



CONFIMI INDUSTRIA CREMONA

Via Gaspare Pedone 20, Cremona

Tel 0372 458640  
[info@confimicremona.it](mailto:info@confimicremona.it)

“VISITA LE PAGINE CONFIMI INDUSTRIA CREMONA”

TRASPARENZA RETRIBUTIVA, ENTRO GIUGNO 2026 ENTRERÀ IN VIGORE LA DIRETTIVA UE 2023/970

# Differenza di genere, non solo salariale

Esiste un sistema economico, ma anche sociale, che non incentiva le donne

**E**ntro giugno 2026 gli stati membri dell’Unione Europea sono chiamati a recepire la Direttiva UE 2023/970 in materia di trasparenza retributiva, che si pone l’obiettivo di superare il fenomeno della differenziazione salariale tra generi, a discapito delle donne.

**Dottoressa Daina che giudizio dà della Direttiva?**

«La Direttiva apre, sicuramente, una riflessione importante su un problema esistente e reale, quello del gender pay gap. Guardando, in particolare, al nostro Paese, il Rendiconto di Genere dell’INPS del 2025, recentemente presentato, ci restituisce un dato significativo, gli stipendi delle donne sono inferiori di oltre il 25% rispetto a quelli degli uomini, con un valore inferiore nelle attività manifatturiere (19,7%) e ben superiore nelle attività finanziarie ed amministrative (31,7%). La causa, però, di questi dati non deriva solo dalla discriminazione salariale diretta. In questo senso la Direttiva sembra tralasciare quei fattori centrali alla base del persistere del fenomeno della differenziazione retributiva tra generi quali la presenza ancora diffusa di stereotipi di genere, la sovrarappresentazione delle donne in settori a bassa retribuzione, le interruzioni di carriera ed il ricorso al part-time involontario, aspetti sui quali, la Direttiva prima ed il decreto all’esame delle commissioni parlamentari poi, non incidono. Basti altresì pensare che solo il 21% delle posizioni dirigenziali è occupato da una donna, a dimostrazione che esiste un sistema, non solo economico, ma innanzitutto sociale, che non incentiva le donne a raggiungere posizioni di leadership, gravando ancora, ad esempio, il lavoro di cura per lo più su di loro. E’ opportuno, inoltre, evidenziare che la differenziazione retributiva a discapito delle donne, è presente non solo nell’ambito del lavoro dipendente. I dati, infatti, raccontano di uno scenario ancora più critico per il lavoro autonomo e quello delle libere professioni. Pensiamo proprio a quest’ultimo. Se da una parte assistiamo ad una crescita significativa delle donne libere professioniste (+15% negli ultimi 15 anni), dall’altra il divario di redditi continua ad essere significativamente marcato, con le donne con redditi inferiori di oltre il 45% rispetto agli uomini. Fatta questa, a mio avviso, doverosa premessa, se analizziamo la Direttiva non solo dalla prospettiva di ge-



**Paola Daina, responsabile nazionale area lavoro Confimi Industria e Direttore Generale Confimi Industria Cremona**



**L’avvocato Daniela Colleoni socia Studio Fasola&Partners**

nere, essa ha il merito di affrontare un tema importante quella della trasparenza retributiva, in un’ottica dove il tema dell’equità deve essere strettamente correlato ai percorsi di crescita, al consolidamento e l’acquisizione di competenze, ai temi della responsabilità e dell’approccio al lavoro».

**In qualità di responsabile nazionale dell’area relazioni industriali di Confimi Industria è recentemente intervenuta all’ audizione presso la Commissione Lavoro della Camera dei deputati proprio sul decreto legislativo in materia di trasparenza retributiva. Quali ritiene siano gli aspetti positivi del decreto e quali quelli da mi-**

## IMPEGNO

Accompagnare le piccole e medie imprese in un percorso che porterà a declinare ciò che è già presente in molte realtà

## OBIETTIVO

Aiutare le PMI a rendere le proprie scelte più leggibili e sostenibili all’insegna della trasparenza e tracciabilità

do quell’equilibrio necessario tra esigenze aziendali ed i diritti del lavoratore. Sempre come Confimi abbiamo, inoltre, presentato una proposta per rendere meno aleatorio e di più facile comprensione ed applicazione i concetti di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”, quelli intorno ai quali agisce il confronto retributivo, intendendo con il primo le mansioni identiche e con il secondo quelle inquadrare allo stesso livello di classificazione. Partendo da qui e da esempi già maturati anche a livello aziendale, riteniamo si possa dare concretezza allo spirito della Direttiva, senza ingessare le dinamiche retributive. Per quanto riguarda gli aspetti più critici, sicuramente l’attenzione è sugli obblighi di informazione e comunicazione e sulle preoccupazioni di un aggravio burocratico e di costi per le imprese, con l’attenzione che i Decreti attuativi, che dovranno essere adottati in merito, prevedano procedure chiare e non onerose. Come Associazione sarà nostra cura accompagnare le nostre piccole e medie imprese in un percorso che forse può creare qualche perplessità, ma che ritengo porterà a declinare ciò che, in modo meno strutturato e codificato, è già presente in molte realtà».

**Avvocato Colleoni, la normativa in materia di trasparenza retributiva si inserisce in un quadro normativo già complesso. Quanto sono preparate oggi le PMI ad affrontare questo ulteriore livello di regolamentazione?**

«Le PMI si trovano spesso a operare in un contesto normativo stratificato, in cui nuove disposizioni si innestano su obblighi già esistenti in materia di lavoro, contrattazione e organizzazione aziendale. Non parlerei di imprese impreparate, quanto piuttosto di imprese che devono confrontarsi con una complessità crescente, spesso senza disporre di strutture interne dedicate esclusivamente alla conformità normativa. Molte realtà operano sulla base di assetti organizzativi che, pur essendo sostanzialmente corretti e coerenti con le richieste normative, non sono sempre adeguatamente formalizzati. Il decreto sulla trasparenza retributiva chiede di rendere espliciti criteri che fino ad oggi sono rimasti impliciti, come quelli legati all’inquadramento, ai percorsi di crescita e alla valorizzazione delle competenze. Questo passaggio richiede tempo, competenze e consapevolezza, che per le PMI devono essere conciliati con le esigenze operative quotidiane. È quindi importante evitare un ap-

proccio che trasformi l’adempimento in un esercizio puramente burocratico, riconoscendo la necessità di tempi adeguati e di strumenti di orientamento che consentano alle imprese di applicare la norma in modo sostenibile».

**In questo scenario, quale ruolo può giocare la compliance, al di là del semplice adempimento formale?**

«La compliance non dovrebbe essere letta come un insieme di vincoli, ma come un’occasione per interrogarsi sulla coerenza interna dell’impresa. Norme come quelle sulla trasparenza retributiva spingono le aziende a riflettere sui sistemi di classificazione del personale, sui percorsi di crescita e sui criteri di attribuzione del valore professionale. È comprensibile che questo passaggio possa generare preoccupazione, soprattutto nelle realtà di dimensioni più contenute. Proprio per questo, se affrontata in modo sostanziale e non meramente difensivo, la compliance può diventare uno strumento di prevenzione del contenzioso, di maggiore chiarezza nei rapporti di lavoro e di miglioramento della qualità organizzativa. L’obiettivo non è comprimere la flessibilità tipica delle PMI, ma accompagnarle nel rendere le proprie scelte più leggibili e sostenibili all’interno di un quadro normativo che richiede maggiore trasparenza e tracciabilità».

**Quanto è importante, in questo percorso, l’accompagnamento delle imprese attraverso servizi informativi e di supporto?**

«È un elemento decisivo. Le imprese hanno bisogno di essere accompagnate, non solo informate. Attività come le pillole giuridiche, i momenti di approfondimento e gli strumenti di lettura semplificata delle norme svolgono una funzione fondamentale perché consentono di tradurre il linguaggio normativo in chiavi di interpretazione concrete. In questo percorso, il lavoro svolto da Confimi Industria Cremona, in collaborazione con studi professionali specializzati come Fasola & Partners, consente di affiancare le aziende non solo nella comprensione degli obblighi, ma anche nella loro integrazione all’interno della specifica realtà organizzativa offrendo un supporto strutturato che tenga conto della dimensione aziendale, della contrattazione applicata e dei processi interni, così che la compliance possa essere vissuta come parte integrante di una gestione consapevole e sostenibile dell’impresa».