

Basta interventi spot sulla parità salariale

di Marianna Filandri

Le discriminazioni esistono. Si verificano quando una persona viene trattata meglio o peggio di un'altra non per ciò che fa, ma per ciò che è. Per il colore della pelle, l'origine, la religione, il genere. O per qualsiasi altra caratteristica personale che nulla ha a che vedere con il merito o le competenze. Proprio su questo tema, il governo ha avviato il recepimento di due direttive europee in materia di parità. Nei giorni scorsi è stata considerata la direttiva europea sulla parità salariale tra uomini e donne, attraverso lo schema di decreto sulla trasparenza retributiva. Ieri è stato trattato il decreto che attua la direttiva europea sugli organismi per la parità e sulle tutele contro le discriminazioni.

Intervenire per promuovere la parità è necessario. La piena uguaglianza di genere non è stata raggiunta in nessun Paese nel mondo e in Italia il divario è particolarmente evidente. I numeri del mercato del lavoro lo mostrano con chiarezza. A dicembre 2025 lavorava il 54% delle donne contro il 70,9% degli uomini. La distanza è ampia e incide direttamente sull'autonomia economica. Nel confronto europeo la situazione non migliora. L'occupazione femminile italiana è inferiore di oltre 12 punti rispetto alla media dell'Unione ed è la più bassa tra i 27 Paesi membri. E non è solo una questione di quantità. Conta anche la qualità del lavoro. Le donne hanno maggiore probabilità di avere contratti a termine o part time involontari, con una incidenza superiore di oltre 12 punti rispetto agli uomini. Le carriere sono più discontinue e spesso interrotte dalla maternità. Inoltre, è noto che le donne accedono con maggiore difficoltà alle posizioni apicali, sono più presenti nei settori poco remunerativi e meno rappresentate in quelli ad alta qualificazione. E capita anche che a parità di mansione e competenze, le donne siano pagate meno. Questo insieme di fattori produce un effetto cumulato sul reddito. Secondo le ultime stime Istat, il differenziale medio supera i 6mila euro annui

a vantaggio degli uomini. La retribuzione oraria media è più bassa di quasi il 6%, con una differenza più ampia nel settore privato. È un accumulo di svantaggi che produce disuguaglianze lungo tutto l'arco della vita fino alle pensioni.

In questo scenario, la trasparenza retributiva è uno strumento utile, ma da sola difficilmente sarà sufficiente. Rendere visibili le differenze salariali è positivo, ma non interviene sulle dinamiche che le producono. Affrontare queste ultime non è solo un obbligo normativo. La parità è un principio costituzionale e una questione di equità. Il lavoro è l'attività attraverso cui le persone costruiscono autonomia, sicurezza economica e prospettive per il futuro.

Inoltre, c'è una dimensione economica non trascurabile. L'occupazione femminile è un fattore produttivo rilevante. Una maggiore partecipazione al lavoro contribuisce direttamente alla crescita attraverso più ore lavorate e maggiore produttività, e indirettamente attraverso l'aumento della domanda di servizi e consumi che generano ulteriore occupazione. Infine, il reddito da lavoro protegge le famiglie dalla povertà e riduce la vulnerabilità.

Per questo la parità non può essere considerata un tema accessorio. Riguarda la qualità della nostra economia e della convivenza civile. La direttiva europea è un passaggio importante. Ma i divari si riducono solo attraverso interventi coerenti e continui, non con un singolo provvedimento.