



PARITÀ DI GENERE: QUANTO C'È ANCORA DA FARE?

Quando si parla di Parità di genere e in particolare di Gender Pay Gap, la prima immagine che viene in mente è l'espressione anglosassone "elephant in the room": l'elefante, enorme, è lì, non da oggi, eppure si finge di non vederlo.

Già i nostri padri costituenti, quasi 100 anni fa, nella Costituzione all'art. 37, hanno voluto espressamente prevedere tutele per la famiglia ma, parimenti, anche per la donna lavoratrice:

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

L'attenzione degli ultimi anni al novero di argomenti che nell'acronimo ESG va sotto la S di social comprende fin da subito le questioni relative ai dipendenti e, fra queste, anche la parità retributiva tanto che il differenziale è divenuto nel tempo oggetto di maggiore attenzione e misurazione.

Il DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198, cd Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ha introdotto l'obbligo per le grandi aziende di presentare un rapporto biennale "sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della 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 e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

Successivamente Il D.Lgs 254/16 ha introdotto la rendicontazione di sostenibilità. Le aziende prevalentemente si sono orientate verso uno standard specifico per l'analisi del gender gap e del gender pay gap.

Con la direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno inteso intervenire con l'obiettivo di dare effettiva attuazione al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore (art. 157 TFUE) e al divieto di discriminazione (art. 4, direttiva 2006/54/CE).

La valutazione effettuata nel 2020 dalla Commissione, e confluita nella comunicazione del 5 marzo 2020 contenente la strategia per la parità di genere 2020-2025, ha messo in evidenza un persistente e grave divario retributivo di genere nell'UE, che si attesta al 13%.

Ma cosa accade in Italia?

I soggetti che ci danno maggiori informazioni a riguardo e che confermano l'esistenza del gender gap e gender pay gap nel nostro paese sono Inps e Istat.

È recentissimo il documento pubblicato dall'Istat che posiziona il gpg sulla paga oraria attorno ad un 9,5%.

Ma il dato forse più interessante perché inaspettato è quello che riguarda il livello di istruzione.

L'istituto, infatti, *rileva come il conseguimento di una laurea non riduca il gender pay gap ma, al contrario, lo incrementi; infatti, parità di livello di istruzione, i dipendenti uomini hanno retribuzioni medie annue sempre superiori alle donne, con un divario che aumenta al crescere del livello di istruzione: si ferma al 19,9% tra i dipendenti con al massimo la licenza media, sale al 20,5% se l'istruzione è secondaria superiore e raddoppia, raggiungendo addirittura il 39,9%, per l'istruzione terziaria.*

E la situazione non cambia con le giovani generazioni; infatti, oltre che al crescere del titolo di studio, le retribuzioni annue crescono all'aumentare dell'età del lavoratore, in misura maggiore per i dipendenti uomini. Rispetto alla retribuzione dei lavoratori più giovani (tra i 14 e i 29 anni), quella degli over50 tra gli uomini è superiore del 65,5%, differenza che si ferma al 38,6% tra le donne.

Ve l'aspettavate?

Questo ci conferma che siamo ancora lontani dal raggiungimento della parità e che anche in prospettiva la situazione non è rosea.

E nelle nostre aziende?

La previsione di sgravi contributivi (così come, a livello di strategia di posizionamento, la possibilità di comunicare all'esterno l'avvenuta certificazione) ha favorito la diffusione in Italia della cosiddetta "certificazione della parità di genere"; si tratta di un'attestazione che le aziende non pongono in campo pratiche discriminatorie. In Italia (fonte gov.it) attualmente ci sono 5.277 aziende con un sistema di gestione della parità di genere certificato.

Come Coordinamento pari opportunità e politiche di genere abbiamo intrapreso una prima analisi sul gender pay gap nel settore bancario. La raccolta dati si è concentrata al momento sulle Dichiarazioni non Finanziarie.

Qui di seguito una prima sintesi frutto di una nostra rielaborazione dei dati pubblicati dai principali attori del mercato finanziario, che evidenzia un sostanziale immobilismo fra i due anni presi in considerazione (elephant in the room).

	2022 - retribuzione base d/u			2023 - retribuzione base d/u		
Banca	Dirigenti	Quadri	A.P.	Dirigenti	Quadri	A.P.
Media	78,95%	92,28%	98,39%	80,15%	92,17%	98,57%

Il nostro “osservatorio”, quindi, conferma, con ulteriori specifiche, che abbiamo ancora tanta strada da percorrere.

Noi come Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere di First Cisl Milano Metropoli continueremo a tenere ben alta l’attenzione su questi aspetti, sfruttando tutte le ipotesi previste dalla nuova normativa (a partire dal CSRD) e invitando ogni sindacalista a fare altrettanto, per essere un pungolo “positivo” per le aziende con l’obiettivo di portarle ad un confronto aperto e consapevole su dati concreti e a rispettare impegni e previsioni a tutto vantaggio delle condizioni di vita delle lavoratrici ma anche dei lavoratori.

Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di genere
First Cisl
Milano Metropoli