

**OLTRE LA COMPLIANCE: PARITÀ E WELFARE IN ITALIA, TRA NORME E OPPORTUNITÀ
RECEPIMENTO DIRETTIVA UE 2023/970 SU PARITÀ DI GENERE IN ITALIA**

Intervento della Coordinatrice del Gruppo Federmanager Minerva Roma Maria Rosaria Cardaci

Gentili Rappresentanti Istituzionali,

colleghe e colleghi, grazie per aver accolto il nostro invito a questo tavolo. Abbiamo chiesto questo incontro perché siamo di fronte a un momento cruciale che richiede un'azione coordinata tra istituzioni, organizzazioni professionali e mondo del lavoro.

Tra meno di due anni, entro giugno 2026, la direttiva europea 2023/970 e la legge delega italiana n. 15/2024 imporranno obblighi vincolanti [generazionevincente.it](https://www.generazionevincente.it) che trasformeranno radicalmente il panorama retributivo italiano: range salariali negli annunci di lavoro, criteri oggettivi e neutri per valutare le mansioni, comunicazione obbligatoria del gender pay gap aziendale e divieto di chiedere ai candidati lo stipendio precedente [generazionevincente.it](https://www.generazionevincente.it). Non si tratta di “pink washing” ma di una norma con possibili sanzioni euparl.europa.eu. Abbiamo convocato questo tavolo perché il tempo stringe e l'Italia non è ancora pronta.

I dati che abbiamo raccolto sono preoccupanti. In Italia solo il 19 % degli annunci di lavoro indica lo stipendio [wired.it](https://www.wired.it), secondo i dati Indeed del 2024 (peggio di noi fa solo la Germania con meno del 20 % [wired.it](https://www.wired.it)), mentre il Regno Unito raggiunge il 69,7 %, la Francia il 50,7 % e i Paesi Bassi il 45,3 % [wired.it](https://www.wired.it).

Dietro questa mancanza di trasparenza in fase di recruiting si nasconde un gender pay gap che nel nostro Paese, nel settore privato, resta al 16 % circa [istat.it](https://www.istat.it) e che sale addirittura al 30,8 % per i manager [istat.it](https://www.istat.it), alimentato proprio dalla scarsa trasparenza e dalla mancanza di criteri oggettivi. Se guardiamo al Global Gender Gap Index 2024 del World Economic Forum, l'Italia si posiziona all'87° posto su 146 paesi [peakcompliance.it](https://www.peakcompliance.it), perdendo otto posizioni rispetto al 2023. Mentre l'Islanda guida la classifica mondiale con il 93,5 % del divario di genere “colmato” e sette paesi europei occupano la top ten [peakcompliance.it](https://www.peakcompliance.it), noi scivoliamo verso il basso.

Eppure, sappiamo che i candidati, soprattutto quelli più qualificati, preferiscono aziende che dichiarano apertamente le retribuzioni. Il 71 % di chi cerca lavoro si dice più propenso a candidarsi per un'azienda che dichiara gli stipendi [wired.it](https://www.wired.it). La trasparenza non è un costo: è un investimento in reputazione, in capacità di attrarre talenti, in riduzione del contenzioso legale. Federmanager lo ha compreso certificando sé stessa e promuovendo la certificazione come leva strategica per la competitività [economymagazine.it](https://www.economymagazine.it). La federazione sostiene che le aziende devono raccogliere subito i dati sul gender pay gap e lavorare con le associazioni di categoria per correggere le disparità [economymagazine.it](https://www.economymagazine.it). Ma questi esempi virtuosi restano isolati. Abbiamo bisogno di un cambio di scala, ed è per questo che siamo qui.

Come Minerva Roma, rappresentiamo professioniste che vogliono essere protagoniste di questo cambiamento, non spettatrici. Abbiamo convocato questo tavolo per tre ragioni precise. La prima: servono strumenti concreti, non solo principi. Come previsto dalla legge delega 15/2024, il governo deve definire rapidamente metodologie standardizzate di job evaluation per confrontare il valore dei lavori e sistemi di raccolta dati efficaci generazionevincente.it. Senza questi strumenti operativi, la legge resterà lettera morta e le aziende non sapranno come adeguarsi. Chiediamo che le associazioni professionali come la nostra siano coinvolte nei tavoli tecnici che definiranno queste metodologie, perché conosciamo dal di dentro le dinamiche aziendali e possiamo contribuire a rendere questi strumenti realmente applicabili.

La seconda ragione riguarda l'impegno concreto che Minerva Roma sta già mettendo in campo. Non siamo qui solo a chiedere, ma a costruire. Il nostro Premio Minerva, che celebra le eccellenze professionali femminili di Roma, sta diventando sempre più partecipato. Ma il Premio non è solo celebrazione: è un momento di incontro tra aziende virtuose, professioniste e istituzioni, dove si scambiano best practices e si creano reti di supporto.

Questo impegno nasce dalla consapevolezza che il gap di genere tra i dirigenti è ancora enorme: nel Lazio il 71,8 % dei dirigenti è uomo e il 28,2 % donna, e la differenza salariale tra dirigenti maschi e femmine è aumentata da 35.900 euro nel 2019 a 38.100 euro nel 2023 un-industria.it.

Il premio ribadisce che la parità di genere è una leva strategica per la crescita del sistema produttivo un-industria.it.

La terza ragione è la più importante: una norma senza enforcement è un'ipocrisia istituzionale. La direttiva prevede sanzioni: le aziende con un gap superiore al 5 % dovranno condurre una valutazione congiunta delle retribuzioni e adottare misure correttive europarl.europa.eu. Per questo servono ispettorati del lavoro rafforzati, verifiche proporzionate e pubbliche, meccanismi di monitoraggio continuativi. Come ricordano le associazioni femminili, questa non deve essere un adempimento formale ma un vero cambio culturale. Vogliamo costruire insieme un sistema in cui l'impegno delle associazioni professionali, la spinta delle aziende illuminate e la vigilanza istituzionale lavorino in sinergia. Minerva Roma è pronta a fare la sua parte: a diffondere le best practices attraverso il nostro network, a promuovere la certificazione volontaria tra le nostre associate, a monitorare l'applicazione della normativa. Ma non possiamo farlo da sole.

Guardiamo ai paesi che hanno fatto progressi significativi: la Spagna ha ridotto il suo gender pay-gap di 8,6 punti percentuali tra il 2013 e il 2023 ec.europa.eu, il Lussemburgo lo ha completamente colmato, con un gap di -0,9 % ec.europa.eu, e il Belgio è sceso allo 0,7 % europarl.europa.eu. Questi paesi ci dimostrano che il cambiamento è possibile quando c'è volontà politica e strumenti adeguati. Siamo qui perché la direttiva 2023/970 è una svolta storica: per la prima volta l'Europa impone trasparenza salariale e criteri oggettivi per valutare il lavoro di pari valore. Ma sarà davvero una svolta solo se istituzioni e organizzazioni collaboreranno. Chi teme la trasparenza sa che emergerebbero disparità che preferisce tenere nascoste, ma nascondere le disuguaglianze non le elimina: le alimenta. In un mercato del lavoro sempre più

competitivo e attento alle questioni di equità, le aziende che non si adeguano resteranno indietro, ed il nostro Paese con loro.

Abbiamo convocato questo tavolo perché abbiamo meno di due anni per trasformare questo obbligo in opportunità e per evitare che il nostro Paese scivoli ulteriormente nelle classifiche internazionali sulla parità di genere. Le donne manager di Roma e del Lazio sono pronte. Le nostre organizzazioni sono pronte. Il crescente successo del Premio Minerva dimostra che c'è un tessuto sociale ed economico che vuole questo cambiamento. La domanda che poniamo oggi alle istituzioni è: siete pronti a costruire con noi il sistema che renderà possibile questa trasformazione? Perché, se vogliamo davvero un mercato del lavoro meritocratico, equo e trasparente, come richiesto dalla normativa europea, questo è il momento di definire insieme gli strumenti, le risorse e i controlli necessari.

Siamo qui per proporre, per collaborare, per vigilare. La parità retributiva non è una concessione. È un diritto. Ed è tempo che diventi realtà.

Grazie per l'attenzione.