

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI



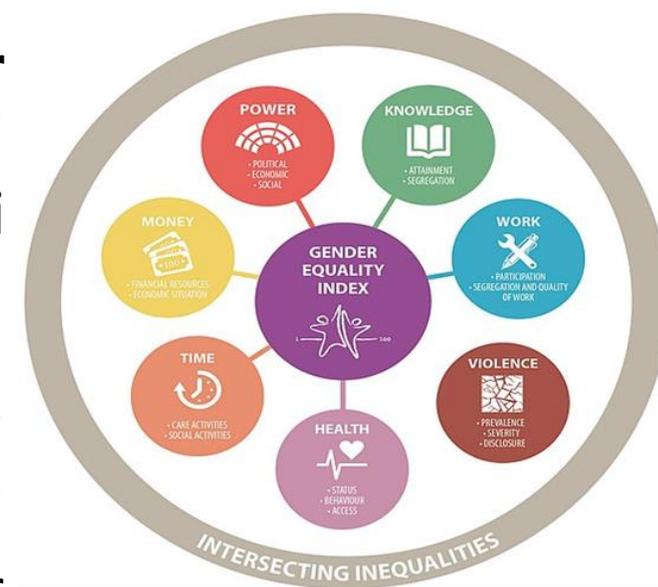
# GENDER PAY GAP: QUESTO SCONOSCIUTO



Prof.ssa Bianca Maria Orciani - 17 maggio 2023



**A partire dal 2013**, l'UE ha adottato, a supporto dello sviluppo delle politiche per le Pari Opportunità, il **Gender Equality Index**. Si tratta di un indicatore che consente di misurare i progressi effettuati nel campo della **parità di genere nell'UE** e in ciascuno degli Stati membri. In tal modo, non solo si rendono visibili le aree che necessitano di un maggior impegno, ma si stimolano anche le scelte dei decisori politici nella progettazione di più efficienti misure di contrasto alle diseguaglianze e alle discriminazioni (Gender Gap Report).





L'indice viene costruito con riferimento alla condizione di donne e uomini in sei settori: **conoscenza, denaro, lavoro, tempo, potere** e **salute**. Rispetto ai 6 domini attualmente monitorati, a ognuno di essi viene assegnato un punteggio da 1 a 100, frutto della sintesi degli indicatori osservati per ciascuno. Punteggi che insieme contribuiscono a definire quello complessivo, cioè l'indice sull'uguaglianza di genere. Più alto è il valore, più alto è il livello di parità che si ritiene sia stato raggiunto in quel paese.

L'Indice rileva anche due aree aggiuntive, quella della **violenza contro le donne** e quella delle **disuguaglianze intersezionali** che esamina in che modo fattori quali disabilità, età, livello di istruzione, paese di nascita e tipologia di famiglia intersecano la dimensione di genere per creare percorsi diversi nella vita di uomini e donne.

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, sulla quale si fondano le misure del PNRR, la riforma del Family Act nonché la Legge sulla Parità n. 162 del 2021 è costruita a partire dal Gender Equality Index. Per ciascuna delle 5 priorità – **lavoro, reddito, competenze, tempo, potere** – la Strategia definisce le linee guida per gli interventi da adottare, i relativi indicatori e target volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere.




  
WOMEN  
ON BOARD


Nel **Gender Gap Report 2022**, il nostro paese presenta punteggi che, sia a livello complessivo (65) che di singoli domini, sono quasi sempre al di sotto della media Ue (68,6). I punteggi medi Ue nei 6 domini chiave sono: 71,7 (lavoro), 82,6 (denaro), 62,5 (conoscenza), 64,9 (tempo), 57,2 (potere), 88,7 (salute).

**L'Italia risulta ferma al 14° posto in Europa per parità di genere**, con un punteggio ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni. Progressi legati al dominio potere grazie, in particolare, alla legge Golfo - Mosca) sulle «quote» di genere nei consigli di amministrazione delle aziende quotate.



## La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026

Il **dominio del denaro** analizza le risorse finanziarie, che comprendono retribuzioni, utili e altre forme di reddito, come ad esempio i trasferimenti sociali.

L'Italia risulta essere al 15° posto, e comunque al di sotto della media europea, mostrando un significativo **divario retributivo tra donne e uomini** e un **maggiore rischio di povertà per la popolazione femminile rispetto a quella maschile**.

Il divario retributivo appare particolarmente marcato nel settore privato. Inoltre, aumenta al crescere dell'esperienza e delle competenze.

**La condizione economica svantaggiata dura per tutta la vita:** il fenomeno del **gender pay gap** si riverbera anche in un significativo **gender pension gap** (rispettivamente del 30,8% e 32,1% in Europa ed in Italia), ed entrambi contribuiscono a determinare una minore capacità di risparmio femminile rispetto a quella maschile.



Il differenziale retributivo tra uomini e donne è misurato nell'ambito delle statistiche europee dall'indicatore **Gender Pay Gap** (GPG) calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini. Il dato è calcolato su base annuale.

**In Italia nel 2021 il gender pay gap è al 5%, contro una media europea del 12,7%.**

L'indicatore in questione è grezzo (infatti si parla anche di Unadjusted Gender Pay Gap) e non tiene conto del tasso di occupazione, del titolo di studio, del ruolo in azienda e degli anni di anzianità lavorativa. **Il Gender Pay Gap tiene conto solo delle grandi aziende e non di quelle micro o delle partite Iva**, essendo basato su una survey alla quale le aziende con meno di dieci dipendenti non sono invitate a partecipare.

Il fatto che l'indice non distingua fra settore di appartenenza pubblico o privato, determina un risultato più favorevole. In Italia, nel settore pubblico la presenza femminile è molto forte e il rapporto di lavoro presenta condizioni di genere eque a differenza del settore privato.



## Gender Gap Report 2022

### Mercato del lavoro, retribuzioni e differenze di genere in Italia

Osservatorio Jobpricing

RAL MEDIA 2021	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
UOMINI	102.475 €	55.392 €	32.676€	25.610 €
DONNE	97.462 €	52.561 €	29.159 €	23.063 €
GENDER GAP 2021	4,9	5,1	10,0	9,9

Il gap salariale cresce sia al crescere del livello di istruzione raggiunto e raggiunge i valori più elevati – toccando punte intorno al 30% - tra chi possiede master di I e II livello – sia al crescere dell'età, arrivando a superare il 17% a sfavore delle lavoratrici con oltre 55 anni.

Rispetto all'inquadramento professionale, il gap è minore tra le persone con ruolo di dirigente e quadro e maggiore nella categoria di impiegati e operai. **Questo dato non vale per i Top Earners, gli Amministratori delegati e i Dirigenti con responsabilità strategiche delle imprese quotate:** in questa fetta di mercato, il differenziale salariale supera in alcuni casi il 50%.

Nei settori di attività economica, la Industry che registra il pay gap maggiore è quella della consulenza legale.

**Le donne sono più insoddisfatte degli uomini dei loro pacchetti retributivi, in particolare, per quanto concerne le logiche di trasparenza nei riconoscimento del merito.**



## CAUSE DEL GENDER PAY GAP

BASSA  
PARTECIPAZIONE  
FEMMINILE AL  
MERCATO DEL LAVORO

SEGREGAZIONE  
VERTICALE E  
ORIZZONTALE BASATA  
SUGLI STEREOTIPI DI  
GENERE

DISCRIMINAZIONE  
SALARIALE

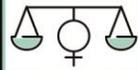


## BASSA PARTECIPAZIONE E QUALITA' DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NON EQUIPARABILE A QUELLA MASCHILE

SOTTOCCUPAZIONE  
LAVORI PRECARI OPPURE  
LAVORI SOTTORICONOSCIUTI  
DAL PUNTO DI VISTA  
ECONOMICO - SOCIALE

PART-TIME INVOLONTARIO  
CON DIFFUSIONE IN SETTORI  
AD ALTA CONCENTRAZIONE  
FEMMINILE

INTERRUZIONI DI CARRIERE  
LAVORATIVE



## SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE BASATA SUGLI STEREOTIPI DI GENERE

**SEGREGAZIONE ORIZZONTALE** Le donne continuano ad essere concentrate in quei lavori e settori c.d. femminili: attività caratterizzate da retribuzione bassa e scarsa prospettiva di carriera, ma più compatibili con la gestione delle responsabilità familiari come l'assistenza sanitaria a domicilio, l'assistenza all'infanzia, i servizi domestici, la vendita o l'istruzione.

**SEGREGAZIONE VERTICALE: PAVIMENTO APPICCIOSO E SOFFITTI DI CRISTALLI** Le donne rappresentano la minoranza tra i ruoli apicali. Nel settore privato mappato dall'osservatorio JobPricing risultano il 17% di dirigenti donne contro un 83% di dirigenti uomini e il 31% dei quadri sono donne contro il 69% di uomini.

Le funzioni dove sono più diffuse le donne manager (dirigenti e quadri) sono Ambiente, Salute e Sicurezza, Auditing, Compliance, Risk Management, Risorse Umane e Organizzazione, Legale Marketing e Comunicazione.

Nonostante nel 2021 si sia raggiunta la percentuale record di donne nei Consigli di Amministrazione, toccando il 41,2%, la stragrande maggioranza delle componenti di genere femminile risulta consigliere non esecutivo (il 45% del totale), solo il 22% del totale risulta consigliere esecutivo. Tra queste ultime va sottolineato come le Amministratrici delegate solo il 5% (10 su circa 200 società) e solo nel 14% delle società una donna ricopre il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione (Gender Gap Report, 2022 – Osservatorio Jobpricing).



## SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE BASATA SUGLI STEREOTIPI DI GENERE

**LE ASPETTATIVE DI GENERE** (*Dream Gap*), ossia quel fenomeno, documentato la prima volta nel 2017 in [uno studio condotto dalla New York University](#) insieme alle Università dell'Illinois e di Princeton, per cui le bambine intorno ai 6 anni smettono di sognare determinate carriere perché si credono troppo poco intelligenti rispetto ai coetanei maschi. Ciò avrebbe un impatto determinante sulle loro aspirazioni e futuro professionale. L'autoesclusione sistematica nei percorsi STEM è un fattore potenzialmente destinato ad incrementare la disoccupazione femminile e il gender gap di domani (Gender Gap Report 2022, Osservatorio Jobpricing)

**COSTO DEGLI STEREOTIPI:** Si tratta di un problema che va a discapito della competitività delle imprese e della società nel suo complesso. Sono diversi gli studi che dimostrano che le organizzazioni più inclusive, che hanno a capo delle dirigenti donne, ottengono migliori risultati nella valorizzazione dei talenti, migliorano la reputazione e la responsabilità di impresa, sono più innovative e, infine, registrano miglioramenti delle performance finanziarie. Il prezzo che le organizzazioni pagano nel non combattere a sufficienza le disuguaglianze di genere si misura nella mancata crescita e in una riduzione del valore per gli azionisti, esattamente come un Paese perde in innovazione, crescita e competitività (Gender Gap Report 2022, Osservatorio Jobpricing)



## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

Il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore costituisce il cuore del diritto antidiscriminatorio dell'Ue.

Il principio della parità retributiva è stato sancito dall'art. 119 del Trattato di Roma. Sebbene la norma sia nata con il fine di garantire il buon funzionamento del mercato comune attraverso la eliminazione delle distorsioni alla concorrenza (pratica sotto salario femminile), si deve alla Corte di Giustizia dell'Ue il merito di aver valorizzato la portata sociale del divieto di discriminazione stabilito dalla norma.

Nella sentenza 8 aprile 1976 Causa 43/75 Defrenne si afferma che *«la finalità economica perseguita dalla art. 119 del Trattato ..... riveste un carattere secondario rispetto all'obiettivo sociale di cui alla stessa disposizione, la quale costituisce l'espressione di un diritto fondamentale della persona umana»*.





## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

L'articolo 157, paragrafo 1, TFUE pone l'obbligo per ciascuno Stato membro di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

L'articolo 157, paragrafo 3, TFUE prevede l'adozione da parte dell'Unione di misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ("principio della parità di retribuzione")



## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

L'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ("Carta") vieta espressamente qualsiasi forma di discriminazione inclusa, tra le altre, quella fondata sul sesso. L'articolo 23 della Carta stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

L'articolo 23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo stabilisce, tra l'altro, che ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e a una retribuzione equa che assicuri un'esistenza conforme alla dignità umana



## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio che ha incorporato l'art. 1 Dir 75/117 CEE che ha:

- esteso il principio della parità retributiva ai lavori di eguale valore (inizialmente riconosciuto solo in caso di lavoro eguale svolto da dipendenti di sesso opposto;
- adottato una nozione omnicomprensiva di retribuzione;
- sancito l'illegittimità della scale retributive sessualmente differenziate fondate su sistemi di classificazione differenziati sulla base del genere. Qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi sugli stessi criteri neutri sotto il profilo del genere e dovrebbe essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.



## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

### NATURA SELF EXECUTING ART. 157 TFUE

A partire dalla storica sentenza Defrenne (Corte giust. 8 aprile 1976), la Corte di Giustizia dell'UE, ha riconosciuto la natura *self executing*, ovvero l'efficacia diretta verticale e orizzontale della norma. La norma è direttamente applicabile nei confronti dei datori di lavoro e, dunque, attribuisce ai singoli, situazioni giuridiche attive direttamente azionabili davanti al giudice in presenza di discriminazioni derivanti da leggi, regolamenti, contratti collettivi e contratti individuali di lavoro.



## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

### NOZIONE DI STESSO LAVORO O LAVORO DI PARI VALORE

Il diritto alla medesima retribuzione sussiste con riferimento ad uno stesso lavoro da intendersi alla luce delle precisazioni contenute nell'art. 157 TFUE esclusivamente nel senso di lavoro comportante **PARITA DI MANSIONI** o di **EGUALE VALORE e NON DI EGUALE RENDIMENTO** fra uomo e donne. Secondo la Corte di Giustizia non si è in presenza di uno stesso lavoro quando la medesima attività è esercitata da lavoratori che hanno una abilitazione diversa a svolgere la loro professione (Corte giust. 11 maggio 1999, Causa C-309/97).



# DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

## DEFINIZIONE DI LAVORO DI PARI VALORE

**La Commissione Europea ha sottolineato la mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore nei Paesi Membri dell'Ue.** In linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia, il valore del lavoro dovrebbe essere valutato e raffrontato sulla base di criteri oggettivi fra cui i requisiti professionali e in materia di istruzione e formazione, le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, indipendentemente dalle differenze nei ritmi di lavoro. Per facilitare l'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, soprattutto per le micro, piccole e medie imprese, i criteri oggettivi da usare dovrebbero includere quattro fattori: **le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro.**

## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

La parità di retribuzione deve essere assicurata non solo in relazione ad una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori, ma anche alla luce di ciascun elemento della retribuzione preso separatamente (Corte giust. 26 giugno 2001, Causa C- 381/99).

Al fine di valutare se i lavoratori si trovino in una situazione analoga, il raffronto non è necessariamente limitato alle situazioni in cui uomini e donne lavorano per lo stesso datore di lavoro (Corte giust. 17 settembre 2022, Causa C – 320/00).

Differenze retributive possono essere giustificate solo in ipotesi di ragioni obiettive, estranee a qualsiasi considerazione di ordine sessuale e conformi al principio di proporzionalità (Corte giust. 26 giugno 2001, Causa C- 381/99; Corte giust. 8 settembre 2005, Causa C-191/03)



# DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

## NOZIONE OMNICOMPRESIVA DELLA RETRIBUZIONE

Ai fini della parità retributiva rileva **una nozione omnicomprensiva della retribuzione** riferibile sia al c.d. minimo retributivo (minimo tabellare) sia a qualsiasi voce che trovi la causa tipica e normale nel rapporto di lavoro. La Corte di Giustizia ha ritenuto che abbiano natura retributiva: pensioni, fondi pensionistici integrativi o sostitutivi di quelli legali; indennità complementare di licenziamento di origine contrattuale; indennità forfettaria a favore delle lavoratrici in gravidanza; gratifica natalizia erogata a titolo volontario; maggiorazione di anzianità ai fini del calcolo della pensione di anzianità; indennità mensile integrativa dello stipendio determinata dal contratto individuale di lavoro, bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione.



# DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

## NOZIONE OMNICOMPRENSIVA DELLA RETRIBUZIONE

Corte di giustizia del 9 febbraio 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; sentenza della Corte di giustizia del 9 giugno 1982, Commissione delle Comunità europee/Granducato del Lussemburgo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; sentenza della Corte di giustizia del 13 luglio 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; sentenza della Corte di giustizia del 27 giugno 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; sentenza della Corte di giustizia del 4 giugno 1992, Bötzel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; sentenza della Corte di giustizia del 13 febbraio 1996, Gillespie e altri, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; sentenza della Corte di giustizia del 7 marzo 1996, Freers e Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; sentenza della Corte di giustizia del 30 marzo 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192



# DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

## PARITA RETRIBUTIVA E VANTAGGI SPECIFICI

Il diritto alla parità retributiva non osta a che uno stato Membro mantenga o adotti misure che prevedono vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di una attività professionale da parte del sesso sotto rappresentato ovvero evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali (Corte giust. 29 novembre 2001, Causa C-366/99). In tale ipotesi la deroga al principio della parità formale trova giustificazione nella promozione delle pari opportunità (Corte giust. 16 settembre 1999, Causa C-218/98).



ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI



## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

# VERSO NUOVI OBBLIGHI PER LA PARITÀ RETRIBUTIVA?



## DIVARIO RETRIBUTIVO E DISCRIMINAZIONE SALARIALE

Dalla valutazione del 2020 della direttiva 2006/54/CE è emerso che l'applicazione del principio della parità di retribuzione è ostacolata da **una mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi, da una mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione.**

I lavoratori non dispongono delle informazioni necessarie per presentare un ricorso in materia di parità di retribuzione che abbia buone possibilità di successo e, in particolare, delle informazioni sui livelli retributivi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

**Una maggiore trasparenza consentirebbe di rivelare pregiudizi e discriminazioni di genere nelle strutture retributive di un'impresa o di un'organizzazione.** Consentirebbe, inoltre, ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle parti sociali di intervenire adeguatamente per garantire l'applicazione del diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.





# Direttiva sulla trasparenza salariale

La trasparenza retributiva basata sul genere è stata inclusa tra le priorità fondamentali della strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 e il 4 marzo 2021 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva sulla trasparenza retributiva.

Il Parlamento europeo ha adottato la direttiva nella plenaria del 30 marzo 2023. La nuova direttiva sulla trasparenza retributiva è stata adottata dal Consiglio il 24 aprile 2023.

La direttiva sulla trasparenza retributiva entrerà in vigore al momento della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE. Successivamente, gli Stati membri dell'UE avranno tre anni per "recepire" la direttiva, adeguando la rispettiva legislazione nazionale per includere le nuove norme.



## ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

In base alle nuove norme i datori di lavoro avranno l'obbligo di fornire alle persone in cerca di lavoro informazioni sulla **retribuzione iniziale** o sulla **fascia retributiva** dei posti vacanti pubblicati, riportandole nel relativo avviso di posto vacante o comunicandole prima del colloquio di lavoro. Ai datori di lavoro sarà inoltre fatto divieto di chiedere ai candidati e alle candidate informazioni sulle **retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro**.

Una volta assunti, i lavoratori e le lavoratrici avranno il diritto di chiedere ai loro datori di lavoro informazioni riguardanti:

- **livelli retributivi medi**, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore
- i **criteri** utilizzati per determinare la progressione retributiva e di carriera, che devono essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere

**Non dovranno esserci clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di divulgare informazioni sulla loro retribuzione o di chiedere informazioni in merito ad essa o alla retribuzione di altre categorie di lavoratori.**



## OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Le imprese con più di 250 dipendenti saranno tenute a **referire annualmente** all'autorità nazionale competente in merito al divario retributivo di genere all'interno della propria organizzazione.

Per le imprese più piccole, l'obbligo di comunicazione avrà cadenza triennale. Le organizzazioni con meno di 100 dipendenti non avranno alcun obbligo di comunicazione.

Se dalla comunicazione emerge un **divario retributivo superiore al 5%** non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, le imprese saranno tenute ad agire svolgendo una **valutazione congiunta delle retribuzioni** in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.



## ACCESSO ALLA GIUSTIZIA

Ai sensi della nuova direttiva, i lavoratori e le lavoratrici che hanno subito una discriminazione retributiva basata sul genere possono ottenere un **risarcimento**, compreso il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura.

Sebbene l'**onere della prova**, nei casi di discriminazione retributiva, sia stato solitamente a carico del lavoratore o della lavoratrice, spetterà ora al datore di lavoro dimostrare di non aver violato le norme UE in materia di parità di retribuzione e trasparenza retributiva.

**In caso di violazioni, le sanzioni devono essere efficaci, proporzionate e dissuasive e comporteranno delle ammende.**



## ESTENSIONE DEL CAMPO DI APPLICAZIONE

Per la prima volta, la **discriminazione intersezionale** (ossia fondata su una combinazione di molteplici forme di disuguaglianza o svantaggio, come il genere e l'etnia o la sessualità) è stata inclusa nell'ambito di applicazione delle nuove norme.

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ della Regione Emilia-Romagna



# IN ATTESA CHE VENGA RECEPITA LA DIRETTIVA EUROPEA SULLA TRASPARENZA SALARIALE



## CERTIFICAZIONE DI GENERE E PARITÀ SALARIALE

La finalità del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese introdotto dalla legge n. 162 del 2021 è quella di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita. La certificazione consente di poter ottenere benefici sul piano economico alla stregua di **sgravi contributivi, punteggi premiali** per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della **concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti, meccanismi premiali** nella partecipazione alle procedure di gara.



## CERTIFICAZIONE DI GENERE E PARITÀ SALARIALE

Con decreto del 29 aprile 2022 il Ministero delle Pari Opportunità ha recepito la [norma UNI/PDR 125:2022](#) quale standard di riferimento per la verifica dei parametri minimi il cui raggiungimento è necessario per l'ottenimento della certificazione. Il processo di certificazione richiede una verifica della prassi aziendale con riferimento a sei aree determinate: cultura e strategia, governance, processi hr, opportunità di crescita e inclusione, **equità remunerativa**, tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro.



**GRAZIE  
PER L'ATTENZIONE**