

Gender pay gap pesa ancora, esperti a confronto sulla direttiva Ue sulla trasparenza salariale

Descrizione

(Adnkronos) Il gender pay gap in Italia resta una distanza difficile da colmare. Gli ultimi dati dell'Osservatorio Inps lo certificano con chiarezza: nel 2024, nel settore privato non agricolo, le donne hanno percepito in media 19.833 euro, contro i 27.967 euro degli uomini, con una differenza di circa il 29%. Una forbice che non accenna a restringersi e che anticipa l'urgenza di un cambio di passo, anche alla luce della nuova Direttiva europea 2023/970, destinata a entrare in vigore dal 2026. Di fronte a un divario che resta strutturale, la nuova cornice europea punta a scardinare le asimmetrie retributive con strumenti di trasparenza e obblighi che coinvolgeranno direttamente i datori di lavoro. La direttiva introduce infatti un insieme articolato di misure che ridefiniranno il modo in cui le imprese costruiscono, comunicano e rendicontano le proprie politiche retributive, chiedendo alle aziende un ripensamento profondo dei processi interni e dei criteri con cui vengono stabiliti salari, avanzamenti e ruoli. Boris Martella, Counsel di Norton Rose Fulbright, sottolinea come la direttiva Ue 2023/970, che dovrà essere adottata dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026, imporrà l'adozione di sistemi retributivi trasparenti e non discriminatori, con l'obiettivo di garantire la parità salariale tra donne e uomini per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore ed evitare trattamenti salariali differenti non giustificati da criteri oggettivi. "In particolare, le aziende dovranno garantire una maggiore trasparenza nelle retribuzioni, sin dalla pubblicazione degli annunci, prevedendo sistemi retributivi basati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, nonché rivedendo i processi di selezione e promozione, mappando i ruoli secondo criteri chiari e oggettivi, predisponendo policy retributive conformi e pianificando attività di rendicontazione periodica sul gender pay gap". "Al contempo, la direttiva prosegue riconosce diritti di informazione alle rappresentanze sindacali, nonché ai singoli lavoratori, al fine di rendere il sistema maggiormente partecipativo e trasparente. Le aziende, pertanto, dovranno revisionare e aggiornare le proprie policy e adottare una serie di misure volte al rispetto dei suddetti principi, la cui violazione sarà soggetta a specifiche sanzioni. Tuttavia, il corretto adempimento di tali obblighi non presuppone la mera adozione di atti formali, ma richiede una profonda rivoluzione culturale che preveda la sensibilizzazione dei soggetti coinvolti e l'effettivo superamento dei vecchi sistemi retributivi e di carriera, spesso troppo oscuri e reconditi, con l'introduzione di sistemi chiari, oggettivi e conoscibili da tutti gli interessati, per garantire davvero una parità di trattamento indipendentemente dal genere". L'esigenza di rendere misurabile, trasparente e giuridicamente certo il concetto di "lavoro di pari valore" è centrale anche per Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, che ricorda come il principio della parità di retribuzione sia attualmente ostacolato dalla mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi e dalla mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore. "I datori di lavoro commenta potranno retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore solo sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi come le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro. Il principio della parità retributiva contempla sia lo stipendio sia le componenti complementari e variabili della retribuzione. La direttiva auspica una trasparenza nei livelli retributivi e nelle progressioni di carriera e invita i datori di lavoro a essere proattivi agendo nel rispetto delle misure sulla trasparenza retributiva per affrontare la natura sistemica della discriminazione retributiva. Sarà fondamentale la formazione per le persone della

funzione Hr su parità di retribuzione, valutazione e classificazione del personale?». Un'altra leva decisiva riguarda la conoscenza interna dei livelli retributivi. Gaspare Roma, partner di De Berti Jacchia, osserva che la direttiva «rafforza la tutela antidiscriminatoria in materia di parità salariale, introducendo specifici obblighi informativi in capo ai datori di lavoro, al fine di consentire ai lavoratori non solo di avere libero accesso (in modo chiaro e trasparente) ai dati retributivi in azienda, ma anche di poter comprendere i criteri, oggettivi e condivisi, per la determinazione delle politiche salariali aziendali». «Le imprese, dunque, dovranno in primis effettuare una mappatura interna dei loro livelli salariali, per valutare possibili aree di disuguaglianze, introducendo anche idonei strumenti per garantire la trasparenza informativa in favore dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali», rimarca. Se la direttiva fornisce un quadro normativo, la sua piena attuazione passa dalla trasformazione culturale delle organizzazioni. Secondo Daniele Arduini, ceo & co-founder di Kampaay, partner tecnologico per l'event management, «i dati Inps fotografano una realtà che richiede un cambio di passo culturale, prima ancora che normativo». «La direttiva Ue del 2026 sulla trasparenza salariale continua a sarà uno strumento necessario, ma le aziende innovative non possono aspettare una legge per riconoscere il valore delle persone». «In Kampaay ricorda viviamo una situazione particolare, figlia del nostro Dna ibrido. Siamo una realtà tecnologica, un settore storicamente a trazione maschile, che opera nel mondo degli eventi, dove la presenza femminile è fortissima. Questo incontro tra mondi diversi ha creato un ecosistema dove l'equilibrio di genere non è stato imposto da quote rosa o calcoli a tavolino, ma è emerso come conseguenza naturale della ricerca del talento». «Oggi la nostra popolazione aziendale fa notare a prevalenza femminile e, dato ancora più rilevante, questo si riflette nei ruoli decisionali. Escludendo i founder, la maggioranza del nostro Management Team (Head of) è composta da donne che guidano dipartimenti strategici. Per noi la parità salariale non è un esercizio di stile, ma una logica di business: retribuiamo l'impatto e la complessità del ruolo, non il genere di chi lo ricopre. In un'azienda in forte crescita come la nostra, dove spesso convivono funzioni molto diverse tra loro, dallo sviluppo software al creative management, la sfida è proprio quella di mantenere un allineamento retributivo basato sul valore generato. Ed è quello che facciamo ogni giorno: garantire che a parità di impatto corrisponda parità di trattamento, creando un ambiente dove la leadership femminile è la norma, non l'eccezione». A ricordare la profondità del cambiamento necessario è anche Laura Basili, co-founder insieme a Ilaria Cecchini di Women at Business, piattaforma innovativa di matching professionale al femminile, per la quale i dati Inps sono «lo specchio di un Paese che continua a sottovalutare il talento femminile». «Se oggi le donne guadagnano quasi il 30% in meno degli uomini, significa avverte che c'è ancora un enorme potenziale inespresso, una ricchezza che l'Italia non sta mettendo a valore. La direttiva europea sulla trasparenza salariale è un passo importante, ma non basterà una norma a colmare il divario se non cambia l'atteggiamento culturale dentro le aziende e nella società. Per Women at Business, la vera sfida sta nel superare i pregiudizi che la generano: riconoscere il lavoro delle donne, sostenere i loro percorsi di carriera, favorire leadership inclusive e ambienti in cui il merito sia davvero ciò che conta. La parità retributiva è una responsabilità collettiva e una condizione necessaria perché l'Italia possa crescere, innovare e competere». «lavoro/normewebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. News Nazionali

Tag

1. adnkronos

2. lavoro

Data di creazione
Dicembre 3, 2025
Autore
admin

default watermark