

AVVOCATE

<https://agenparl.eu/2025/02/27/comunicato-stampa-divario-retributivo-di-genere-servono-un-cambio-di-passo-nelle-relazioni-industriali-e-accordi-specifici-il-ruolo-delle-imprese-e-delle-istituzioni/>

COMUNICATO STAMPA – DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE, SERVONO UN CAMBIO DI PASSO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E ACCORDI SPECIFICI | IL RUOLO DELLE IMPRESE E DELLE ISTITUZIONI



By 27 Febbraio 2025



(AGENPARL) - Roma, 27 Febbraio 2025

(AGENPARL) – gio 27 febbraio 2025

Pordenone, 27 febbraio 2025 – Per superare il divario retributivo di genere, come stimolato anche dalle riforme normative europee, «occorrono un cambio di passo nelle relazioni industriali e accordi specifici»: la riflessione è emersa questo pomeriggio nel corso del convegno “La discriminazione retributiva di genere: teoria e pratica”, organizzato da Confindustria Alto Adriatico, Ordine degli Avvocati e Ordine dei Consulenti del Lavoro di Pordenone.

L’assessore regionale al Lavoro, Alessia Rosolen, ha posto l’accento sulla necessità di un cambiamento profondo della società, più che su una lettura meramente stereotipata della questione femminile evidenziando come il gender pay gap non sia frutto di una discriminazione diretta, piuttosto della carenza di norme e attenzioni che nel tempo hanno penalizzato le donne nel mondo del lavoro. «Donne – ha detto – che hanno modificato radicalmente la loro presenza nella società negli ultimi cinquant’anni, assumendo carichi di lavoro sempre maggiori» sottolineando però che permangono squilibri legati alla progressione di carriera e alla stabilità lavorativa. Tra i principali ostacoli, Rosolen ha menzionato il part-time involontario, la scarsa valorizzazione ai fini pensionistici e le minori opportunità di avanzamento. Temi che, per l’assessore,

riguardano anche i giovani, sempre più esclusi da percorsi di stabilizzazione lavorativa e autonomia economica. La Regione Friuli Venezia Giulia, ha detto, ha introdotto misure concrete per affrontare queste problematiche, investendo in servizi universali per l'infanzia e in welfare aziendale. «Non si tratta solo di una questione di genere, ma di un cambiamento strutturale della società e dei luoghi di lavoro», ha ribadito Rosolen citando il raddoppio delle risorse dedicate alla certificazione delle imprese impegnate nella riduzione del gender pay gap e al sostegno alla responsabilità sociale d'impresa. Un altro elemento chiave del suo intervento ha riguardato il fenomeno migratorio e l'impatto della fuga di talenti dal Friuli Venezia Giulia, con particolare riferimento a giovani donne e uomini che cercano migliori opportunità fuori regione. «La competitività del territorio – ha affermato – passa necessariamente attraverso una maggiore attenzione alle esigenze delle lavoratrici e delle nuove generazioni». Rosolen ha infine richiamato la necessità di una riforma normativa che vada oltre raccomandazioni e circolari, «con interventi strutturali che garantiscano alle donne non solo l'ingresso, ma anche la permanenza nel mercato del lavoro».

Giuseppe Del Col, Direttore operativo e coordinatore Relazioni Industriali CAA, ha evidenziato come, nonostante i progressi fatti, «persistano ancora significativi differenziali retributivi tra uomini e donne, che in alcuni casi raggiungono anche i 20 punti percentuali a parità di mansione». Del Col ha sottolineato le peculiarità del mondo industriale, dove il secondo livello di contrattazione, molto più sviluppato rispetto ad altri settori, garantisce salari più elevati e formalmente uguali a prescindere dal genere. «Il 40% delle imprese, che rappresentano il 70% degli occupati, beneficia di questa contrattazione avanzata, tuttavia il divario si accentua quando si eleva il livello di professionalità, sia per le mansioni operaie sia per impiegati, quadri e dirigenti, dove intervengono modalità salariali ad personam, bonus e altri fattori che possono differenziare i trattamenti. È soprattutto in questo ambito – ha aggiunto – che occorre operare affinché le scelte aziendali siano coerenti con la parità di genere, attraverso l'incremento di procedure oggettive di analisi e valutazione». Del Col ha anche evidenziato l'importanza di adottare gli stessi criteri meritocratici nei sistemi di progressione di carriera spiegando che «la valorizzazione della formazione acquisita, la valutazione oggettiva delle performance individuali e delle capacità relazionali devono essere gli elementi che permettono in egual misura, tra uomini e donne, lo sviluppo professionale». In sostanza, guardando al futuro, le imprese dovranno investire sempre più nella creazione di supporti dedicati sia alle lavoratrici sia ai lavoratori per conciliare meglio l'attività lavorativa con gli impegni familiari.

«L'attuazione delle pratiche che favoriscono la parità di genere, stimolata anche dalle riforme normative europee come la Direttiva 970/2023, imporrà un cambio di passo nelle relazioni industriali – ha concluso Del Col – che dovrà contare su una rinnovata sensibilità sul tema, sia da parte datoriale sia sindacale, sottolineando la necessità di promuovere questo cambiamento anche attraverso specifici accordi sindacali».

Pier Luigi Giol, Presidente Ordine Consulenti del lavoro Pordenone, ha sottolineato l'importanza della continuità nel dialogo tra le diverse realtà coinvolte nel tema della discriminazione retributiva di genere. Giol ha evidenziato come il lavoro congiunto con le aziende e il confronto costante siano fondamentali per affrontare e risolvere le problematiche che emergono nel tempo.

Ludovica Silei, segretario dell'Ordine degli Avvocati di Pordenone in sostituzione del Presidente, ha sottolineato l'importanza del Comitato Pari Opportunità, di cui fa parte la collega Sara Furlanetto, evidenziando il crescente ruolo delle donne nell'avvocatura, sebbene il divario retributivo rispetto ai colleghi uomini rimanga significativo. Pur

essendo in numero sempre maggiore, le avvocate guadagnano meno e si trovano spesso a lavorare con una clientela prevalentemente privata, mentre le pubbliche amministrazioni continuano a rivolgersi maggiormente agli uomini. Questo riflette un problema culturale e strutturale ancora presente nella professione. Silei ha poi affrontato il tema del doppio carico di lavoro per le libere professioniste, che devono conciliare la carriera con gli impegni familiari. Ha evidenziato come molte giovani avvocate abbiano scelto di lasciare la libera professione per accedere a ruoli nella pubblica amministrazione, attratte da maggiore stabilità e migliori tutele per la conciliazione tra lavoro e famiglia. Molte di loro, pur avendo studiato per esercitare la professione forense, hanno preferito lavorare in tribunale o in cancelleria, dove possono usufruire di diritti come il congedo per malattia dei figli, una possibilità spesso assente nella libera professione.

Sara Furlanetto, Presidente comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Pordenone, ha evidenziato l'attualità e l'urgenza del tema della discriminazione retributiva di genere, sottolineando l'importanza della Direttiva UE 970/2023 sulla trasparenza e l'equità salariale. Questa normativa, che gli Stati membri dovranno recepire entro giugno 2026, conferma che il problema della disparità retributiva non è solo italiano, ma europeo. Il diritto alla parità salariale è un principio fondamentale, ma la sua applicazione rimane insufficiente, rendendo necessarie misure concrete ed efficaci. A livello normativo, l'Italia ha introdotto nel 2021 la legge n. 162, che prevede la certificazione di parità di genere per incentivare politiche retributive più eque. Tuttavia, l'efficacia di queste misure dipende dalla loro concreta attuazione e dalla promozione di una cultura del lavoro basata sulla parità. Furlanetto ha poi analizzato la situazione nella professione forense, presentando i dati del Rapporto dell'Avvocatura 2024, realizzato da Cassa Forense in collaborazione con il Censis. Al 31 dicembre 2023, gli avvocati iscritti alla Cassa erano circa 236.946, di cui il 52% uomini e il 47,1% donne. Tuttavia, il 54,2% delle cancellazioni dall'Ordine nel 2023 ha riguardato avvocate con meno di 15 anni di anzianità. Secondo il rapporto, il 52% delle donne abbandona la professione per difficoltà di conciliazione con la vita familiare, mentre il 19% per ragioni economiche. Esiste, inoltre, un divario retributivo significativo: le avvocate guadagnano in media 30.000 euro in meno all'anno rispetto ai colleghi uomini. Questo gap è dovuto sia a fattori culturali – con una persistente preferenza per l'avvocato uomo in ambito imprenditoriale e istituzionale – sia alla carenza di misure di sostegno alla genitorialità, come asili nido accessibili o strumenti efficaci per conciliare lavoro e famiglia. Solo nel settembre 2024, il Senato ha approvato il disegno di legge n. 729, che introduce il legittimo impedimento per avvocate e professioniste in caso di maternità, allattamento o assistenza a familiari malati o disabili. Questo ritardo normativo dimostra quanto ci sia ancora da fare per garantire un'effettiva parità. Furlanetto ha concluso esprimendo la speranza che, con l'impegno e la sensibilità di tutti, si possano applicare le normative esistenti e trovare soluzioni adeguate per raggiungere presto una reale equità retributiva.

Il convegno ha ospitato anche gli interventi della di Anna Zilli sul tema della trasparenza salariale in vista del recepimento della Direttiva Europea 970/2023, di Anna Piovesana sulla prova della discriminazione retributiva e di Matteo Borzaga sui profili giuridici della certificazione di parità di genere.

Massimo Boni