

Università degli Studi di Padova
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi internazionali
Corso di Laurea Triennale in
Scienze Politiche, Relazioni Internazionali e Diritti Umani



Gender Pay Gap – Attuazione della legge sulla parità di genere per ridurre il divario retributivo tra uomo e donna in Italia

Relatore: Prof. Andrea Sitzia
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali

Laureanda: Martina Fusinato
Matricola N 1233028

Anno Accademico 2021/2022

*“Cominciate col fare ciò che è necessario,
poi ciò che è possibile.
E all'improvviso vi sorprenderete a fare l'impossibile.”
(San Francesco d'Assisi)*

*A me stessa
A Nicola e alla mia famiglia*

INDICE

IL GENDER PAY GAP	5
1.1 Definizione e modalità di calcolo	5
1.2 Tipologie di <i>gender pay gap</i>	10
1.3 Fattori che influenzano il gender pay gap	12
1.4 Conclusioni	14
IL GENDER PAY GAP IN ITALIA	15
2.1 Evoluzione storica sul tema	15
2.2 Legislazione italiana	16
2.3 Adesione italiana all'EPIC (Equal Pay International Coalition)	21
2.4 Conclusioni	23
ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLA PARITA' DI GENERE	25
3.1 Legislazione italiana	25
3.2 Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) italiano, Strategia Nazionale per la parità di genere 2021 – 2026	25
3.3 Legge 5 novembre 2021, n. 162	29
3.4 Modifica al Codice delle Pari opportunità	30
3.5 Introduzione della Certificazione di pari opportunità e del relativo sistema premiale.	31
3.6 UNI/PdR 125:2022	32
3.7 Conclusioni	39
CONSIDERAZIONI FINALI	40
BIBLIOGRAFIA	42
FONTI LEGISLATIVE	44
SITOGRAFIA	45

INTRODUZIONE

Ogni giorno, nel mondo, le donne subiscono le conseguenze della discriminazione di genere. Il fenomeno della disparità retributiva di genere, anche chiamato *gender pay gap*, si estende a molteplici circostanze: nell'istruzione, nel mondo del lavoro, nella partecipazione politica, nelle scelte decisionali e nei ruoli di potere, nella violenza di genere e così via. In nessun paese al mondo il salario delle donne è uguale a quello degli uomini. È un fenomeno di portata mondiale, succede ovunque, non importa quanto è sviluppato economicamente un paese o quanto regolamentato è il mercato del lavoro. Le donne guadagnano meno degli uomini, raccontare da cosa dipende tale differenza è un compito piuttosto difficile.

In questo lavoro cercherò di analizzare la questione dei divari retributivi di genere in Italia, concentrandomi quindi sul lato economico della discriminazione di genere, e in particolare sulla disparità retributiva presente all'interno del mercato del lavoro italiano. È un tema caldo in Italia dove vi è una sempre più insofferenza e incredibilità, da parte delle giovani donne, per il fatto che il mondo del lavoro non va di pari passo con i cambiamenti in corso nella società civile.

Due cose hanno attirato la mia attenzione su questo argomento e mi hanno spinto ad andare in dettaglio in questo tipo di analisi. In primo luogo, l'indipendenza che ho sempre ricercato che mi ha portata al voler accedere al mondo del lavoro il prima possibile e che sin dall'inizio mi ha messo di fronte alla realtà della situazione, donne e uomini nel mondo del lavoro vengono trattati e considerati in maniera differente. In secondo luogo, ho voluto approfondire tale tematica anche in relazione al periodo storico che abbiamo vissuto con cui tutt'ora conviviamo, caratterizzato da una pandemia mondiale. La pandemia ha infatti prodotto una crisi economica e a pagare il prezzo più oneroso sono state le donne che hanno subito maggiori tagli, licenziamenti. Non solo, la recessione in corso, colpisce i settori "femminili" e sta esacerbando il divario occupazionale tra uomini e donne costringendole a compiere delle scelte.

Questa tesi si pone l'obiettivo di analizzare le più recenti misure legislative e le politiche attuate nel contesto nazionale. Nella prima parte di questa tesi si intende fornire una panoramica generale del divario retributivo di genere analizzandone le molteplici definizioni date dalle istituzioni nazionali e internazionali e le modalità di calcolo. Si

procederà con una trattazione più specifica delle tipologie e dei fattori che influenzano il fenomeno. Il secondo capitolo è dedicato a ripercorrere l'evoluzione normativa a livello nazionale, comunitario e internazionale mostrando in particolare come le forme di tutela italiane siano state progressivamente ampliate e potenziate dal legislatore. Si proverà infine a procedere con l'analisi delle misure e politiche attuate in Italia per affrontare il problema del *gender pay gap*.

CAPITOLO 1

IL GENDER PAY GAP

1.1 Definizione e modalità di calcolo

Con il termine “*gender pay gap*”, si intende in generale il divario retributivo tra donne e uomini nel mercato del lavoro, a parità di ruolo e di mansione.

Il *gender pay gap* (GPG) viene definito da molteplici istituzioni internazionali e nazionali. L'EIGE (European Institute of Gender Equality), agenzia dell'Unione Europea che si adopera per rendere l'uguaglianza di genere una realtà concreta sia all'interno, che all'esterno dell'UE, lo definisce come la differenza di retribuzione oraria media lorda dei dipendenti uomini e quella delle dipendenti donne. Definizione che viene ripresa e pressoché coincide con quella della Commissione Europea: “*The gender pay gap is defined as the relative difference in the average gross earnings of women and men within the economy as a whole.*”

L'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), definisce il fenomeno come la differenza tra i salari medi lordi maschili e quelli femminili in percentuale rispetto alle retribuzioni medie maschili.

Importante menzionare e non dimenticare, che la parità di genere è uno dei primi degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio per l'Onu (Lavoro dignitoso e Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile):

- Obiettivo 5 – “*Uguaglianza di genere: “una maggiore indipendenza economica delle donne costituisce l'elemento fondamentale per conseguire l'uguaglianza di genere. Per la maggior parte delle donne la fonte più importante di dignità e di indipendenza economica è la possibilità di avere un lavoro. Colmare il divario di genere nell'occupazione, garantire un lavoro dignitoso a tutte le donne, nonché la parità di retribuzione a parità di lavoro costituiscono quindi elementi chiave per conseguire l'uguaglianza di genere”.*¹

¹“Obiettivo 5: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze,” Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite, ultimo accesso: 03 Settembre 2022, <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

Scopo dell'elaborato è quello di indagare il fenomeno all'interno del territorio nazionale, pertanto, in Italia, il termine inglese "gender pay gap" può essere tradotto in "svantaggio retributivo" e viene inteso come la differenza di trattamento economico tra donne e uomini a parità di mansioni svolte e collocazione gerarchica.

Alla prospettiva di genere, però, è ancora oggi dedicata troppa poca attenzione.

Donata Gottardi e Marco Peruzzi, *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, (Trento: Giappichelli, 2018), 1. Il tema della parità retributiva tra uomo e donna è un tema complesso, che implica una rete di tutele, a livello sovranazionale e nazionale. Un tema che implica riflessioni di carattere multidisciplinare, ma che viene trattato il più delle volte isolatamente senza alcun collegamento con gli altri aspetti della politica, della vita sociale ed economica.

Tale divario, infatti, può essere inteso sotto svariate forme: non solo dal punto di vista di un'effettiva disparità economica in termini salariali. È importante saper leggere i dati in rapporto agli ambiti produttivi, alla scolarità e in tutto il percorso lavorativo.

Il tema è complesso e coinvolge molteplici aspetti e non si può pertanto affrontare solamente dal punto di vista della retribuzione. Si deve necessariamente tenere conto di tutti i problemi, penalizzazioni e degli intoppi che le donne si trovano di fronte nell'arco della propria vita, nel percorso lavorativo, e anche delle eventuali scelte che loro stesse possono aver fatto, per esempio negli studi, che poi incidono pesantemente sui redditi futuri.

Per questo è molto importante affrontare il discorso sul differenziale nella retribuzione non solo considerando la retribuzione formale, i gap che si rilevano, ad esempio, nei premi di produzione, di risultato, di produttività. Donata Gottardi e Marco Peruzzi, *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, (Trento: Giappichelli, 2018), 1. Non i gap che si accumulano a causa del divario nel tempo dedicato al lavoro, non i gap che si collegano ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Ma è necessario affrontare tale discorso considerando i redditi complessivi; quindi, prendendo in considerazione tutti i gap che confluiscono nei divari dei trattamenti pensionistici ed è necessario capire come calcolare tale divario.

Numerose sono le modalità che permettono di calcolare il gender pay gap ma i risultati differiscono non solo per le diverse metodologie di calcolo utilizzate, ma anche per i dati che si hanno a disposizione e i campioni utilizzati.

Grazie alla maggiore consapevolezza sul tema, specie in campo lavorativo, viene dedicata particolare attenzione al fenomeno, soprattutto in questi ultimi anni.

Grazie a pubblicazioni e report, il fenomeno della disparità salariale è messo in risalto con maggiore forza.

È il caso del “Global Gender Gap Report”: introdotto nel 2006 dal World Economic Forum, si tratta di uno strumento che permette di misurare, anno dopo anno, l’ampiezza e la portata del divario di genere.

In particolare, il *Global Gender Index* fissa uno standard del divario di genere che va a basarsi su criteri economici, politici, educativi e relativi alla salute, andando poi a creare una classifica dei paesi e consentendo quindi di effettuare dei confronti sia tra i paesi stessi sia tra gruppi di reddito.

Questo report viene redatto ogni anno, e mette a confronto l’evoluzione dei divari di genere in quattro macroaree:

1. partecipazione e opportunità economiche;
2. livello d’istruzione;
3. salute e sopravvivenza;
4. empowerment (emancipazione) politica.

Inoltre, esamina i fattori che determinano i suddetti divari e delinea le politiche e le pratiche necessarie per effettuare una ripresa incisiva di genere, offrendo soluzioni ai paesi per colmare i propri divari di genere.

Il Global Gender Gap Index misura i punteggi su una scala da 0 a 100 e possono essere interpretati come la distanza percorsa verso la parità, ovvero la percentuale del divario di genere che è stata colmata.

Infine, una volta che il *Global Gender Index* è calcolato, viene stilata una classifica per ogni paese in base al punteggio ottenuto sia in ciascuna macroarea sia in base all’indice generale. Il documento in esame offre una panoramica delle azioni chiave poste in essere quest’anno dall’UE; quindi, dagli Stati Membri per contrastare il c.d. gender gap con l’obiettivo di creare consapevolezza riguardo le sfide poste dai divari di genere e le iniziative volte a ridurli.

Come esempio concreto, dal Report del World Economic Forum dell'anno 2022, in un contesto di diverse crisi, tra cui l'aumento del costo della vita, la pandemia, l'emergenza climatica, i conflitti, i progressi, l'avanzata verso la parità di genere è in fase di stallo in diverse economie e si prospetta ci vorranno 132 anni per colmare il gap.

L'Italia si trova al 63° posto nella classifica dei 146 paesi in esame, con uno score di 0.721, come dimostrato dalla figura sottostante.

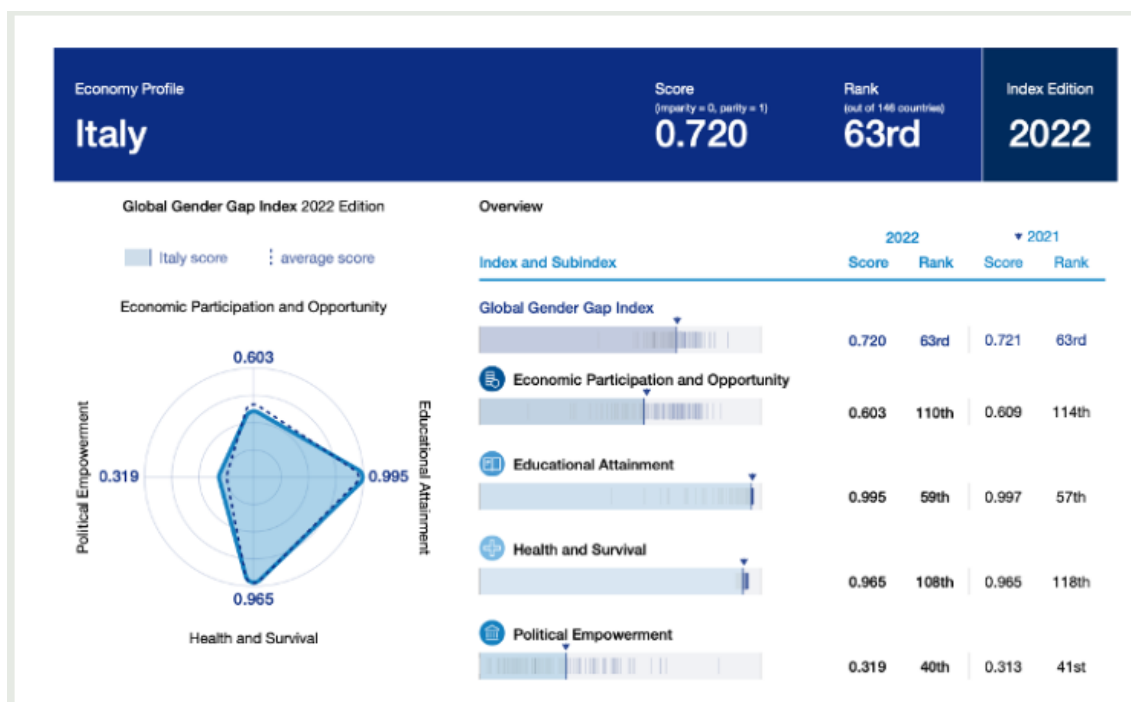


Figura 1.1: la struttura del Global Gender Gap (focus sui risultati dell'Italia)
Fonte: Report del World Economic Forum 2022

Il sotto indicatore rispetto al quale il nostro Paese è particolarmente carente è l'emancipazione politica (con uno score di 0.319) dovuto dal fatto che rispetto alla voce "anni in cui una donna ha guidato il Paese" il punteggio è 0.

L'altro sotto indicatore rispetto al quale l'Italia potrebbe fare diversi progressi è la partecipazione economica e l'opportunità, dal momento che ancora rispetto alla parità salariale il divario è lungi dall'essere colmato (score di 0.567)

Global Gender Gap Index Indicators							2022	
Indicator	Rank	Score*	Compare with Global average	Gap F-M	Female vs Male		Min Max	
Economic Participation and Opportunity	110th	0.603		-	Min	Max	-	
Labour-force participation rate %	99th	0.693		-17.70	39.89	57.59	0-100	
Wage equality for similar work 1-7 (best)	114th	0.567		-	-	-	-	
Estimated earned income int'l \$ 1,000	96th	0.581		-20.88k	28.90k	49.78k	0-150k	
Legislators, senior officials and managers %	97th	0.376		-45.36	27.32	72.68	0-100	
Professional and technical workers %	87th	0.869		-7.03	46.49	53.51	0-100	
Educational Attainment	59th	0.995		-	-	-	-	
Literacy rate %	60th	0.997		-	-	-	-	
Enrolment in primary education %	80th	0.997		-0.30	96.35	96.65	0-100	
Enrolment in secondary education %	88th	0.985		-1.55	100.39	101.94	0-200	
Enrolment in tertiary education %	1st	1.000		19.55	56.65	76.20	0-200	
Health and Survival	108th	0.965		-	-	-	-	
Sex ratio at birth** %	126th	0.941		-	-	-	-	
Healthy life expectancy** years	105th	1.020		-	-	-	-	
Political Empowerment	40th	0.319		-	-	-	-	
Women in parliament %	36th	0.572		-27.20	36.40	63.60	0-100	
Women in ministerial positions %	33rd	0.571		-27.27	36.36	63.64	0-100	
Years with female/male head of state (last 50)	78th	0.000		-50.00	0	50.00	0-50	

Figura 1.2: Global Gender Gap Index Indicators (focus sui risultati dell'Italia)
Fonte: Report del World Economic Forum 2022

Il rapporto in esame presenta una situazione leggermente migliore, rispetto a quella del rapporto precedente, infatti, dal Global Gender Gap Report 2021 del WEF si prospettava un'attesa di 135,6 anni per colmare il divario di genere a livello globale in quanto l'emergenza sanitaria ha fatto crollare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nonostante la loro presenza maggioritaria in prima linea nella gestione dell'emergenza. Al rapporto in esame, che offre una panoramica delle azioni chiave poste in essere quest'anno dall'UE per contrastare il c.d. gender gap, si aggiungono anche i rapporti annuali delle istituzioni nazionali, quali quelli dell'ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica).

Nel Rapporto ISTAT 2022 viene posto un focus sulle diverse forme di disuguaglianza, in particolare su quella nelle retribuzioni, ad integrazione e sostegno dei vari strumenti che permettono di calcolare il gender pay gap, oggetto del presente elaborato.

I risultati ci dicono che nel nostro Paese vi sono elementi di grande vulnerabilità che derivano dalle disuguaglianze nel mercato del lavoro: le donne, insieme ad altri soggetti, quali giovani, residenti nel Mezzogiorno, stranieri e disabili, sono i soggetti più fragili. In conclusione, si afferma che vi è la necessità di una informazione chiara e corretta rispetto ai dati: è importante ragionare su questi temi ed è fondamentale darsi una regola che permetta di avere dati affidabili al fine di individuare gli strumenti più adeguati a colmare gli storici divari che caratterizzano il mondo.

1.2 Tipologie di *gender pay gap*

Il *gender pay gap* (GPG) può essere misurato in due diverse tipologie: la prima “unadjusted” e la seconda “adjusted”.

Occorre partire da una precisazione di base. La Commissione Europea, per mettere a confronto il GPG negli Stati Membri, utilizza come indice di riferimento il differenziale “grezzo” per ora lavorata. Ovvero un differenziale che non tiene conto delle caratteristiche individuali che potrebbero spiegare una parte del divario.

L’Italia segue questa definizione indicando il GPG come “grezzo” perché include tutti i fattori che possono influenzare il gap, incluse le differenze di produttività, la diversa partecipazione lavorativa di uomini e donne, l’auto-selezione all’occupazione e i fattori discriminatori.

Il differenziale retributivo grezzo può essere disaggregato nella componente “spiegata” da differenze di produttività e in quella “non spiegata”. La componente “spiegata” è determinata da differenze di produttività tra uomini e donne. Le differenze retributive “non spiegate”, invece, sono quelle che si evidenziano a causa di comportamenti discriminatori. Tali differenze non sono riconducibili ad un differenziale di produttività, ma hanno origine da un diverso riconoscimento economico attribuito ai fattori che determinano la produttività stessa del capitale umano, quali, il livello di istruzione, l’esperienza lavorativa, la tipologia di lavoro, l’esperienza nel mercato del lavoro.

Gli studi più recenti evidenziano come in Italia, ma anche in altri Paesi europei, il gap retributivo dovuto a differenze di produttività tra donne e uomini sia ridotto considerevolmente.

Se guardiamo al gender pay gap “unadjusted”, quindi riferendoci solamente al salario orario, l’Italia, sulla base degli ultimi dati disponibili (2020) sembra godere di buona salute, indicando, in apparenza, un livello basso di disparità salariale tra uomini e donne e un valore inferiore alla media europea (che si attestava al 15,3%). Tuttavia, bisogna tener conto di tutta quella serie di dinamiche sociali accennate sopra, considerare ed analizzare il dato “adjusted”.

Per esempio, il livello di occupazione femminile in Italia è tra i più bassi in Europa e i dati ci dicono che la pandemia da COVID-19 sta esacerbando il divario occupazionale tra uomini e donne. Si è avuto un generale congelamento dell’aumento di retribuzioni, di pari passo con un consolidamento della situazione del GPG a livelli preesistenti. Infatti, secondo i dati Istat (2020) in Italia, le donne presenti nel mercato del lavoro durante la crisi pandemica, stanno subendo grossi svantaggi. Si riduce il loro tasso di disoccupazione (Da 50% a 48,6%, grafico 2.1), si amplia il gap occupazionale tra donne e uomini (da 17.9 a 18.9) e si allarga anche la distanza dalla media europea (grafico 2.2). Per avere una misura dell’impatto, basti dire che nel 2020 il numero di donne che hanno smesso di lavorare è stato più del doppio degli uomini e che nel 2021 dei 390 mila nuovi occupati il 70% erano uomini.

Grafico 2. L’evoluzione del tasso di occupazione (15-64) per sesso (%) in Italia nel corso degli ultimi 12 mesi
 Fonti: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Eurostat, database (*Labour Force Survey*)

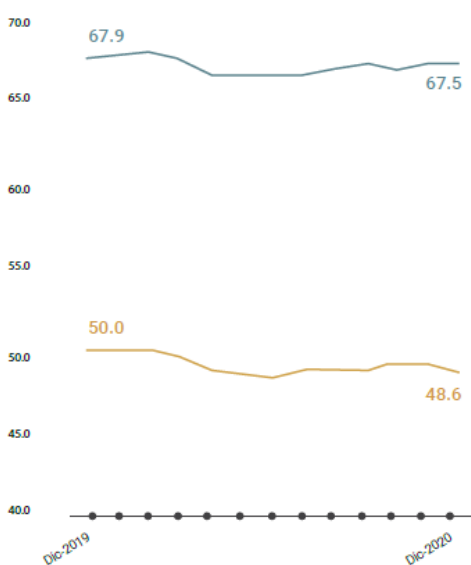
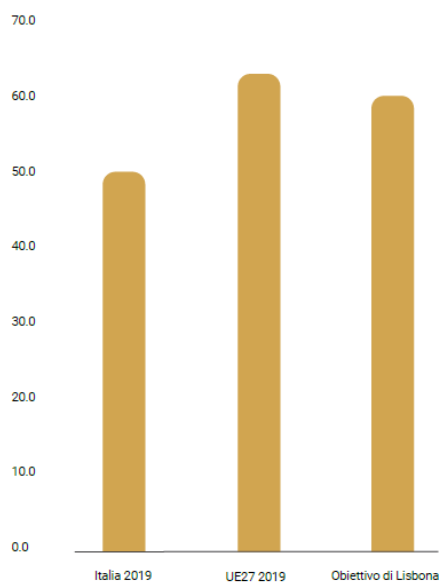


Grafico 3. Il tasso di occupazione femminile (15-64) prima della pandemia: Italia, UE-27 e obiettivo di Lisbona (%)
 Fonti: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Eurostat, database (*Labour Force Survey*)



I dati indicati rilevano la necessità di azioni concrete, come l'empowerment e l'occupazione femminile, per colmare le disuguaglianze ancora esistenti.

1.3 Fattori che influenzano il gender pay gap

Poniamo ora l'attenzione sui fattori che influenzano il gender pay gap. Il divario retributivo, come detto in apertura, deriva da una combinazione di molteplici fattori alla cui base c'è la discriminazione retributiva.

La discriminazione retributiva può assumere molte forme, sia dirette che indirette. La discriminazione diretta è spiegata dal livello salariale che si basa sul fatto che il lavoratore sia un uomo o una donna. La discriminazione indiretta, invece, è più difficile da riconoscere e dipende da molteplici fattori, come nel caso del pagamento di salari più bassi nei settori tradizionalmente associati alle donne.

Troviamo altre differenze in:

- caratteristiche personali: genere, età, livello e tipo di istruzione, esperienza in campo lavorativo, stato civile, numero di eventuali figli, paese e/o regione di provenienza, religione. In alcuni paesi le donne hanno meno anni di istruzione rispetto agli uomini e una scelta più limitata di opportunità di formazione, che si traduce in minori opportunità di lavoro, inoltre, le responsabilità familiari spesso portano le donne a svolgere lavori di tipo saltuario.
- caratteristiche legate all'ambiente di lavoro: tipologia di contratto di assunzione, condizioni e orario di lavoro (full-time o part-time), mansione, settore economico di appartenenza e dimensioni dell'azienda e/o ente presso il quale si lavora, esistenza dei sindacati. Anche questo aspetto è legato ai carichi familiari che le donne sopportano, da cui deriva anche il fatto che mentre gli uomini predominano nei lavori maggiormente retribuiti e con un più alto profilo professionale, le donne sono concentrate in lavori relativamente poco remunerati, meno qualificanti e con potere decisionale limitato e costrette, a volte, ad accettare lavori part-time.

In merito all'esistenza dei sindacati è opportuno spendere due parole nei loro confronti: le imprese che impiegano principalmente donne sono tendenzialmente piccole imprese nelle quali è meno frequente la presenza di sindacati. In queste

imprese in cui la sindacalizzazione o contrattazione collettiva è bassa o assente, i livelli di retribuzione tendono ad essere più bassi per le donne rispetto agli uomini.

- Fattori istituzionali: formazione scolastica e professionale, contrattazione collettiva degli stipendi, politiche di congedo parentale, assistenza all'infanzia e agli anziani, normativa vigente, tasso di partecipazione alla forza lavoro, tasso di occupazione e disoccupazione.

Tra i fattori citati, ne figurano ulteriori che si aggiungono e servono anche a identificare la parte “non spiegata” del GPG come, ad esempio, la cosiddetta segregazione verticale e orizzontale, il fenomeno del glass ceiling, le disuguaglianze derivanti da maggiori responsabilità familiari gravanti sulle donne e la difficoltà stessa di conciliare il lavoro con la vita privata. Il maggiore carico di incombenze che solitamente ogni donna sopporta ha permesso lo sviluppo, giorno dopo giorno, di tale disparità. Ed è così che molte donne lavorano a tempo parziale o con contratti atipici: ciò permette loro di restare sul mercato del lavoro pur facendosi carico delle responsabilità familiari, ma va ad incidere negativamente sulle prospettive di carriera e di promozione e di conseguenza sulle loro retribuzioni.

Con il termine segregazione orizzontale si intende il fenomeno per cui alcuni settori produttivi e di servizio sono talmente femminilizzati in base a stereotipi di genere che ritengono le donne più idonee degli uomini a svolgere determinate mansioni: è il caso di settori quali i servizi sociali, la scuola, i settori amministrativi, servizi di cura. Nel caso invece della segregazione verticale ci si riferisce al fenomeno per cui, in organizzazioni private o pubbliche, la presenza delle donne è consistente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento ma pressoché assente, se non del tutto inesistente, nei livelli più alti e nei ruoli dirigenziali.

Quest'ultimo fenomeno prende il nome anche di *glass ceiling* che tradotto letteralmente significa soffitto di cristalli: rappresenta l'insieme di barriere invisibili, sociali, culturali e psicologiche, che si frappongono come un ostacolo insormontabile al conseguimento della parità dei diritti e che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità e di ricoprire posti di vertice (Treccani).

1.4 Conclusioni

Da quanto emerso in questo primo capitolo si può comprendere come analizzare il fenomeno del divario salariale di genere si riveli complesso, tortuoso ma necessario al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati. A tal proposito, evidenzia Seager Joni, e traduzione di Florencia Di Stefano-Abichain. *“L'atlante delle donne”*. add editore, 2020: *“Nel mondo sono sempre di più le donne che hanno un lavoro pagato fuori casa, ma normalmente esso viene svolto in circostanze diverse dagli uomini: paghe inferiori, lavori diversi, e diversi vincoli contrattuali”*.

Dal punto di vista del divario salariale, l'Italia è uno dei paesi europei messi meglio, ma misurare il “gender pay gap” unicamente sulla retribuzione oraria è una visione parziale del problema, che non considera la disoccupazione, il part-time e le discriminazioni. Ancora oggi non solo le donne sono comunque pagate meno degli uomini per uno stesso lavoro, ma a loro non vengono concesse le stesse opportunità di carriera. I guadagni delle donne sono inferiori perché i lavori ben retribuiti sono appannaggio maschile e perché le donne lavorano più frequentemente part-time, dato che la cura della famiglia ricade (da stereotipo) quasi esclusivamente su di loro. Quando poi le donne vanno in pensione il divario salariale le segue sotto forma di divario pensionistico: guadagnano meno, anche durante la pensione, le donne sono più esposte al rischio di povertà di vecchiaia.

L'analisi sopra esposta rappresenta un importante strumento a sostegno dell'operato dei responsabili politici, per poter indirizzare gli interventi normativi verso politiche sociali che permettano di raggiungere il livello di parità tra retribuzioni femminili e maschili. È quindi fondamentale sensibilizzare la società sul tema del *gender pay gap*, è interessante che possa diventare una battaglia comune, un percorso condiviso tra individui, donne e uomini, volto a colmare i divari ed eliminare tutte le forme di discriminazione, violenza, e stereotipi di genere per un mondo più sostenibile ed inclusivo.

CAPITOLO 2

IL GENDER PAY GAP IN ITALIA

2.1 Evoluzione storica sul tema

Il fenomeno della disparità di genere ha sempre avuto un forte richiamo a livello sia italiano che europeo. Entrando nel dettaglio della disparità salariale, numerose sono le leggi, le disposizioni, gli strumenti e le normative introdotte da organismi nazionali e internazionali al fine di contrastare questo fenomeno.

La parità di retribuzione per lavori di valore eguale è un diritto fondamentale sancito da diversi strumenti internazionali:

- 1951 - Convenzione dell'OIL n.100 sulla parità di retribuzione, costituisce il primo strumento internazionale su questo tema, non a caso adottato a seguito della Seconda guerra mondiale visto che, in molti paesi, le donne erano state in prima linea nello sforzo bellico industriale. L'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini era vista allora come un primo ma importante passo verso una più ampia uguaglianza a livello sociale, considerando che le differenze salariali sono una delle forme più visibili e misurabili di discriminazione;
- 1957 – Trattato di Roma, introduzione del principio della parità retributiva per parità di lavoro tra uomo e donna;
- 1979 – Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne;
- 1995 – Dichiarazione di Pechino e piattaforma d'azione – recepita nel nostro ordinamento interno con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 1997: “Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini;
- 2013 – Raccomandazione del Consiglio sulla Parità di genere nell'Istruzione, Occupazione e Imprenditorialità dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Ed è soprattutto a partire dagli anni Novanta del Novecento che l'uguaglianza di genere e le pari opportunità tra donne e uomini arrivano a costituire dei valori fondamentali per l'Unione Europea, riconosciuti in diversi Trattati e ribaditi in innumerevoli documenti e perseguiti attraverso strumenti (come direttive, comunicazioni e raccomandazioni) di orientamento per gli Stati membri. Questi strumenti chiedono ai governi di attuare e applicare la legislazione e di adottare politiche e misure per garantire che le donne e gli uomini siano pagati equamente.

2.2 Legislazione italiana

Nel nostro Paese la prima tappa di un lungo e faticoso cammino per l'affermazione della parità di genere viene sancita esattamente 75 anni fa, quando l'Assemblea costituente approvava l'articolo tre della Costituzione, il quale proclama l'uguaglianza di fronte alla legge **senza distinzione di sesso**: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*. Il secondo comma del presente articolo enuncia quella che è la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale che consiste, nel nostro specifico, proprio nel garantire le pari opportunità a persone di sesso diverso, anche mediante l'adozione di **azioni positive** (attuazione di questo precetto costituzionale in tali termini è stato codificato nel nostro Paese per la prima volta con la l. 125/91) per le donne, come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che ne impediscono la realizzazione.

Tale primo passo è collegato ad articoli e leggi successive quali:

- Articolo Quarantotto Costituzione, che riconosce il diritto di elettorato attivo a uomini e donne;
- Articolo Cinquantuno Costituzione, come modificato con legge costituzionale 1/2003 – per cui tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza secondo i

requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donna e uomini;

L'articolo tre facente parte dei Principi fondamentali, si riferisce però solamente al principio di uguaglianza a carattere generale (declinato nei due commi in uguaglianza formale e sostanziale).

Per entrare nel dettaglio della parità economica, si ricorre all'articolo Trentasette sempre della nostra Carta costituzionale, in base al quale *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”*. Tale articolo ha rappresentato una garanzia costituzionale fonte di diritti soggettivi direttamente azionabili, di immediata applicazione e qualsiasi eccezione deve fondarsi sulle finalità indicate nella seconda parte del medesimo comma, rispetto al quale la Corte costituzionale ne ha riconosciuto una specifica attuazione tramite la legge 903/1977.

Che cos'è la parità di retribuzione per un lavoro di egual valore?

Nell'ordinamento italiano, sia con riferimento alle norme costituzionali (articolo Tre Costituzione), sia con riguardo allo Statuto dei lavoratori (articolo Quindici Statuto dei Lavoratori) operano limiti di legge che consistono nel divieto di discriminazione rispetto all'autonomia individuale e rispetto all'autonomia collettiva, tali da impedire un trattamento diverso rispetto al sesso. È la parità di lavoro intesa come parità di qualifica e il compimento delle medesime funzioni lavorative protratte per un certo lasso di tempo. Anzitutto bisogna avere in mente la differenza tra *“parità di retribuzione per un lavoro di egual valore”* e *“parità salariale”*, la prima mira al raggiungimento della seconda e quest'ultima riguarda l'equità retributiva. I due termini vengono spesso utilizzati per esprimere lo stesso principio e riguardano entrambi le modalità per correggere la sottovalutazione degli impieghi tipicamente svolti dalle donne. Concretamente per confrontare il *“valore”* delle prestazioni è necessario, secondo un'interpretazione, effettuarlo attraverso una valutazione delle mansioni appartenenti alla medesima area tecnico professionale determinata dalla qualifica, così Marzia Barbera, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1991, cit., p. 302, la quale, al tempo, individuava due differenti chiavi di lettura nell'applicazione del principio di parità retributiva: quella *“minimalista”* che delimitava l'ambito di comparazione a mansioni identiche collocate nell'identica posizione professionale individuata dalla contrattazione collettiva; e, dall'altro, una lettura più *“estensiva”*, avvallata da una giurisprudenza

minoritaria ma supportata dalla dottrina, che faceva riferimento alla equivalenza delle mansioni, espressa dall'appartenenza delle medesime mansioni alla stessa area tecnico-professionale determinata dalla qualifica contrattuale.

Per meglio comprendere quanto sopra esposto, si ritiene che la parità salariale comporti la garanzia che:

- gli stessi lavori o lavori simili siano retribuiti allo stesso modo - a parità di mansione, donne e uomini ugualmente qualificati, che svolgono lo stesso lavoro o lavoro simile in condizioni equivalenti, ricevono la stessa retribuzione;
- i lavori non uguali, ma con lo stesso valore, siano retribuiti allo stesso modo – le donne e gli uomini che svolgono lavori, che differiscono per contenuto ma, sulla base di criteri oggettivi (qualifiche, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro) questi lavori hanno valore uguale, sono pagati equamente.

Non bastano però queste disposizioni contenute nella Costituzione, si è reso necessario l'intervento dell'organo legislativo italiano che ha promulgato diverse leggi. Ed ecco quali sono alcune delle leggi più importanti in materia di pari opportunità nel nostro territorio:

- Legge 9 dicembre 1977 n° 903 “parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”;
- Legge 10 aprile 1991 n° 125: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel mondo del lavoro”, successivamente modificata con D. Lgs 196/2000;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 1997;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n° 198: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

L'inizio della svolta si ha con la l. 903/1977, con la quale il Parlamento italiano ha vietato in via generale ogni sorta di discriminazione diretta (fondata sul sesso) per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche o mansioni, e la progressione nella carriera e ha riaffermato il principio costituzionale di uguaglianza del trattamento economico (parità di retribuzione) sia per lavoratori che per lavoratrici che effettuano la stessa mansione. Inoltre, ha introdotto la parità di trattamento a fini previdenziali e per la prima volta ha introdotto un rimedio giurisdizionale, disciplinato dall'art. 15, verso gli atti e i comportamenti discriminatori, con un procedimento d'urgenza che ordina

all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo. la cessazione immediata del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Punto fondamentale della svolta è la l. 125/1991 dove per la prima volta si codificano le azioni positive, come sopra enunciato, come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità. Secondo l'art. 1 comma 1 della presente legge le azioni positive sono iniziative finalizzate a:

- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- favorire l'occupazione femminile.

Come si può raggiungere tale obiettivo, come vengono finalizzate tali azioni?

A tale fine, le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e alla qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La l. 125/1991 ha introdotto e istituito (art.5) il “Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici”, un comitato che doveva informare, sensibilizzare e promuovere le pari opportunità per le donne nella vita lavorativa. La presente legge è stata successivamente modificata con D. Lgs 196/2000, il quale enuncia che da tale organo possono essere promosse le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 dell’ex l. 125/1991, attraverso una procedura che prevede la formulazione entro il 31 maggio di ogni anno di un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie dei progetti di azioni positive che si intende promuovere, i soggetti ammissibili ed i criteri di valutazione.

Con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997 si è recepita nell’ordinamento italiano la Dichiarazione di Pechino del 1995 adottata alla quarta conferenza mondiale dell’ONU sulle donne e sono emersi per la prima volta in ambito italiano i concetti di: “*mainstreaming*”, che consiste nell’inserimento del punto di vista della differenza di genere nell’azione stessa di governo e in tutte le politiche, ed “*empowerment*” che consiste nel porre come obiettivo dell’azione governativa di tutte le politiche in materia di pari opportunità l’acquisizione di potere, responsabilità e partecipazione della donna ai processi decisionali. La loro attuazione è l’attuale banco di prova delle pari opportunità.

Con l’entrata in vigore del D. Lgs. 198/2006, la l. 125/1991 viene abrogata la l. 125/1991 e viene a costituirsi il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che ha da sempre l’obiettivo di contrastare tutti quei comportamenti discriminatori basati sul sesso che vanno a compromettere e impedire il riconoscimento e l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico e sociale. Tale decreto ha portato una novità all’art. 46 (ex art. 9 l. 125/1991): l’evoluzione del concetto della trasparenza in materia salariale, intesa come capacità di rendere conoscibile in maniera dettagliata la situazione del personale dipendente presso realtà produttive medio-grandi. In particolare, si tratta del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile che le aziende sopra i cento dipendenti sono obbligate a redigere. La norma attuale, prevede che le aziende pubbliche o private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, alla formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di

qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti, fino alla retribuzione effettivamente corrisposta. Tale novità è volta a rafforzare il diritto alla trasparenza salariale tramite un diritto collettivo di informazione, rappresentando un'iniziativa volta alla sensibilizzazione e responsabilizzazione delle aziende.

2.3 Adesione italiana all'EPIC (Equal Pay International Coalition)

Secondo l'ultimo rapporto mondiale sui salari dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), ancora oggi il salario delle lavoratrici è inferiore di circa il 20% a quello dei lavoratori anche se svolgono lo stesso lavoro o comunque un lavoro di egual valore. Il divario salariale di genere in Italia si attesta ancora tra il 12 e il 43% tanto che l'Italia, la delegazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in occasione della riunione sulla promozione della parità salariale in Europa svoltasi a Berlino il 18 e 19 febbraio 2020, ha formalizzato l'adesione alla Coalizione internazionale per la parità di retribuzione (EPIC) al fine di contrastare questo fenomeno.

L'EPIC, lanciata in occasione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel settembre 2017, è una coalizione multi-partner che riunisce quindi molteplici soggetti, impegnati con l'obiettivo principale di ridurre il divario retributivo di genere e realizzare un modo del lavoro inclusivo. Mira a promuovere l'adozione di misure concrete per il raggiungimento della parità di retribuzione e dell'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, "sulla parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze. Tale coalizione è guidata dall'OIL, insieme all'organismo delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne (ONU Donne) e l'organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico OCSE. La coalizione opera a livello globale, regionale e nazionale con i governi, i datori di lavoro, lavoratori e sindacati, settore privato, società civile e il mondo accademico per adottare misure concrete per accelerare l'eliminazione del divario retributivo di genere e il raggiungimento della parità di retribuzione. Il tutto avviene attraverso scambi di esperienza, interventi nazionali e diffusione di buone pratiche.

Obiettivi principali sono:

- Promuovere la ratifica universale della Convenzione OIL n.100 sulla parità di remunerazione del 1951 e migliorarne l'attuazione;
- Migliorare la legislazione nazionale sulla parità retributiva e la sua applicazione; Produrre dati statistici e monitorare sia le tendenze sul divario retributivo di genere che le politiche per ridurlo;
- Promuovere la condivisione delle conoscenze attraverso scambi di buone pratiche tra le parti, sviluppo di capacità e servizi di supporto tecnico;
- Supportare governi, imprese, organizzazione dei datori di lavoro e sindacati al progresso verso la parità retributiva;
- Promuovere politiche e misure che tengano conto della prospettiva di genere per ridurre il divario retributivo.

L'EPIC, quindi, intende per parità retributiva che donne e uomini hanno il diritto a ricevere pari retribuzione per lavori di eguale valore e ciò significa garantire che le donne e gli uomini che svolgono lavori identici o simili ricevano la stessa retribuzione. Significa anche che donne e uomini dovrebbero ottenere la stessa retribuzione anche quando svolgono un lavoro diverso ma che può essere dimostrato di pari valore sulla base di criteri oggettivi che tengono conto di fattori quali: competenze, qualifiche, condizioni di lavoro, livelli di responsabilità e impegni richiesti da lavoro.

Riprendendo quanto esposto nel primo capitolo del presente elaborato: valutare i lavori sulla base di criteri neutrali rispetto al genere ci consente di affrontare il divario retributivo di genere come una questione sistemica, spesso legata a presupposti e stereotipi sul valore dei lavori che sono "tipicamente" visti come "lavoro femminile". Sottolinea il fatto che le donne sono spesso concentrate in settori sottovalutati – come il lavoro di cura – anche se implicano alti livelli di responsabilità e impegno e molteplici competenze specialistiche. Per affrontare efficacemente il divario retributivo di genere, è essenziale discutere la disuguaglianza retributiva tra diversi settori e occupazioni, nonché all'interno di essi.

Le valutazioni obiettive del lavoro possono anche avere un impatto positivo su altri gruppi che spesso subiscono discriminazioni, come migranti e rifugiati, persone con disabilità, popolazioni indigene e persone LGBTI.

2.4 Conclusioni

La normativa nazionale e internazionale in materia di parità è stata implementata e continua ad esserlo eppure, a distanza di quasi un secolo dalle sopra citate prime e inequivocabili dichiarazioni d'intenti, la lotta alle disuguaglianze salariali di genere continua a rappresentare un obiettivo della Comunità Europea: che, a riprova dell'effettiva persistenza di discriminazioni retributive fondate sul sesso, ripetutamente raccomanda agli Stati membri di agire attivamente per contrastarle, in un crescendo di documenti, dichiarazioni e risoluzioni, si pensi ai nuovi "soft law". Esistono numerosi modi per raggiungere l'obiettivo dell'equità retributiva tra donne e uomini. Le misure possono includere, ad esempio, leggi sulla trasparenza salariale, certificazioni, valutazioni obiettive del lavoro neutre rispetto al genere, contrattazione collettiva, ispezione del lavoro e molti altri. Tra le numerose misure e sforzi per garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, è importante distinguere cosa funziona e cosa può essere migliorato e come. L'identificazione di tali buone pratiche, quindi, è fondamentale per raggiungere l'equità retributiva.

Nonostante sia un obiettivo nazionale ancora da raggiungere, le istituzioni italiane sono impegnate da tempo in iniziative che mirano alla realizzazione della parità di retribuzione. La parità retributiva in Italia è uno dei temi in cima alla lista delle "priorità per le politiche del lavoro, dell'uguaglianza e della non discriminazione". Non a caso tra i provvedimenti e gli strumenti discussi al Parlamento sono emerse nuove leggi e provvedimenti approvati all'unanimità, che riuniscono diverse proposte legislative in materia e sono coerenti con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano:

- la legge 5 novembre 2021, n. 162, recante "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*".²
- UNI/PdR 125:2022, "*linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori*

² "Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana," ultimo accesso 18 Agosto 2022, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>

*chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”.*³

Tali provvedimenti saranno oggetto di analisi dell’ultimo capitolo del presente elaborato, il tutto per cercare di porre un focus sulle discriminazioni di genere che soprattutto sul lavoro persistono.

³ “UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni,” UNI (Ente Italiano di Normazione), ultimo accesso 18 Agosto 2022, <https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

CAPITOLO 3

ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLA PARITÀ DI GENERE

3.1 Legislazione italiana

Per svolgere l'analisi della legge sulla parità di genere promulgata in Italia a fine 2021 è utile fare un passo indietro. Si precisa che in Italia, nonostante i primi passi mossi in tempi ormai remoti, si è poco legiferato e deciso in favore delle donne, forse perché è sempre minoritaria la loro presenza nelle istituzioni e nei centri di potere decisionali: Perrone, Manuela, "In 75 anni di storia della Repubblica le donne al Governo sono state il 6,5%", *Il Sole 24Ore*, 12 febbraio 2021, e nessuna donna è mai stata nominata presidente del Consiglio o presidente della Repubblica, motivo per il quale, ricollegandoci al primo capitolo del presente elaborato, si è evidenziato come la quarta macroarea componente il gender pay gap (GPG), cioè, l'emancipazione politica, sia in Italia particolarmente carente dovuto appunto, dal fatto che rispetto alla voce "anni in cui una donna ha guidato il Paese" il punteggio è 0. Si nota, pertanto, come il sistema sociale, culturale e lavorativo, è organizzato secondo modelli maschili e il ruolo della donna sia segregato alla cura e al contesto familiare, a causa degli stereotipi. Si tratta di dare valore a queste doti e declinarle concretamente in modo che le donne possano realizzarle anche nel contesto sociale e lavorativo: si deve puntare a incentivare l'occupazione femminile, soprattutto favorendo la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

3.2 Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) italiano, Strategia Nazionale per la parità di genere 2021 – 2026.

Il PNRR italiano, presentato dal Governo Draghi, è inserito all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica e, prevede investimenti pari a 191,5 miliardi di euro, finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza. Il piano contiene, in coerenza con la Strategia europea, una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 che punta a risalire di cinque punti entro il 2026 la classifica del Gender Equality

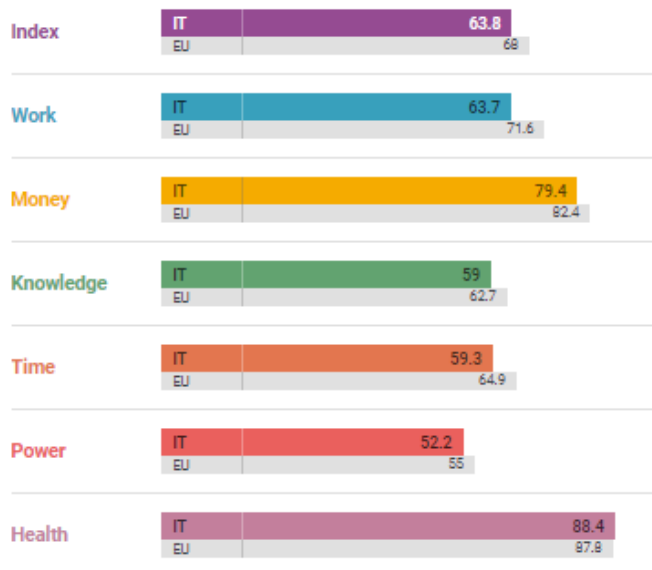
Index dell'European Institute for Gender Equality (EIGE). Attualmente, l'Italia è al 14° posto, con un punteggio di 63,8 punti su 100, inferiore di 4,2 punti alla media UE.

Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano molteplici contesti, da quello familiare a quello della formazione, prima di quello lavorativo. Molti studi mostrano, per esempio, che sono poche le donne iscritte alle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), nonostante in generale ci siano più donne laureate che uomini. Con l'ingresso nel mondo del lavoro, tali disuguaglianze si consolidano: l'immagine sottostante mostra come il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 63.7 per cento in Italia, di molto inferiore rispetto al 71,6 per cento della media europea.

Scores in Italy

Compare to

Italy



Italy for the 2021 edition

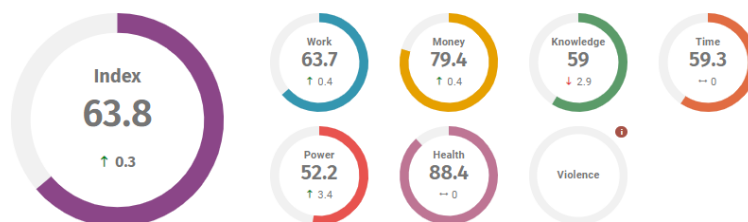







Figura 3.2: Gender Equality Index in Italy 2021 Fonte: European Institute for Gender Equality

Le donne che lavorano in Italia sono poche in percentuale e anche quando lavorano sono più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito, dalla precarietà lavorativa, nonostante vantino un livello di istruzione più elevato, lavorano a tempo determinato o part time, in modo involontario e sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico. A ciò corrisponde una disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di ruolo e di mansioni con gli uomini. Si tratta infatti di forme di discriminazione indiretta, a cui si aggiungono varie forme dirette come il bullismo scolastico e il sessismo nei luoghi di lavoro.

L'Italia punta al raggiungimento dell'obiettivo di scalare la classifica dell'EIGE, attraverso cinque priorità: 1 - lavoro; 2 - reddito; 3 - competenze; 4 - tempo; 5 - potere. Tali priorità sono previste nell'ottica del rafforzamento della governance a presidio delle politiche sulla parità di genere e contemplano anche la certificazione della parità di genere.

Il Piano, come riporta la tabella 1.1 del Governo italiano, è suddiviso in 16 componenti, raggruppate a loro volta in 6 missioni. Per quanto concerne la parità di genere, questa costituisce una priorità, assieme alla *“protezione e valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali”*, nella *“Missione 5”*: *“Coesione e Inclusione”*; e la promozione dell'empowerment femminile e il contrasto alla discriminazione di genere sono obiettivi che intersecano trasversalmente tutte le Missioni del piano.

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASIILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

La persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, si ribadisce non essere solo un problema individuale, ma rappresenta un ostacolo significativo alla crescita economica. Il Governo italiano attraverso il Dipartimento per le Pari opportunità, alla luce delle disuguaglianze sopra esposte, ha articolato il Piano in un ampio programma volto sia a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, direttamente o indirettamente, sia a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica. Per entrare nel dettaglio della parità economica, nella Missione 5 è presente uno specifico investimento per sostenere l'imprenditorialità femminile che, con l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, intende

accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne e a rafforzare la trasparenza salariale.

In conclusione, il PNRR non è solamente un programma di investimento ma è pensato come vero e proprio progetto trasformativo accompagnato da un corposo pacchetto di riforme necessarie per superare le storiche barriere e recuperare i ritardi storici che penalizzano da sempre il Paese, sotto tutti i punti di vista, a maggior ragione per colmare il gender gap.

3.3 Legge 5 novembre 2021, n. 162

Il 18 novembre 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. n. 165/2021, recante *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità) e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambiente lavorativo”*, con entrata in vigore il 03 dicembre 2021: la nuova legge, finanziata con 50 milioni di euro per il 2022, mira a ridurre il divario salariale tra uomo e donna (c.d. gender pay gap).

Si compone di sei articoli recanti innovazioni e integrazioni al testo previgente, finalizzate a favorire l'occupazione femminile in condizioni di parità di salario e opportunità di crescita professionale, dando finalmente attuazione alle norme comunitarie e agli artt. Tre e Trentasette Cost., secondo cui la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

In Italia il divario occupazionale di genere esiste a tutti i livelli della vita: nella salute, nell'istruzione, nella sfera sociale e culturale, nel lavoro e nella politica. Ma la dimensione lavorativa diventa centrale, in quanto sono le condizioni di accesso al mercato del lavoro, la carriera e la remunerazione lavorativa a permettere una vera e propria condizione di indipendenza economica delle donne.

Le nuove disposizioni di legge mirano a influenzare positivamente le dimensioni mediante correttivi e premialità per le imprese virtuose in materia di uguaglianza di genere e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'intervento normativo in esame si compone di sei articoli:

- Articolo 1 - Modifica della disciplina sulla relazione biennale;

- Articolo 2 – Modifica della nozione di discriminazione;
- Articolo 3 – Modifica della disciplina del rapporto periodico delle aziende;
- Articolo 4 – Introduzione della certificazione della parità di genere;
- Articolo 5 – introduzione di uno speciale sgravio contributivo;
- Articolo 6 – Modifica della disciplina degli organi di amministrazione

Per facilitarne l'esposizione e l'analisi è utile suddividere idealmente l'intervento legislativo in due sezioni:

- a. Modifica al Codice delle Pari opportunità (artt. da 1 a 3 e art. 6);
- b. Introduzione della Certificazione di pari opportunità e del relativo sistema premiale (artt. 4 e 5).

3.4 Modifica al Codice delle Pari opportunità

L'articolo 1 della L. 5 novembre 2021, n. 162 va a modificare l'art. 20 del D.lgs. 198/2006 riguardante la disciplina sulla relazione biennale: in Parlamento, con cadenza biennale, viene presentata una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di pari opportunità. Nella novella, tale onere permane ma muta il soggetto onerato che non è più solo il Ministro del Lavoro, si aggiunge una relazione anche alle Camere e quindi alla consigliera o consigliere nazionale di parità.

L'articolo 2 apporta modifiche all'art. 25 del vigente Codice delle Pari Opportunità e prevede una modifica della nozione di discriminazione. Amplia la fattispecie della discriminazione diretta e indiretta e specifica tale nozione individuando una discriminazione non solo in ogni trattamento, ma anche:

- in ogni modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che sia motivata dallo stato di gravidanza, di maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti;
- del sesso, dell'età anagrafica o delle esigenze di cura personale o familiare e che ponga o possa porre il lavoratore in condizioni di svantaggio, di limitarne l'opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali nonché di avanzare e progredire nella carriera.

A tutto ciò si aggiunge, inoltre, che i trattamenti discriminatori potranno riguardare non solo le lavoratrici e i lavoratori già assunti ma anche le candidate e i candidati nella fase di selezione.

L'articolo 3 apporta modifiche all'art. 46 del D.lgs. 198/2006, riguarda la disciplina del rapporto periodico delle aziende; quindi, l'onere che ricade su tutte le aziende, pubbliche e private, che abbiano più di 50 dipendenti, le quali dovranno redigere telematicamente ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile, la cui veridicità verrà verificata dall'Ispettorato nazionale del lavoro che potrà anche irrogare sanzioni. Il rapporto verrà pubblicato sul sito del Ministero del lavoro, il quale provvederà anche a rilasciare le indicazioni e le modalità per la redazione di tale rapporto, anche in relazione alla parità retributiva.

3.5 Introduzione della Certificazione di pari opportunità e del relativo sistema premiale.

Dal 1° gennaio 2022 è istituita la Certificazione della parità di genere: le aziende pubbliche e private tenute ad adottare i rapporti periodici sopra esposti, possono ottenere una certificazione, una novità assoluta, che ha il compito di attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità.

Per le aziende in possesso della Certificazione di parità è introdotto un sistema premiale di parità, uno sgravio contributivo per l'anno 2022, consistente in un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'1% e nel limite di euro 50.000/anno per ciascuna azienda. Inoltre, il sistema di Certificazione attribuisce un punteggio premiale ai fini della concessione di aiuti e finanziamenti pubblici nazionali ed europei, e nell'ambito della partecipazione a gare d'appalto della Pubblica Amministrazione (PA).

Con la legge 5 novembre 2021, n. 162 è stato introdotto tale sistema di Certificazione ma la sua attivazione, compresa dei meccanismi agevolati che comporta, è prevista entro dicembre 2022. Il Piano è stato delineato dalla suddetta legge e con la Legge di Bilancio 2022.

I traguardi, però, si raggiungono solo passando da una serie di tappe, ed è così anche per la Certificazione della parità di genere che ha cominciato a prendere forma.

3.6 UNI/PdR 125:2022

Il 16 marzo 2022 la Ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti e il Presidente UNI Giuseppe Rossi hanno presentato la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce le linee guida, i criteri, le prescrizioni tecniche e gli elementi funzionali sul sistema per la parità di genere. Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri pubblicato in Gazzetta Ufficiale (GU) il 1° luglio 2022 ha dato operatività alla normativa. Le Linee Guida indicano le direzioni da intraprendere e prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Sono tre gli articoli decretati:

1. Articolo 1 enuncia i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere nelle imprese, identificati nella Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni e successive modifiche;
2. Articolo 2 prevede il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 cui provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008;
3. Articolo 3 sancisce l'informativa annuale sulla parità di genere, al fine di coinvolgere le rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese. Il datore di lavoro, pertanto, servendosi anche di audit interni, fornisce annualmente un'informativa aziendale sulla parità di genere che sia coerente e corrisponda il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

La presente UNI/PdR 125:2022 ha l'obiettivo di inserirsi in un contesto più ampio descritto dalla necessità di massimizzare obiettivi specifici in materia di occupazione e rappresentanza femminile nelle aziende pubbliche e private in Italia.

Si punta, in questo modo, al superamento della visione stereotipata del ruolo della donna agendo su diversi driver:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- azioni politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- promozione di politiche di welfare a sostegno di coloro che si dedicano alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 Cost. (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 Cost. (uguaglianza sostanziale);
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale.

L'attuazione di tale sistema coinvolge l'attivazione di tre aree fondamentali:

1. opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
2. politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
3. politiche di gestione dei processi aziendali;

Aree che riprendono i tre temi sottolineati nel precedente Report on Gender Equality in the EU dello scorso 8 marzo 2022, analizzati da Marinelli Francesca "Rapporto 2022 sullo stato della parità di genere nell'Unione Europea, *Lavoro Diritti Europa*, 2, no. 2 (2022) pg.4. I tre temi di rilievo sono appunto, il c.d. Gender Pay Gap; secondo tema analizzato è quello del divario di genere sotto il profilo pensionistico, che ammonta a circa il doppio del divario retributivo di genere, cosa che crea un divario nella povertà in età avanzata e terzo, il tema cruciale, evidenziato anche in apertura a questo capitolo dell'elaborato, è la sottorappresentanza delle donne nel processo decisionale sia a livello politico che economico.

Affinché tutto ciò abbia un senso e venga messo in opera, è richiesto un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi pratiche organizzative e comportamenti delle singole persone. Al fine di garantire una misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione), sintetizzate

alla seguente tabella, attinenti alle diverse variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

Aree di valutazione	Percentuale
cultura e strategia	15 per cento
governance	15 per cento
processi HR	10 per cento
opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda	20 per cento
equità remunerativa per genere	20 per cento
tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20 per cento

Ogni voce ha un peso specifico diverso e per ogni area analizzata ci si deve soffermare su più aspetti specifici. Per ciascuna area, infatti, sono stati identificati specifici KPI, applicabili secondo un principio di proporzionalità, attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione con un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni.

Il presente documento non si applica però alle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e, per meglio classificare le organizzazioni, che siano private, pubbliche, enti, ecc...sono state identificate quattro fasce o cluster, riportate alla seguente tabella:

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Prospetto 1: Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

Fonte: UNI/PdR 125:2022

Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa, misurabili quindi attraverso la loro effettiva presenza o meno all'interno delle organizzazioni e in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di

attività economica evidenziata dal codice ATECO. Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

Il documento analizzato si completa con due appendici, di seguito riportate: una Appendice A relativa alle raccomandazioni per la valutazione e il conferimento della certificazione per le organizzazioni che hanno implementato un sistema di gestione atto a garantire la parità di genere; una Appendice B relativa ad esempi di KPI per settore industriale.

**APPENDICE A - RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ
DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO
IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER GARANTIRE
LA PARITÀ DI GENERE**

Il presente prospetto definisce schematicamente gli elementi necessari, per un Organismo di Certificazione (OdC), per valutare la conformità alla presente UNI/PdR da parte di un'organizzazione, di qualunque forma giuridica e operante nel settore pubblico o privato.

Prospetto A.1 - Regole di certificazione

REGOLE DI CERTIFICAZIONE	
Norma di Accredитamento	UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1
UNI/PdR di certificazione	La presente UNI/PdR.
Soggetti che possono richiedere la certificazione	La certificazione ai sensi della presente UNI/PdR può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato.
Possibili esclusioni	<p>La certificazione viene rilasciata a una entità giuridica (<i>legal entity</i>) o, con le precisazioni di seguito descritte, a "un gruppo di società", e deve considerare tutti i siti, filiali, sedi secondarie, attività e processi effettivamente svolti dall'organizzazione.</p> <p>È possibile rilasciare una certificazione di "gruppo" che ricomprenda diverse entità giuridiche, ma solo in presenza di una struttura organizzativa "centralizzata" che gestisce e controlla la compliance per tutte le società del gruppo (si veda IAF MD01).</p> <p>Non sono ammesse esclusioni di processi/funzioni, mentre è possibile escludere, in una certificazione di gruppo, delle singole <i>legal entity</i>.</p> <p>Considerato infine il contesto normativo e occupazionale, che può cambiare tra Stato e Stato, è possibile limitare la certificazione ad una sola Nazione.</p>
Requisiti strutturali dell'OdC	In aggiunta a quanto previsto dal punto 8.1 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'OdC deve a sua volta implementare un sistema di gestione conforme alla presente UNI/PdR.
Criteri di competenza del Gruppo di verifica	<p>Nel gruppo di audit le competenze si ritengono soddisfatte quando, tenendo conto delle competenze complessive del gruppo (auditor ed eventuali esperti/e tecnici/che) sia presente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - almeno un/una componente qualificato/a per le valutazioni di sistemi di gestione per la qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001. Tale componente deve altresì dimostrare la conoscenza approfondita e documentata della presente UNI/PdR e della linea guida UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

REGOLE DI CERTIFICAZIONE	
	<p>Nel gruppo di verifica, in aggiunta alle competenze sui sistemi di gestione e alla gestione degli audit, devono essere presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un/una avvocato/a giuslavorista o un/una consulente del lavoro purché iscritti da almeno 5 anni al relativo albo professionale; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> - altro/altra professionista che dimostri significativa e consolidata esperienza documentata nel settore specifico, oggetto della presente UNI/PdR, del Paese dell'organizzazione auditata e conoscenza della normativa applicabile. <p>Nel team di verifica possono partecipare anche altri/e esperti/e, scelti di volta in volta in base al contesto di riferimento e tenendo in considerazione le 8 aree di riferimento che devono essere sottoposte a valutazione.</p> <p>La presenza di altri/e esperti/e non è obbligatoria ma eventualmente necessaria per completare le competenze del gruppo di audit se non già soddisfatte.</p>
Criteri di competenza del comitato di delibera (o del decision maker)	<p>I requisiti di competenza del comitato di delibera si ritengono soddisfatti quando siano presenti uno o più membri che nel loro insieme rispondano ai requisiti di competenza necessari per la valutazione di una certificazione UNI EN ISO 9001 e possono dimostrare la conoscenza della presente UNI/PdR.</p>
Tempi di audit e periodicità degli audit di terza parte	<p>Si applicano i requisiti applicabili della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.</p> <p>Si applica il documento IAF MD 05: Table QMS 1 - Quality Management Systems Low Risk</p> <p>Il tempo impiegato dagli/dalle esperti/e (esperti/e tecnici/che e avvocati/e), ai fini della durata dell'audit, può essere conteggiato al 50%.</p> <p>La presenza dell'esperto/a è necessaria quando vengono valutati gli indicatori aziendali previsti nella presente UNI/PdR.</p>
Modalità di svolgimento dell'audit	<p>La documentazione di audit deve riportare, fra le altre registrazioni, anche quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il perimetro e l'applicabilità della presente UNI/PdR, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione, - la mappatura dei processi (interni ed esterni) e l'elenco delle relative leggi, norme e regolamenti applicabili riferibili alla parità di genere, - l'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate, - le cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta l'organizzazione, - la registrazione delle evidenze in apposite check list/documenti di supporto per il gruppo di audit. Tale documentazione deve tenere

REGOLE DI CERTIFICAZIONE	
	<p>conto del grado di applicazione dei requisiti definiti nella presente UNI/PdR,</p> <ul style="list-style-type: none"> - requisiti sistemici come ad esempio: la definizione della politica, degli obiettivi, del piano strategico e del risultato del monitoraggio del sistema, - requisiti operativi: la definizione, le modalità e la frequenza di misurazione degli indicatori qualitativi e quantitativi.
Scopo del certificato	I criteri per la formulazione dello scopo del certificato sono gli stessi già applicati per la UNI EN ISO 9001, con particolare attenzione al campo di applicazione del sistema di gestione, che deve menzionare le "Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo".
Documenti IAF applicabili	Trovano applicazione tutti i documenti IAF relativi ai sistemi di gestione, fatto salvo quanto chiarito in precedenza sul documento IAF MD 05.
Riferimento alla certificazione e utilizzo del Marchio UNI	<p>In aggiunta a quanto previsto dal punto 8.3 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'OdC deve disporre di regole che consentano all'organizzazione di dichiarare la propria conformità alla presente UNI/PdR nel modo seguente:</p> <p>Organizzazione (nome o marca) con sistema di gestione per la parità di genere certificato ai sensi della UNI/PdR 125:2022 dall'Organismo di Certificazione (nome dell'OdC) con Marchio UNI.</p> <p>L'OdC deve pertanto disporre di regole per la concessione della licenza d'uso del proprio marchio di certificazione di sistemi di gestione che ne preveda l'utilizzo combinato al Marchio UNI "Organizzazioni".</p> <p>L'utilizzo combinato del marchio dell'OdC e del Marchio UNI "Organizzazioni", deve essere permesso a partire dalla data di emissione del certificato da parte dell'organismo.</p> <p>NOTA Il Marchio di conformità UNI "Organizzazioni" ha lo scopo di attestare che i requisiti di un sistema di gestione certificato siano stabiliti dall'UNI tramite la pubblicazione di norme o prassi di riferimento.</p>

APPENDICE B - ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE

Il prospetto B1 riportato qui di seguito fornisce degli esempi di KPI riferiti ai diversi settori industriali identificati tramite codice ATECO.

Prospetto B.1 - ESEMPIO DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE

ATTIVITÀ ECONOMICA (CODICE ATECO DI APPARTENENZA)			% DONNE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI (ANNO 2017)	% DONNE DIRIGENTI RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI PER OGNI INDUSTRY (ANNO 2017)	DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE CALCOLATO COME DIFFERENZA PERCENTUALE TRA LA RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DI UOMINI E DONNE RAPPORTATA A QUELLA MASCHILE (ANNO 2018)
LETTERE	CODICE	ETICHETTA			
A	1	Agricoltura, silvicoltura e pesca	N.A.	N.A.	
B-E	2	Industria in senso stretto	25%	12%	-9%
F	3	Costruzioni	10%	7%	-2%
G	4	Commercio	41%	17%	-17%
H	5	Trasporto e magazzinaggio	20%	13%	-5%
I	6	Alberghi e ristoranti	34%	19%	-7%
J	7	Servizi di informazione e comunicazione	38%	17%	-17%
K	8	Attività finanziarie e assicurative	40%	15%	-29%
L-N	9	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	41%	20%	-19%
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	N.A.	N.A.	N.A.
P-Q	11	Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	66%	44%	-19%
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali	49%	19%	-35%

3.7 Conclusioni

Le tappe del percorso sono numerose, fondamentali però al fine del raggiungimento degli obiettivi preposti. Le organizzazioni che vogliono ottenere la certificazione devono definire un piano di azione per l'attuazione della parità di genere, impostando a tal proposito un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati. Le aziende devono quindi adottare e implementare un vero e proprio piano strategico che, sulla base delle politiche di parità di genere, definisca l'impegno dell'organizzazione, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Tutto ciò comporta la distribuzione di risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti. La certificazione, in linea con le modalità operative esposte nell'appendice A, è accessibile solo al raggiungimento di sintesi complessivo del 60% da parte dell'organizzazione, e viene poi rilasciata a seguito della rilevazione degli indicatori. Ogni due anni la certificazione viene rivalutata e rinnovata se sui divari rilevati sono stati messi in atto i piani di mitigazione e miglioramento.

Il PNRR, in conclusione, si pone specifici obiettivi quantitativi riguardanti l'implementazione e attivazione del sistema: entro il 2026 almeno 800 piccole e medie imprese dovranno ottenere la Certificazione della Parità di genere e 1.000 aziende dovranno beneficiare delle agevolazioni collegate.

Un limite di questo lavoro sta nel fatto che l'effettivo raggiungimento di tali obiettivi prevede una strada tortuosa e non poco semplice. Non si è perciò in grado, al momento essendo ancora in corso di implementazione e attivazione, vederne gli effetti concreti.

CONSIDERAZIONI FINALI

Come si è detto nell'introduzione a questo lavoro di tesi, l'analisi delle differenze tra uomo e donne nel mercato del lavoro in Italia è un tema di grande interesse a molti livelli, importante non solo per la collettività, bensì per i singoli individui.

Le donne chiedono un'eguale parità di trattamento dal mondo della politica a quello del lavoro, dallo sport alla famiglia, soprattutto chiedono un'equa distribuzione salariale.

Con questo elaborato si è voluto in particolare analizzare le recenti normative introdotte dal legislatore italiano per contrastare il fenomeno del “*gender pay gap*”.

La mobilitazione delle energie femminili, in un'ottica di pari opportunità, è fondamentale per centrare gli obiettivi preposti. Per questo occorre intervenire sulle molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne.

Dopo che nel capitolo 1 sono state esposte le definizioni generali del fenomeno, in che modo è possibile calcolarlo e quali sono i fattori che lo influenzano, a partire dal capitolo 2 si è entrati nella vera e propria analisi dell'evoluzione storica della legislazione, partendo dalla Convenzione n. 100 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), primo strumento internazionale sul tema, non a caso adottato dopo un periodo storico senza precedenti: la Seconda guerra mondiale. In seguito, sono state esposte le principali e più importanti normative emanate nel territorio nazionale dal legislatore italiano.

Al capitolo 3 si è infine analizzata l'attuazione della più recente legge sul tema, la legge n. 5 novembre 2021, n. 162 che ha integrato, modificato e ampliato le normative precedenti introducendo grandi novità quali la Certificazione di parità di Genere che consente alle organizzazioni di accedere a sgravi fiscali e alla premialità nella partecipazione a bandi italiani ed europeo, ma non solo.

L'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere basato sulla UNI/PdR 125:2022 evidenzia come sia un tema prioritario e requisito cardine anche per uno sviluppo sostenibile, in particolare dal punto di vista sociale ed economico.

Ovviamente il presente lavoro non è esente da critiche e possibili sviluppi. In particolare, il *framework* presentato invita i decisori politici e tutti coloro che si occupano di lavoro a riflettere sulla natura e sulle cause di tali disparità. Occorre portare a termine gli obiettivi, integrare politiche, obiettivi e indicatori esistenti tra di loro e attuare strategie di inclusione ed *empowerment* delle lavoratrici. È necessario innalzare i livelli di

partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, facendo leva sul potenziale creativo e innovativo ed eliminando le barriere all'ingresso del mercato del lavoro. In questo contesto è chiaro come l'eliminazione del gender gap sia un passaggio imprescindibile verso un futuro inclusivo e sostenibile per il genere femminile.

Tutti questi possibili sviluppi richiedono un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Tali possibili sviluppi sono lasciati a futura trattazione.

BIBLIOGRAFIA

Barbera, Marzia, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1991, cit., p. 302.

Cerullo, Paola “Le modifiche al codice delle pari opportunità (d.lgs. N. 198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro”, *Lavoro Diritti Europa*, 4 (2021) pg. 1-7

Cerullo, Paola “Recovery Plan, PNRR e Gender Gap”, *Lavoro Diritti Europa*, 2 (2021) pg. 1-6

Cirillo, Alberto “La parità di genere certificata e l’occupazione femminile nel mondo del lavoro”, *IPSOA lavoro e previdenza*

European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Equality Index in Italy 2021

Fino, Gianluigi, “Licenziamento collettivo e parità di genere”, *Sistema Ratio, Centro Studi Castelli S.r.l.*

Gottardi e Marco Peruzzi, *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva, Risultati del progetto europeo Close the Deal, Fill the Gap*” Trento: Giappichelli, 2018

ISTAT (2021), Rapporto Annuale 2021, Roma

ISTAT (2022), Rapporto Annuale 2022, Roma

La vita delle donne e degli uomini in Europa, un ritratto statistico, *Istat*, edizione 2020

Marinelli, Francesca “Rapporto 2022 sullo stato della parità di genere nell’Unione Europea”, *Lavoro Diritti Europa* 4 (2022), pg. 1-5

Obiettivo 5: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite.

Parità di genere in ambito lavorativo: le novità, Brocardi.it.

Parità di genere nel mondo del lavoro, Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)

Rapporto biennale sulla situazione del personale, *RatioCoop 3* (2022), pg. 49-52

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, *Ratio Circolare speciale 74* (2022), pg. 1-15

Sabbadini, Laura Linda “Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi”, *Istat COM (2021)93 final*.

UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni, UNI (Ente Italiano di Normazione).

World Economic Forum (WEF), Global Gender Gap Report 2021, Ginevra, Svizzera

World Economic Forum (WEF), Global Gender Gap Report 2022, Ginevra, Svizzera

FONTI LEGISLATIVE

1951 - Convenzione dell'OIL n.100 sulla parità di retribuzione

1957 – Trattato di Roma, introduzione del principio della parità retributiva per parità di lavoro tra uomo e donna

1979 – Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne

1995 – Dichiarazione di Pechino e piattaforma d'azione

2013 – Raccomandazione del Consiglio sulla Parità di genere nell'Istruzione, Occupazione e Imprenditorialità dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Agenda 2030 obiettivo 5 (parità di genere) e 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica)

Costituzione Italiana artt. 3, 36, 37, 48 e 51

Decreto legislativo 11 aprile 2006 n° 198: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 1997;

Legge 10 aprile 1991 n° 125: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel mondo del lavoro”, successivamente modificata con D. Lgs 196/2000;

Legge 9 dicembre 1977 n° 903 “parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”;

Legge costituzionale 1/2003

Legge 5 novembre 2021 n. 162

SITOGRAFIA

<https://www.brocardi.it/notizie-giuridiche/parita-genere-ambito-lavorativo-novita/2659.html>

<https://www.ratio.it/include/genera-pdf.php?id=187329&a=on&uid=MzQwNDc=>

<https://www.sistemaratio.it/area-abbonati/ricerca>

<https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

<https://www.informazionefiscale.it/certificazione-della-parita-di-genere-nelle-imprese-come-funziona-linee-guida-uni-pdr-125-2022>

<https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2d.html?lang=it>

https://www.istat.it/it/files//2021/07/Istat-Audizione-Commissione_Lavoro_Camera-Deputati_22-giugno-2021.pdf

<https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/IT>

https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_631350/lang--it/index.htm

<https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2022/02/25/parita-genere-certificata-occupazione-femminile-lavoro>

<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/Siglata-adesione-dell-Italia-all-EPIC-la-Coalizione-internazionale-per-la-parita-salariale.aspx>

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/the-coalition/>

<https://www.informazionefiscale.it/certificazione-della-parita-di-genere-nelle-imprese-come-funziona-linee-guida-uni-pdr-125-2022>

<https://www.addeditore.it/catalogo/atlante-delle-donne/>