



Trasparenza salariale, da Direttiva Ue un'occasione per le donne e la competitività delle imprese italiane

Descrizione

(Adnkronos) Con la direttiva europea 2023/970 sulla Trasparenza salariale cosa cambia e quali opportunità per le aziende per ridurre il 'gender gap' salariale? Sulla questione Adnkronos/Labitalia ha intervistato l'avvocato Massimo Pallini, senior partner Studio Ichino Brugnattelli e Associati.

I dati del Rendiconto di genere 2025 mostrano che le donne italiane, pur essendo mediamente più istruite degli uomini, continuano a percepire stipendi inferiori di oltre il 25%. Perché il mercato del lavoro italiano non riesce ancora a tradurre il merito e le competenze femminili in una reale parità salariale?

Le ragioni sono molteplici ma tutte affondano le radici nella tradizionale ripartizione dei ruoli tra i generi nella società italiana, secondo cui il 'bread winner' della famiglia è di sesso maschile, mentre la donna si dedica prevalentemente all'attività di cura dei figli e dei soggetti anziani e/o fragili della famiglia. Nonostante l'emancipazione femminile, si fa fatica a superare questi retaggi culturali e, invero, la ripartizione delle attività di cura in seno alle coppie rimane ancora fortemente sbilanciata a svantaggio del genere femminile. Ciò continua a condizionare anche i datori di lavoro che inerzialmente non hanno abbandonato convinzioni stereotipate e forse anche inconsapevoli o inconsce secondo le quali la donna è in prospettiva meno affidabile e produttiva dell'uomo perché nel corso della sua vita lavorativa dovrà assentarsi di più, garantirà minor flessibilità e minor dedizione al lavoro proprio in quanto gravata dall'onere di conciliarlo con le attività di cura. La carenza di servizi in favore delle giovani coppie con figli, in primo luogo di asili nido e di attività extraorario scolastico, ancor più non agevola l'abbattimento di questi ostacoli, non tanto al momento dell'ingresso della donna nel mondo del lavoro, quanto in quello del suo rientro dopo la gravidanza.

La nuova Direttiva europea sulla trasparenza retributiva impone alle aziende di rendere più chiari criteri e livelli salariali. Secondo lei, questa normativa rappresenta soprattutto un obbligo burocratico o può davvero diventare una leva di competitività e produttività per le imprese italiane?

E' indubbio che la Direttiva grava le imprese di adempimenti amministrativi e gestionali aggiuntivi perché le obbliga alla raccolta e all'analisi di una gran varietà di dati e al rispetto di obblighi informativi in favore dei singoli lavoratori, delle loro rappresentanze sindacali e degli organismi pubblici di monitoraggio e ispettivi. Il diffuso utilizzo di gestionali informatici e la digitalizzazione dei dati del personale, tuttavia, consentono di assolvere agevolmente a questi oneri senza imporre alle aziende rivoluzioni organizzative o investimenti insostenibili. In realtà le aziende di maggiori dimensioni già

raccogliono e trattano tutti i dati che richiede la direttiva. L'innovazione è piuttosto quella di obbligare l'azienda ad analizzarli con grande attenzione e a interrogarsi su quali siano le possibili cause dei divari retributivi di genere (non solo in seno ad ogni qualifica professionale ma anche tra mansioni comparabili per competenze e responsabilità richieste), nonché a indagare se detti divari siano imputabili a soluzioni organizzative aziendali e, in tal caso, a pianificare misure per colmarli. L'assolvimento di questi adempimenti necessariamente induce le aziende a ripensare le proprie politiche retributive e di progressione di carriera orientandole verso criteri di valutazione 'oggettivi e neutri sotto il profilo di genere', come appunto recita la direttiva. I criteri che rispondono a tali caratteri non possono che essere legati alla valutazione secondo parametri predeterminati ex ante e oggettivamente misurabili ex post del rendimento individuale o per team dei lavoratori e del raggiungimento degli obiettivi assegnati loro. Ciò offre al contempo un valido supporto all'incremento della produttività delle aziende perché le indirizza a implementare sistemi di valutazione dei lavoratori in ragione di dati oggettivi, invece che di apprezzamenti soggettivi e discrezionali, spesso influenzati da stereotipi o di pregiudizi non solo con riguardo al genere ma anche a tutte le altre cause di discriminazione (razza, età, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali e religiose).

Lei sostiene che la trasparenza salariale possa aiutare anche le piccole e medie imprese a crescere culturalmente e organizzativamente. In concreto, quali saranno gli ostacoli maggiori per le pmi italiane nell'applicazione delle nuove regole?

La Direttiva presta grande attenzione a evitare di gravare di oneri eccessivi le pmi. Il decreto di recepimento in Italia esonera le aziende con meno di 50 dipendenti dalla gran parte degli adempimenti di informazione. Queste imprese rimangono tuttavia egualmente soggette all'obbligo sia di adottare politiche retributive non discriminatorie in ragione del genere sia di giustificare eventuali divari retributivi in ragione di criteri 'oggettivi e neutri'. Anche le pmi quindi possono più agevolmente evitare significativi divari retributivi tra i generi o soddisfare l'onere di giustificazione dei divari esistenti soltanto se abbandonano la prassi invalsa dei superminimi discrezionali per incrementare la quota di retribuzione, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi (predeterminati e misurabili) di produttività. Al riguardo, la difficoltà maggiore per le pmi, dove spesso non ci sono rappresentanze sindacali aziendali, è quella di superare l'avversione culturale della proprietà alla contrattazione aziendale o territoriale. Il legislatore mira a incentivare questa contrattazione c.d. di prossimità prevedendo, anche nel recente decreto del 1 maggio (d.l. 62/2026), che i trattamenti retributivi premiali godano di rilevanti agevolazioni fiscali e contributive, ma soltanto a condizione che i criteri di attribuzione siano contrattati in azienda o a livello territoriale.

Uno dei punti centrali della Direttiva è il superamento di sistemi retributivi discrezionali a favore di criteri oggettivi di valutazione delle performance. Questo approccio può contribuire anche a ridurre il contenzioso tra aziende, lavoratori e sindacati? L'adozione di sistemi retributivi legati alla valutazione della performance, se propriamente basata su criteri oggettivi, neutri e misurabili, senza dubbio comprime i rischi di contenzioso in azienda. Consente infatti di offrire una valida giustificazione a eventuali divari retributivi non solo tra i generi, ma anche con riguardo a tutte le altre condizioni soggettive dei lavoratori che secondo la disciplina antidiscriminatoria debbono essere ritenute neutre dal datore di lavoro. Tali sistemi retributivi aiutano anche a disinnescare rivendicazioni sindacali di incrementi salariali indipendenti dall'andamento aziendale, sviluppando al contrario una cultura di co-partecipazione dei lavoratori alla distribuzione dei vantaggi economici laddove conseguiti dall'azienda con l'incremento della produttività.

In Italia il tasso di occupazione femminile resta tra i più bassi d'Europa. Lei ha parlato della necessità di 'rilanciare l'economia italiana' attraverso questa riforma: quanto può incidere davvero la parità salariale sulla crescita economica e sulla partecipazione delle donne al lavoro?

A mio avviso l'economia italiana avrebbe grandi margini di crescita se si riuscisse a promuovere due risorse ampiamente sottoutilizzate: il mezzogiorno e appunto le donne. Per quest'ultime la parità salariale non solo statica, ma anche dinamica, in termini cioè di opportunità di carriera, è un forte stimolo alla partecipazione al mondo del lavoro e all'investimento per ambire a posizioni di direzione e di responsabilità. Come si evince proprio dai dati del Rendiconto di genere 2025 le donne al momento sono le risorse più istruite e meglio formate alla fine del percorso scolastico/universitario; di tutta evidenza che poi queste competenze finiscono per essere sottoutilizzate e ciò non solo per responsabilità delle aziende, ma anche per condotte rinunciatricie delle donne stesse. Al contempo la fiducia in una maggiore valorizzazione nel mercato del lavoro indurrà le studentesse a investire maggiormente nella formazione Stem, che oggi apre le porte a percorsi professionali meglio retribuiti, che sono per tradizione tradizionalmente considerati appannaggio del genere maschile. (di Sabrina Rosci) lavoro/normewebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. News Nazionali

Tag

1. adnkronos
2. lavoro

Data di creazione

Giugno 4, 2026

Autore

admin

default watermark