

Audizione di Confprofessioni presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati, sullo schema di decreto legislativo n. 379 recante “attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione”.

03 marzo 2026

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

la riduzione del divario retributivo di genere rappresenta oggi una priorità che coinvolge non soltanto il piano dell'equità, ma quello della qualità complessiva del nostro sistema economico e sociale. La parità salariale non è un tema settoriale: incide sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, sulla sostenibilità delle carriere, sulla crescita economica e sulla coesione del Paese.

Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è già parte integrante del nostro ordinamento. E tuttavia, nonostante il quadro normativo esistente, le differenze economiche tra uomini e donne continuano a manifestarsi lungo l'intero ciclo della vita lavorativa. Se alcuni indicatori del divario orario mostrano nel tempo lievi miglioramenti, la distanza si amplia significativamente quando si considerano la minore continuità occupazionale femminile, il maggiore ricorso al part-time involontario, le interruzioni di carriera legate alla genitorialità e la più ridotta presenza nelle posizioni di maggiore responsabilità.

Il problema, dunque, non è soltanto salariale in senso stretto. È organizzativo, culturale e strutturale. Riguarda l'accesso alle opportunità, la progressione professionale, la distribuzione delle responsabilità e la continuità dell'attività lavorativa.

In questo contesto, la trasparenza retributiva può rappresentare uno strumento importante. Non è una soluzione automatica, ma una condizione abilitante: rendere conoscibili e verificabili i criteri di determinazione e progressione delle retribuzioni significa creare le condizioni per far emergere disparità non giustificate e correggerle. Se ben calibrata, la trasparenza può contribuire a migliorare la qualità complessiva dei sistemi retributivi e a rafforzare la responsabilità organizzativa.

Per queste ragioni esprimiamo un orientamento favorevole all'impostazione della Direttiva europea e allo schema di decreto legislativo di recepimento, che si muove in continuità con il nostro sistema di relazioni industriali e valorizza strumenti già presenti nel nostro ordinamento.

Il ruolo della contrattazione collettiva

L'impianto del decreto valorizza in modo significativo la contrattazione collettiva di qualità. Questo non è un elemento accessorio, ma il cuore del sistema.

La centralità dei contratti collettivi non riguarda soltanto la definizione del lavoro di pari valore. Essa investe l'intera architettura del sistema retributivo: le declaratorie professionali, i livelli di inquadramento, la definizione delle responsabilità, le progressioni economiche e gli istituti di welfare contrattuale.

È nella contrattazione che si costruisce l'equilibrio tra competenze richieste, autonomia, complessità delle mansioni e trattamento economico. È lì che possono essere definiti criteri oggettivi, verificabili e neutrali rispetto al genere. Il decreto legislativo, nel richiamare questo ruolo, chiama le parti sociali a una responsabilità ulteriore: garantire che i sistemi classificatori siano chiari, aggiornati e coerenti con le trasformazioni organizzative.

In questa prospettiva, riteniamo opportuno che il legislatore rafforzi in modo esplicito la presunzione di conformità ai principi di parità dei sistemi di classificazione previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Una formulazione più netta contribuirebbe a garantire certezza giuridica, evitando interpretazioni disomogenee o valutazioni sganciate dalla realtà contrattuale.

Una simile scelta avrebbe anche un effetto sistemico rilevante: favorirebbe concretamente la contrattazione collettiva di qualità e contribuirebbe a contrastare fenomeni di dumping contrattuale. Se i sistemi classificatori dei contratti maggiormente rappresentativi diventano parametro privilegiato di riferimento, si rafforza l'incentivo ad aderire a modelli contrattuali strutturati, completi e coerenti, che garantiscono non solo livelli retributivi adeguati ma anche sistemi di tutele effettivi e consolidati.

Al tempo stesso, la direttiva può rappresentare un'occasione per migliorare la qualità dei sistemi classificatori laddove risultino poco aderenti ai modelli organizzativi, in particolare nelle piccole e medie imprese. Il concetto di lavoro di pari valore implica la capacità di confrontare posizioni non identiche ma equivalenti in termini di responsabilità, competenze, complessità e condizioni di lavoro.

Potrebbe risultare utile prevedere indicazioni applicative che aiutino le imprese a individuare criteri oggettivi di comparazione - quali responsabilità organizzativa, autonomia decisionale, contenuto professionale, competenze richieste - evitando che il concetto di pari valore venga interpretato in modo astratto o formalistico. Tali indicazioni potrebbero essere

definite attraverso linee guida ministeriali elaborate in forma partecipata con le parti sociali e con il contributo dei professionisti che operano nella gestione dei rapporti di lavoro, così da garantire uniformità interpretativa e forte ancoraggio alla realtà organizzativa.

Un’attenzione specifica merita inoltre la fase preassuntiva. Le nuove regole introducono limiti e obblighi informativi che incidono anche sul momento della selezione e della definizione dell’offerta economica. Sarà necessario un periodo di adattamento organizzativo, soprattutto per le piccole e medie imprese, affinché tali vincoli vengano correttamente integrati nelle procedure aziendali senza generare rigidità o incertezze applicative. Anche sotto questo profilo, l’accompagnamento tecnico sarà determinante per tradurre il principio in prassi sostenibili.

La nozione di livello retributivo

Un tema particolarmente delicato riguarda la nozione di livello retributivo ai fini della comparazione.

È condivisibile la scelta di concentrare il confronto sulle componenti strutturali e generalizzate della retribuzione. Occorre evitare che la nozione venga interpretata in modo eccessivamente estensivo, ricomprendendo trattamenti individuali legati a performance, responsabilità aggiuntive o anzianità, quando fondati su criteri oggettivi e documentabili.

La trasparenza non deve tradursi in una compressione della capacità dell’impresa di valorizzare il merito, ma in uno strumento per garantire che le differenze siano motivate e coerenti.

In questo quadro merita attenzione anche il tema dell’apprendistato, contratto a contenuto formativo caratterizzato da una progressione retributiva correlata all’acquisizione graduale di competenze. È opportuno che la disciplina chiarisca in modo puntuale il trattamento di tali rapporti, per garantire coerenza con la natura dell’istituto e prevenire incertezze interpretative.

Analoga attenzione deve essere dedicata alla soglia che attiva la valutazione congiunta. Il superamento della percentuale prevista deve costituire un indice di attivazione di verifica, non una presunzione automatica di discriminazione. È importante che il dato statistico non si trasformi, sul piano processuale, in una presunzione sostanziale difficilmente superabile. La disciplina dovrà essere applicata in modo da garantire un corretto equilibrio nell’onere della prova, evitando che scostamenti percentuali, anche quando giustificati da fattori oggettivi e documentabili, si traducano automaticamente in contenzioso. La finalità della norma è preventiva e correttiva, non punitiva o meramente conflittuale.

Sul piano operativo, l’attuazione del decreto dovrebbe essere improntata a proporzionalità e semplificazione. Una parte rilevante dei dati necessari è già nella disponibilità della pubblica amministrazione attraverso flussi informativi consolidati. Si pensi

ai dati retributivi e contributivi trasmessi mensilmente all’INPS tramite il sistema Uniemens, al Rapporto biennale sulla situazione del personale, alle informazioni contenute nella Certificazione Unica e nelle comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro.

In molti casi le informazioni utili al calcolo del divario retributivo sono già presenti in forma strutturata nei sistemi pubblici. È quindi coerente e auspicabile evitare duplicazioni di comunicazioni e nuovi oneri amministrativi, valorizzando le banche dati esistenti e favorendo la loro interoperabilità. La possibilità di far dialogare tra loro i sistemi informativi delle diverse amministrazioni, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, consentirebbe di elaborare indicatori affidabili senza richiedere ulteriori adempimenti alle imprese. L’interoperabilità dei flussi informativi ridurrebbe il margine di errore, aumenterebbe la qualità dei dati e renderebbe la trasparenza uno strumento effettivo di monitoraggio, evitando appesantimenti burocratici non necessari.

Anche il sistema sanzionatorio dovrà mantenere un equilibrio tra rigore e proporzionalità, distinguendo chiaramente tra mere irregolarità formali e situazioni di discriminazione effettiva non sanata. Un impianto equilibrato rafforza la credibilità della norma e ne favorisce l’adesione sostanziale da parte delle imprese.

Le piccole e medie imprese nello schema di decreto e il ruolo dei professionisti

La gradualità dimensionale degli obblighi appare coerente con il principio di proporzionalità e dovrebbe essere confermata. Sarebbe altresì opportuno prevedere una fase di monitoraggio degli effetti applicativi della disciplina prima di valutare eventuali estensioni degli obblighi, così da verificare l’impatto organizzativo ed economico sulle imprese e assicurare che le misure adottate producano risultati effettivi in termini di riduzione del divario.

Le piccole e medie imprese, pur escluse dagli adempimenti più onerosi, restano parte essenziale del tessuto produttivo e dovranno essere accompagnate in un percorso culturale di consapevolezza e trasparenza.

In questo scenario il ruolo dei professionisti del lavoro è determinante. Essi rappresentano l’interfaccia tecnica tra norma e realtà organizzativa. Conoscono i sistemi di inquadramento previsti dai contratti collettivi, gestiscono quotidianamente le strutture retributive, analizzano dati complessi e assistono le imprese nella prevenzione del rischio.

La trasparenza retributiva richiede non solo adempimenti formali, ma capacità di analisi comparativa, lettura dei livelli contrattuali, ricostruzione delle progressioni economiche e comprensione delle componenti strutturali della retribuzione. Richiede una competenza tecnica che unisce conoscenza normativa e comprensione organizzativa.

I professionisti dispongono di strumenti tecnici già consolidati, operano quotidianamente con sistemi digitali integrati con le banche dati pubbliche e hanno

esperienza nella gestione delle verifiche e del contenzioso. Valorizzare pienamente le competenze professionali significa investire sulla qualità dell’attuazione, sulla prevenzione dei rischi applicativi e sulla diffusione di buone prassi, trasformando la riforma in un percorso di miglioramento organizzativo e non in un mero adempimento formale.

5

Il gender pay gap nel lavoro professionale

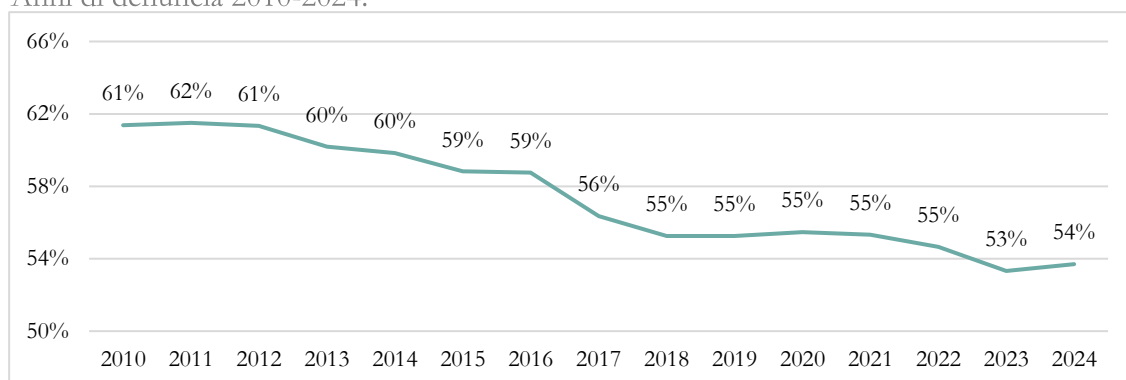
Infine, la riflessione sulla parità economica non può limitarsi al lavoro subordinato.

Anche nel lavoro autonomo professionale il divario di genere è significativo e strutturale. I dati mostrano che il reddito medio delle professioniste si attesta poco oltre la metà di quello dei colleghi uomini, con un gap che emerge già nelle prime fasi dell’attività e tende ad ampliarsi nel tempo.

Infatti, la Figura 1 evidenzia come il divario di genere in ambito reddituale tra i liberi professionisti abbia registrato un progressivo e costante ampliamento nel periodo considerato, segnalando un peggioramento della condizione economica relativa delle donne rispetto agli uomini. Nel 2010, le professioniste percepivano in media il 61% del reddito dei colleghi uomini. Tale percentuale si è mantenuta relativamente stabile fino al 2012, per poi avviare una progressiva diminuzione negli anni successivi, fino a toccare il valore minimo del 53% nel 2023. Nell’ultimo anno si osserva un lieve assottigliamento del gap reddituale.

Figura 1: Andamento della percentuale del reddito femminile rispetto al reddito maschile

Anni di denuncia 2010-2024.



Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Adepp

Il confronto tra i redditi dei professionisti e dei dipendenti rivela significative differenze, sia tra i profili professionali sia tra i sessi. In particolare, nel 2024 il gap reddituale tra uomini e donne si rivela molto più marcato, sia in termini assoluti sia relativi, per i professionisti iscritti alle Casse di previdenza che per i lavoratori dipendenti.

I dati mostrano che, in tutti i casi, le donne percepiscono redditi inferiori rispetto agli uomini. Nel 2024 i differenziali reddituali a favore degli uomini variano dai circa 27 mila euro dei professionisti iscritti alle Casse private a circa 7.000 euro dei professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps. La situazione appare, dunque, particolarmente critica per le professioniste iscritte alle Casse, con valutazioni che possono incidere anche sui percorsi professionali delle persone. Tant'è che mentre un uomo può aspirare a redditi più elevati nella libera professione, per le donne il settore pubblico rappresenta una strada verso compensi mediamente più alti. Infatti, i professionisti iscritti alle Casse prendono in media il 28% in più dei dipendenti pubblici mentre le libere professioniste iscritte alla Casse hanno un reddito del 3% inferiore rispetto alle dipendenti del settore pubblico. Questa differenza di prospettiva reddituale è ancora più evidente se si osserva la percentuale di reddito femminile sul reddito maschile: nel 2024 le donne libere professioniste percepiscono solo il 54% del reddito dei colleghi uomini, mentre la percentuale sale al 77% per le dipendenti pubbliche. Per completare il quadro, nel caso dei professionisti iscritti alla Gestione Separata e dei dipendenti del settore privato, le donne percepiscono in media circa il 71-72% del reddito maschile (Tabella 1).

Tabella 1: Redditi medi annui dei professionisti iscritti alle Casse di previdenza, dei professionisti iscritti alla Gestione Separata, dei dipendenti privati e dei dipendenti pubblici, e gap maschi-femmine e percentuale del reddito femminile rispetto al reddito maschile

Ordine per Reddito femmine/Reddito maschi crescente. Anno 2024*.

	Maschi	Femmine	Gap (maschi-femmine)	Reddito femmine/Reddito maschi
Professionisti Casse di previdenza privata	58.619 €	31.462 €	27.157 €	53,7%
Dipendente privato	28.955 €	20.681 €	8.275 €	71,4%
Gestione separata - Professionisti	25.172 €	18.166 €	7.006 €	72,2%
Dipendente pubblico	42.125 €	32.412 €	9.713 €	76,9%

*I dati 2024 di Adepp si riferiscono al 2024 come anno di denuncia

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Inps e Adepp

Questo dato evidenzia come il tema della parità economica attraversi **l'intero mercato del lavoro e assuma forme diverse a seconda dei contesti organizzativi**. Nel lavoro autonomo, il divario è strettamente legato alla continuità dell'attività, all'accesso agli incarichi di maggiore valore economico e alla possibilità di conciliare responsabilità professionali e familiari.

In questa prospettiva si colloca il progetto di legge promosso dal CNEL volto a rafforzare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi, in continuità con il percorso avviato con la legge 81/2017.

Accanto agli interventi normativi, è fondamentale promuovere modelli organizzativi fondati sulla collaborazione professionale. Le società tra professionisti rappresentano un esempio concreto di questa logica: consentono aggregazione di competenze, condivisione del rischio imprenditoriale, migliore distribuzione dei carichi di lavoro e maggiore continuità dell'attività anche nei momenti di maternità o difficoltà personale.

La dimensione collaborativa delle società tra professionisti può contribuire a ridurre il divario di reddito, favorendo accesso a incarichi più strutturati e a organizzazioni più stabili.

La trasparenza retributiva può rappresentare un'occasione di rafforzamento strutturale del nostro mercato del lavoro, a condizione che sia attuata con equilibrio, proporzionalità e piena valorizzazione della contrattazione collettiva di qualità e delle competenze professionali.

Un'attuazione attenta, monitorata e tecnicamente accompagnata consentirà di trasformare un obbligo normativo in uno strumento di miglioramento organizzativo e di prevenzione delle disparità, evitando irrigidimenti e conflitti non necessari.

Ridurre il divario di genere significa rafforzare la qualità del lavoro, la competitività del sistema produttivo e la coesione sociale del Paese.

È una sfida che riguarda l'intero mondo del lavoro - subordinato e autonomo - e che può essere affrontata con successo solo attraverso un impegno condiviso, responsabile e consapevole.