

Economy **Nicole Boccardini**, Operations Manager di **Idem|Mind The Gap**. «In primo luogo, il mercato del lavoro ha attraversato una ricomposizione della forza lavoro, con una crescente difficoltà nel reperire personale qualificato. Questo ha dato alle donne una maggiore forza contrattuale, permettendo loro di rifiutare offerte retributive inadeguate». E infatti secondo il **JobPricing Salary Outlook 2024**, il gender pay gap nel 2023 è sceso al 7,3% (era il 12,7% nel 2016), con un aumento salariale particolarmente rilevante per le operaie (+2,2%). «Un altro elemento che ha contribuito a questa riduzione è l'introduzione della Certificazione della parità di genere, che ha portato trasparenza nelle dinamiche retributive e ha spinto le aziende a intraprendere azioni concrete per ridurre le disuguaglianze. A questo

si aggiunge la Direttiva UE 970/2023 sulla trasparenza salariale, anche se l'effetto di questa normativa resta un'incognita, e sarà fondamentale monitorarne l'implementazione, soprattutto in categorie con divari significativi come quella degli impiegati, dove il gap raggiunge il 9,9%. Siamo di fronte a un momento di trasformazione. Le donne stanno vedendo riconosciuto il loro valore, e l'adozione di nuove normative potrebbe accelerare ulteriormente questo trend, anche se è importante mantenere alta l'attenzione sulle fragilità delle conquiste ottenute in questi decenni».

In soldoni - letteralmente - secondo **JobPricing** lo stipendio lordo annuo delle donne nel 2023

è stato di 29.400 euro contro i 31.700 euro degli uomini. Che però in alcuni settori guadagnano meno degli uomini: nell'industria delle costruzioni, ad esempio, le donne guadagnano in media circa 4.000 euro in più rispetto agli uomini, mentre nel campo della metallurgia e dell'acciaio uomini e donne sono pagati allo stesso modo.

**SECONDO IL JOBPRICING  
SALARY OUTLOOK 2024  
IL GENDER PAY GAP  
È SCESO AL 7,3%**

Sarà forse che sempre più aziende offrono ai dipendenti congedi di paternità più lunghi rispetto ai dieci giorni

obbligatorie previsti a livello nazionale? Perché, intendiamoci: non è che le imprese sono brutte e cattive e pagano le donne di meno in quanto donne. No: è che la legge italiana assegna alle donne il ruolo di cura dei figli, penalizzando i

## OLTRE LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

**I**l 16 marzo 2022 è entrata in vigore la Prassi di Riferimento Uni/PdR 125:2022 che definisce i requisiti per la Certificazione di Parità di genere, con l'obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale e sostenibile. Secondo i dati del Dipartimento per le Pari Opportunità, la certificazione è stata particolarmente promossa tra le aziende di grandi dimensioni, che oggi sono obbligate a ottemperare agli standard fissati anche dalla Direttiva Csr<sup>1</sup>. Una spinta doverosa e importante verso la responsabilità sociale dei primi operatori economici: le aziende. La Uni/PdR 125:2022 è stata pioniera di un principio fondamentale: la misurazione dell'impatto che le politiche di genere hanno sulle organizzazioni. Infatti, prevede la strutturazione di un insieme di indicatori prestazionali (Kpi) inerenti alle politiche di parità di genere e l'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere che ne garantisca il mantenimento nel tempo. L'azienda che si certifica ottiene dei benefici non solo reputazionali ma anche economici:

- Premialità Contributiva: Risparmio fino all'1% sui contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda (art. 5 L. n. 162/2021).

- Premialità in gare della Pubblica Amministrazione:

- Riduzione del 30% della cd. «garanzia provvisoria» nelle gare pubbliche (DL n.36/2022 – lettera a).
- Miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per

l'acquisizione di servizi e forniture (DL n.36/2022 – lettera b).

Eppure, c'è ancora molto da fare, soprattutto per le piccole imprese, che trovano complesso adattarsi agli indicatori richiesti dalla Prassi di Riferimento. Le semplificazioni previste per queste aziende sono un passo importante, ma resta la necessità di un maggiore supporto nella fase di implementazione. La Uni/PdR 125 ha ottenuto un'attenzione crescente anche a livello internazionale, rendendo le aziende italiane più competitive sui mercati esteri. Ma non basta. Il "Diversity Index" in Italia misura vari aspetti legati all'inclusione e alla diversità nel mondo del lavoro, con un focus particolare su genere, etnia, e disabilità. Nonostante alcuni progressi, come l'aumento della rappresentanza femminile nei Consigli di amministrazione grazie alle quote di genere (arrivando al 30,6% di donne nei CdA delle aziende quotate), l'Italia presenta ancora ampie disparità, soprattutto in termini di leadership femminile e di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Solo il 50,2% delle donne italiane è occupato, ben al di sotto della media europea del 62,7%, e la disparità salariale rimane una problematica persistente, con le donne che guadagnano in media il 27,8% in meno rispetto agli uomini.

La Csr<sup>1</sup> darà una forte spinta alla Diversity Equity e Inclusion. Tutte le aziende obbligate infatti dovranno rendicontare i principi Esrs Social: Forza Lavoro, Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa; Metriche della diversità, Salari adeguati, Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale), Lavoratori nella catena del valore.



NELLA FOTO: L'AUTRICE LARA CONTICELLO, RSM SOCIETÀ DI REVISIONE E ORGANIZZAZIONE CONTABILE S.P.A.

ASSOCIATE PARTNER RICO RSM

<sup>1</sup>Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, che ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive), sancisce l'obbligo della rendicontazione di sostenibilità, individuale o consolidata, per società costituite secondo determinati modelli societari che siano imprese di grandi dimensioni, piccole e medie imprese quotate (con esclusioni delle microimprese).