danimarca e Canada) perché quelli maschili diminuiranno (<https://iep.unibocconi.eu/publications/do-eu-directives-women-boards-and-pay-transparency-reduce-gender-gaps>).

La certificazione della parità di genere italiana (UNI/PdR 125/2022) prevede incentivi per le aziende in base ai risultati nelle seguenti dimensioni: opportunità per le donne di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. Sono gli indicatori principali per la definizione della parità tra uomini e donne nelle carriere aziendali. La finalità della certificazione è favorire l'adozione di politiche aziendali per la parità di genere e le carriere femminili e miglio-

rare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare. A oggi sono state rilasciate 1020 certificazioni (<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/>). È di dicembre la possibilità di chiedere all'Inps l'esonero contributivo dell'1% fino a un massimo di 50000 euro annui per i lavoratori privati che possiedono la certificazione della parità di genere. Si tratta di un processo importante per ridurre le differenze di genere sul mercato del lavoro dal lato della domanda, ovvero delle aziende.

Dal lato dell'offerta di lavoro, ovvero delle donne lavoratrici, ci auguriamo che il 2024 faccia passi avanti più significativi dell'anno che si è appena concluso. Per questo è necessario monitorare la spesa per asili nido, per i quali il Pnrr prevede finanziamenti, ma che sembra purtroppo bloccata da vari ostacoli. L'Italia, con una media nazionale di copertura del 27%, è lontanissima dagli standard europei, che prevedevano il raggiungimento del 33% entro il 2010, poi aumentato al 45% entro il 2030. Sarà utile anche riparlare dei congedi di paternità, proponendo una misura più generosa di quella esistente, che possa aiutare a promuovere una vera condivisione tra uomini e donne del lavoro di cura. Incentivi alle madri a ritornare al lavoro invece che a restare fuori il più a lungo possibile sono la strada per ridurre la penalizzazione delle madri sul lavoro, attualmente pari a circa il 30% in Italia. Questa penalizzazione continua durante il pensionamento, in età anziana, con conseguenze prolungate sui redditi delle donne, che vivono più a lungo degli uomini. Gli

# Parità di salario la speranza nelle regole Ue

studi concordano nell'identificare la condivisione e i servizi come strumenti più efficaci per il raggiungimento della parità di genere sul lavoro.

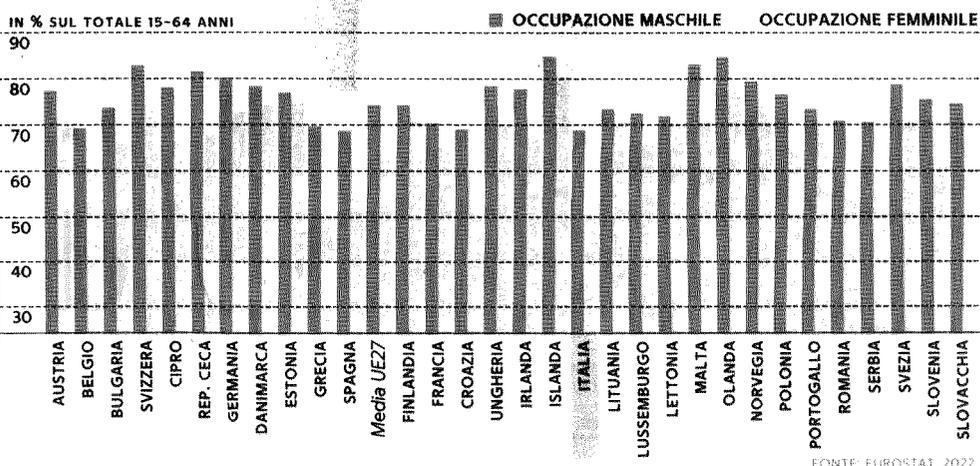
Il rilancio della parità di genere non può prescindere dalla lotta agli stereotipi di genere, come parte di una strategia culturale che veda la parità di genere al centro di una visione di lungo periodo. Il messaggio deve partire dalle scuole: donne e uomini hanno le stesse abilità e quindi le stesse opportunità di raggiungere tutti i campi del sapere e di affermarsi nel lavoro a tutti i livelli. Le donne sono oggi più istruite degli uomini, ma sono ancora troppo poche nelle materie Stem (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). Le donne sono ancora vittime di molestie sui luoghi di lavoro, fenomeno emerso grazie al movimento MeToo degli ultimi anni. I femminicidi hanno segnato dolorosamente il 2023 e scosso le nostre coscienze più che negli anni precedenti. Sono espressioni diverse di una cultura comune, antica e persistente, in cui la parità di genere è assente, la divisione dei ruoli è marcata e le donne stanno sempre un passo indietro. Una cultura a cui il 2024 deve dire basta.

Per rilanciare il programma di parità di genere del nostro paese e monitorare i progressi potrebbe anche essere utile confrontarsi con il Comitato tecnico-scientifico dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, creato a luglio 2022 dal precedente governo, che non è mai stato convocato dal governo attualmente in carica. È tempo di riprendere il cammino verso la parità di genere, lo dobbiamo al nostro Paese.

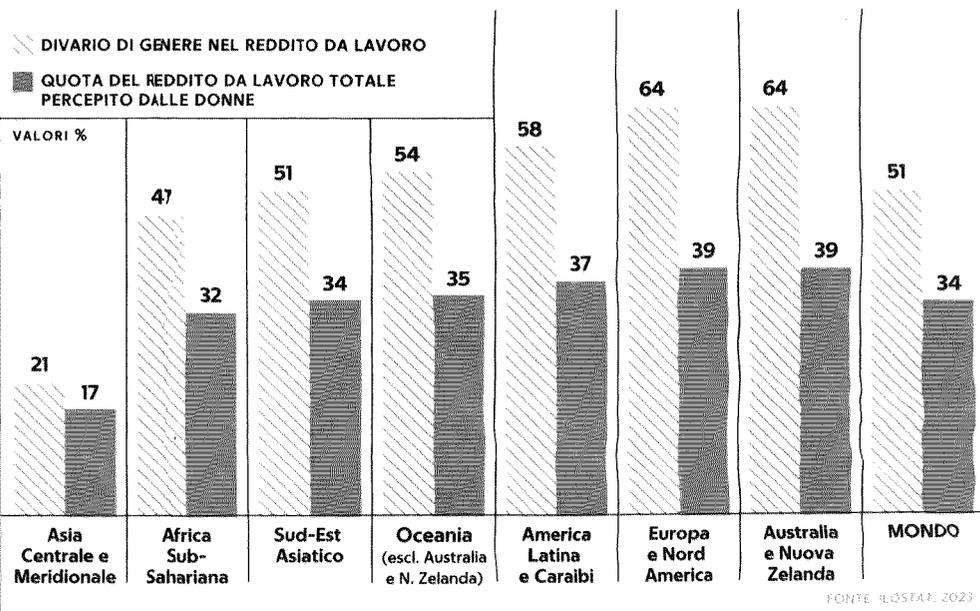
*\*Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità e Professoressa ordinaria di Scienze delle Finanze Università Bocconi*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

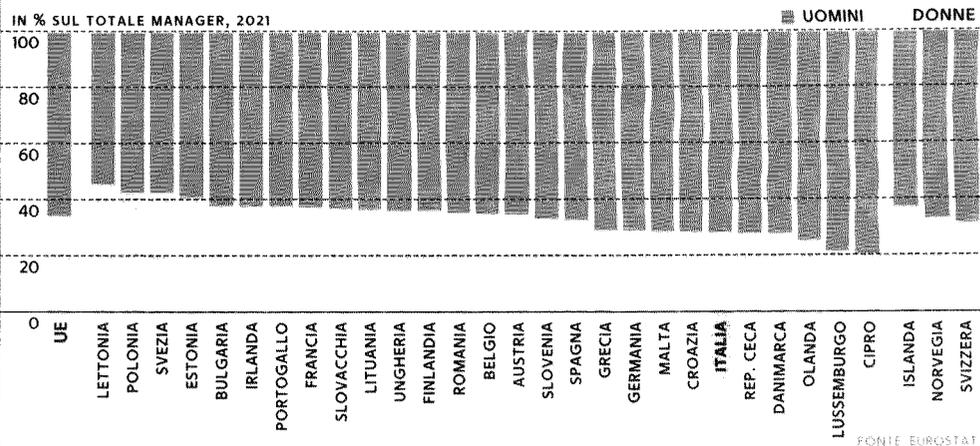
**ITASSI DI OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE  
IL CONFRONTO TRA I PAESI EUROPEI**



**IL GENDER GAP IN BUSTA PAGA  
ALLE DONNE UN REDDITO INFERIORE RISPETTO AGLI UOMINI**



**QUANTE DONNE NEL MANAGEMENT DELLE AZIENDE EUROPEE  
L'ITALIA SOTTO LA MEDIA DELL'UNIONE**





L'OPINIONE

A oggi sono state rilasciate oltre mille certificazioni di parità all'interno dell'azienda: chi la ottiene può chiedere l'esonero contributivo fino all'1%. La misura favorisce le politiche di eguaglianza

# COMITATO

Struttura tecnico-scientifica dell'Osservatorio per l'integrazione delle politiche per la parità di genere: non è mai stata convocata



L'OPINIONE

Asili nido, servizi e condivisione sono gli strumenti più efficaci per il raggiungimento della parità di genere sul lavoro. E secondo molti indicatori siamo agli ultimi posti in Europa. Il 2023 è stato segnato dai femminicidi

① Solo negli ultimi due anni l'occupazione femminile ha superato, seppur di poco, il 50%. Insieme alla Grecia, siamo in fondo alla classifica Ue

