

RAPPORTI BIENNALI E CERTIFICAZIONE DI GENERE: I DATI SULLA PARITÀ IN EMILIA-ROMAGNA

Presentazione e lettura dei rapporti biennali 2022-2023
e dati sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali
di lavoratrici madri e lavoratori padri anno 2024



Atti del convegno tenutosi il 15 dicembre 2025



Consigliera di Parità



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA



Consulta
Consigli Provinciali
Consulenti del Lavoro
Regione Emilia Romagna



Commissione Pari Opportunità
Consiglio Nazionale Economico
per il Mezzogiorno della Regione



RAPPORTI BIENNALI E CERTIFICAZIONE DI GENERE: I DATI SULLA PARITÀ IN EMILIA-ROMAGNA

Presentazione e lettura dei rapporti biennali 2022-2023
e dati sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali
di lavoratrici madri e lavoratori padri anno 2024

Atti del convegno tenutosi il 15 dicembre 2025

*Stampato presso il Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna
Febbraio 2026*

Indice

Filomena D'Antini <i>Consigliera Nazionale di Parità</i>	pag. 5
Giovanni Paglia <i>Assessore alle Politiche abitative, Lavoro, Politiche giovanili Regione Emilia-Romagna</i>	pag. 7
Guido Giusti <i>Difensore civico Regione Emilia-Romagna</i>	pag. 8
Sonia Alvisi <i>Consigliera di Parità Effettiva Regione Emilia-Romagna</i>	pag. 11
Donata Favaro <i>Professoressa associata Università di Padova</i>	pag. 15
Marco Peruzzi <i>Professore associato Università di Verona</i>	pag. 34
Antonio Zoina <i>Direttore Ispettorato Territoriale del Lavoro Bologna</i>	pag. 66
Isabella Pavolucci <i>CGIL Emilia- Romagna</i>	pag. 73
Elisa Fiorani <i>CISL Emilia- Romagna</i>	pag. 75
Luana Marrone <i>UIL Emilia- Romagna</i>	pag. 79

Maria Grazia Maestrelli

Consigliera di Parità Effettiva Regione Toscana

pag. 81

Francesca Torelli

Consigliera di Parità Effettiva Regione Veneto

pag. 82

Filomena D'Antini

Consigliera Nazionale di Parità

L'analisi dei Rapporti biennali sulla situazione del personale rappresenta oggi uno degli strumenti più potenti che abbiamo per comprendere davvero come si configurano le dinamiche di genere all'interno delle imprese italiane.

La riforma introdotta con la legge 162 del 2021 ha trasformato quello che per anni è rimasto un adempimento formale, in un vero e proprio osservatorio nazionale sulla parità di genere nel lavoro. Abbiamo ampliato l'obbligo alle aziende sopra i 50 dipendenti, digitalizzato completamente la raccolta dei dati e arricchito il questionario con informazioni più dettagliate su assunzioni, carriere, formazione, retribuzioni e politiche di conciliazione.

L'analisi del biennio 2022–2023, realizzata su scala nazionale e mai così completa, ci offre un quadro molto chiaro: la partecipazione delle imprese è stata altissima, segnale di responsabilità e consapevolezza crescente, ma nel contempo i dati raccolti ci restituiscono la fotografia di un mondo del lavoro dove la parità di genere non è stata ancora pienamente realizzata.

Nonostante i considerevoli progressi, infatti, le donne risultano concentrate nei ruoli impiegatizi e restano significativamente sottorappresentate nelle posizioni apicali, il ricorso al part-time, che incide su avanzamenti di carriera e livelli retributivi, rimane una caratteristica fortemente femminilizzata e i dati salariali confermano un gender pay gap ancora persistente.

Ciò che emerge con forza, però, è che le differenze non riguardano solo il 'quanto' le donne lavorano, ma anche il 'come' vengono inserite, valorizzate e trattenute all'interno delle organizzazioni. Le progressioni di carriera, le iniziative di welfare, l'accesso alla formazione e le politiche di conciliazione vita-lavoro mostrano ancora importanti asimmetrie, soprattutto nelle imprese medio-piccole e in alcuni settori territoriali.

Accanto a queste criticità, tuttavia, registriamo anche alcuni segnali incoraggianti. Le imprese più strutturate stanno investendo in strumenti di flessibilità, in codici etici, in procedure anti-molestie e in percorsi di inclusione più avanzati e la circostanza che una quota crescente di aziende scelga non solo di adempiere all'obbligo, ma anche di riorganizzare internamente processi, valutazioni e criteri di selezione, ci dice che il cambiamento è ormai avviato.

Oggi il valore dei Rapporti biennali è proprio questo: non solo misurare i divari, ma innescare un processo di miglioramento continuo che permette alle aziende di verificare se stanno operando in modo

corretto, ai sindacati e alle lavoratrici di avere strumenti di tutela più efficaci, alle Consigliere di parità di intervenire con maggiore tempestività e alle istituzioni di progettare politiche mirate.

In definitiva, i dati 2022–2023 ci ricordano che la parità non è una fotografia, ma un percorso fatto di trasparenza, responsabilità e monitoraggio costante che richiede una collaborazione sistemica tra imprese, istituzioni e attori sociali. Lo strumento del Rapporto biennale, dunque, non deve essere inteso come un mero obbligo amministrativo, ma come una leva strategica per modernizzare il mercato del lavoro, per renderlo più equo, più competitivo e più capace di valorizzare tutto il talento disponibile, senza distinzioni di genere.

Giovanni Paglia

Assessore alle Politiche Abitative, Lavoro, Politiche giovanili Regione Emilia-Romagna

La parità di genere, per la Regione Emilia-Romagna, non è uno slogan ma una scelta politica netta, che parla di lavoro, diritti e giustizia sociale.

Non si tratta solo di affermare un principio di civiltà, ma di correggere squilibri reali che colpiscono le lavoratrici nella qualità dell'occupazione, nelle retribuzioni e nelle prospettive di carriera.

Un mercato del lavoro che penalizza le donne è un mercato più povero, più fragile e meno innovativo: a rimetterci è l'intera comunità regionale.

I dati dei rapporti biennali mostrano con chiarezza che il divario occupazionale, il differenziale salariale e la segregazione professionale restano nodi strutturali.

Le donne sono ancora sovrarappresentate nel part-time involontario, nei contratti più precari e nei settori a minore riconoscimento economico e sociale.

Le dimissioni legate alla maternità e al carico di cura continuano a raccontarci che il lavoro di riproduzione sociale grava in modo sproporzionato sulle lavoratrici.

Questo non è un destino naturale, ma il risultato di un'organizzazione del lavoro e dei servizi che va cambiata con decisione.

Per questo i numeri vanno letti con attenzione e profondità, incrociando genere, tipologia contrattuale, orari, livelli retributivi e dimensione delle imprese.

La certificazione della parità, le politiche attive mirate alle donne, il rafforzamento dei servizi pubblici e dei congedi sono strumenti di riequilibrio, non concessioni.

Parlare di parità nel lavoro significa parlare di redistribuzione delle opportunità, del potere e del tempo.

La Regione Emilia-Romagna sceglie di stare dalla parte di chi lavora e pone questo come priorità di questa legislatura e dell'attività di governo della Regione.

Guido Giusti

Difensore civico Regione Emilia-Romagna

La garanzia dei diritti tra efficienza amministrativa e parità di Genere

Buongiorno a tutte e a tutti.

Ringrazio la Consigliera di Parità regionale, Sonia Alvisi, per l'invito a questo incontro. Il monitoraggio costante condotto dal suo Ufficio costituisce uno strumento essenziale per orientare le politiche di giustizia sociale nella nostra Regione.

Consentitemi di aprire con una riflessione sul luogo che ci ospita. Ci troviamo nella nuova sede della Biblioteca dell'Assemblea Legislativa, recentemente inaugurata. Non è una cornice neutra. Come è stato ricordato dal Presidente dell'Assemblea, questo spazio nasce sotto il segno della libertà di stampa e della circolazione delle idee. Una biblioteca collocata all'interno di un'istituzione rappresentativa richiama l'esigenza che ogni decisione amministrativa e ogni scelta normativa si fondino su conoscenza verificabile e dati oggettivi.

Una precisazione iniziale sul ruolo che ricopro. Ancora oggi il Difensore Civico è un istituto poco conosciuto e che da molti viene spesso percepito come una sorta di "sportello reclami". Il Difensore Civico, così come la Consigliera di Parità, è un'autorità di garanzia, istituita per rafforzare la tutela dei cittadini nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, vigilando sul rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità.

L'intervento si colloca in una dimensione precontenziosa: gratuita, rapida, priva di formalismi, con l'obiettivo di prevenire il contenzioso giudiziario.

Nel 2024 l'Ufficio ha registrato oltre mille istanze annue, con un incremento del 40% rispetto all'anno precedente. Questo dato va letto in chiave ambivalente.

Da un lato, testimonia un carico di lavoro sempre più impegnativo per la struttura, che è chiamata a istruire ogni pratica con il rigore tecnico e giuridico richiesto dalla legge. Dall'altro lato, è un dato che appare ancora contenuto, specie se raffrontato alla densità demografica della regione e, ancor più, se si considerano i costi elevati della giustizia "tradizionale", che rende di fatto antieconomico adire le vie

giudiziarie per questioni di (apparente) modesta entità, quali una bolletta della luce sovrastimata, un ritardo nel rilascio di un documento urbanistico o le lunghe attese per accedere a una visita medica.

Ciò significa che molti cittadini continuano a subire passivamente inefficienze amministrative perché ritengono che “non valga la pena” far valere i propri diritti.

Ecco, il mio compito è anche quello di trasmettere un messaggio chiaro: vale sempre la pena.

Anche perché le segnalazioni hanno una duplice funzione: la prima è ovviamente quella di cercare di risolvere il singolo caso, ma vi è anche quella di costituire uno strumento di emersione delle inefficienze strutturali della Pubblica Amministrazione e, ove possibile, tentare di correggerle.

Esiste una connessione metodologica tra Difensore Civico e Consigliera di Parità. Entrambe le figure operano nell'ambito dell'articolo 3 della Costituzione, che impone alla Repubblica di rimuovere gli ostacoli che limitano l'eguaglianza sostanziale.

Questo concetto rappresenta il faro del nostro operato. Come ebbe a dire con straordinaria lungimiranza Piero Calamandrei, soltanto quando questo sarà raggiunto si potrà veramente affermare che la Repubblica italiana è davvero “democratica” e “fondata sul lavoro”. Senza la rimozione degli ostacoli economici e sociali, le distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche o condizioni, l'uguaglianza rimane una parola vuota.

Ecco, l'uguaglianza sostanziale non è un concetto statico, ma un mandato dinamico. Significa riconoscere che non basta che la legge sia uguale per tutti sulla carta, se poi, nella realtà dei fatti, le inefficienze della Pubblica Amministrazione o i pregiudizi del mercato del lavoro impediscono a una persona di partire dallo stesso nastro di partenza degli altri. Noi siamo qui anche per contribuire a rimuovere quegli ostacoli.

La Consigliera di Parità contrasta le discriminazioni di genere. Il Difensore Civico interviene sulle disuguaglianze prodotte da procedure opache, ritardi o cattiva amministrazione, che colpiscono prevalentemente chi dispone di minori strumenti di tutela.

Gli ambiti di competenza sono distinti, è vero. Il Difensore Civico non interviene nei rapporti di lavoro privati né in quelli di pubblico impiego. Ma proprio per questo si può dire che si tratta di perimetri complementari che convergono verso un obiettivo comune: la tutela effettiva della persona.

I Rapporti Biennali presentati oggi trasformano la discriminazione da percezione soggettiva in fatto giuridicamente rilevante. L'azione del Difensore Civico si fonda su un approccio analogo: l'analisi di atti e documenti amministrativi. In entrambi i casi, il disagio individuale viene tradotto in un'istanza di diritto fondata su elementi oggettivi e verificabili.

Il lavoro costituisce il principale strumento di inclusione sociale. Quando una donna è costretta a lasciare il proprio impiego per l'assenza o l'inadeguatezza dei servizi – segnatamente quelli per l'infanzia o il welfare territoriale – si manifesta un fallimento della Pubblica Amministrazione. In questo punto le competenze della Consigliera di Parità e quelle del Difensore Civico convergono: l'inefficienza di un servizio pubblico diventa concausa concreta di una disparità di genere.

Le iniziative della Consigliera di Parità contribuiscono a diffondere la consapevolezza degli strumenti di tutela istituzionale disponibili, tra cui la Difesa Civica, a presidio dei diritti amministrativi che incidono sulle condizioni di lavoro e di vita.

I rapporti biennali forniscono una documentazione puntuale. Il monitoraggio non è un esercizio statistico, ma un'operazione di trasparenza. L'analisi dei divari retributivi per livelli di inquadramento e tipologie contrattuali consente di individuare dove il cosiddetto "soffitto di cristallo" permane.

La questione non riguarda solo la parità salariale, ma anche la parità nelle posizioni decisionali. Finché le posizioni apicali resteranno prevalentemente appannaggio maschile, il sistema democratico resta incompleto.

Anche il dato sulle dimissioni post-maternità richiede particolare attenzione. Quando una lavoratrice madre presenta le dimissioni nei primi anni di vita del figlio, raramente si tratta di una scelta libera. Più frequentemente rappresenta una resa di fronte a un sistema che non consente una reale conciliazione o che emargina chi rientra dal congedo.

In sintesi, la parità di genere e il rispetto delle differenze non costituiscono una questione settoriale, ma una questione democratica. È necessario un salto di qualità. Le leggi sono necessarie ma non sufficienti: serve una vigilanza costante e responsabile da parte di tutte le istituzioni, in particolare di quelle Autorità di garanzia che hanno il compito di presidiare quotidianamente i diritti.

L'obiettivo è che ogni cittadino dell'Emilia-Romagna possa riconoscere nelle istituzioni e nel proprio luogo di lavoro spazi di piena realizzazione dei propri diritti e libertà.

Grazie.

Sonia Alvisi

Consigliera di Parità Effettiva Regione Emilia-Romagna

La lettura dei rapporti biennali sul personale femminile e maschile anno 2022/2023 nelle Aziende della Regione Emilia-Romagna.

Il lungo viaggio verso la parità uomo-donna nel lavoro ha conosciuto tappe fondamentali fin dalla legge 903 del 1977 per proseguire con la legge 125 del 1991, poi approdate nel Codice delle pari opportunità, fino ad arrivare alla legge 162/21 che ha un approccio completamente innovativo parzialmente prescrittivo ma piuttosto promozionale è una normativa che agisce su quattro punti.

1. Allarga il concetto di discriminazione non lo lega più soltanto al genere ma esempio alle esigenze di cura quindi non è soltanto essere donna il fattore discriminatorio ma per esempio il dedicarsi alla cura parentale noi sappiamo che questo è un elemento che può incidere tutto sommato può riguardare anche persone di sesso diverso.
2. Una discriminazione organizzativa non solo come atto verso la persona ma il contesto in cui la persona lavora gli orari l'organizzazione del lavoro che può essere potenzialmente sfavorevole quindi una visione più ampia di discriminazione.
3. Comunicazione di dati questo è un punto fondamentale perché la legge vuole accumulare dati punta alla trasparenza le organizzazioni devono redigere rapporti molto dettagliati in formato solo telematici ci sono le premesse per accumulare dei data set molto significativi per conoscere anche in modo puntuale lo stato dell'arte questo determinerà un patrimonio informativo utilissimo che noi attualmente non abbiamo implica le organizzazioni a misurarsi questo è fondamentale.
4. Premiale quello della certificazione della parità di genere come tutti i processi di certificazione è un processo volontario non è prescrittivo però invoglia le organizzazioni a dotarsi della certificazione anche con beneficio contributivo questo dovrebbe innescare per come è pensata la certificazione quel mutamento culturale di approccio di creazione di un ambiente favorevole culturalmente al cambiamento di approccio al superamento degli stereotipi che io vedo come un segno innovativo nella nostra normativa di parità. Ora bisogna vedere se funzionerà sono sicuramente processi lenti dal mio osservatorio posso dire che c'è un grande interesse alla certificazione di parità il processo è lungo e chiede il coinvolgimento di tanti attori non soltanto i datori di lavoro la legge ha avviato un percorso virtuoso.

L'importanza della parità di genere non risiede solo nel fatto che si tratta di un diritto umano fonda-

mentale ma essa rappresenta anche la pietra angolare di una società giusta, prospera e sostenibile. L'uguaglianza di genere non va a beneficio solo delle donne ma della società nel suo complesso.

La lettura dei Rapporti Biennali anni 2022/2023 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese dell'Emilia Romagna con più di 50 dipendenti un lavoro da me commissionato alla Dott.ssa Donata Favaro e Dott. Marco Peruzzi che ringrazio per il lavoro svolto con grande competenza e professionalità che va oltre i numeri: racconta storie di opportunità mancate, di barriere invisibili, ma anche di possibilità concrete di cambiamento.

Alcuni dati parlano da soli:

Le donne sono il 49,86% della forza lavoro, il miglioramento non cancella le disuguaglianze restano concentrate nei livelli intermedi e penalizzate nell'accesso alle posizioni apicali con rapporti di lavoro part time 83,43% mentre per gli uomini il 16,57%.

Il gender pay gap è ancora alto: 20,1% sul totale delle retribuzioni, con punte del 38% sulle componenti accessorie.

Il part-time rimane un lavoro quasi esclusivamente femminile (76,9%) e spesso non scelto, ma subito. Questo riduce il reddito, rallenta la progressione professionale e ha effetti di lungo periodo anche sulle pensioni future; una penalizzazione che si accumula ovviamente nel tempo e che contribuisce a rendere strutturale il divario economico tra uomini e donne.

Solo il 40% delle promozioni riguarda donne, e la disparità cresce nei ruoli di maggiore responsabilità.

Il report segnala poi un altro rischio che guarda al futuro: la trasformazione del lavoro legata all'innovazione tecnologica e all'intelligenza artificiale potrebbe colpire in modo selettivo le occupazioni più fragili, dove le donne sono oggi maggiormente presenti.

Dietro queste percentuali c'è il senso del nostro lavoro: mettere a disposizione strumenti di conoscenza per orientare politiche e pratiche più giuste.

Importante è il lavoro portato avanti in questi anni con l'Ispettorato Interregionale del Lavoro dapprima con il Dott. Aniello Pisanti e ora con la Dott.ssa Patrizia Muscatello. La regione Emilia Romagna si conferma 3 dopo Lombardia e Veneto per le dimissioni delle lavoratrici madri nell'anno 2024 sono state 5955 per la maggioranza di loro la motivazione è per la difficoltà della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Alla luce di quanto detto ritengo che ci sia bisogno di un contesto socioeconomico che renda possibile il lavoro, che renda possibile il lavoro a certe condizioni per cui le donne non solo possono entrare nel mondo del lavoro, ma possono anche fare carriera, quindi sfondare i vari soffitti di cristallo, che possano non solo entrare, ma anche accedere a retribuzioni più alte, per esempio evitando i lavori cosiddetti enclave di lavoro povero che il nostro sistema presenta, evitando situazioni di lavoro a tempo ridotto o di lavoro discontinuo che spesso caratterizzano le carriere femminili.

E quindi io credo che in tutto questo non servano nuove leggi ma sia fondamentale che ci sia un

approccio di policy improntato soprattutto all'offerta di servizi. Il tema della conciliazione tra vita e lavoro, che è un tema oggi molto di moda, ha visto una importante riforma a livello europeo con la direttiva del 2019, la cosiddetta direttiva conciliazione, di cui si mettono in campo varie proposte, varie soluzioni che io credo siano state però finora tutte concentrate sull'idea dei congedi, cioè sull'idea che per conciliare la vita e il lavoro, prevalentemente delle donne, anche se per onore del vero per un omaggio al formale-rispetto della parità degli uomini, non si dice mai che questa conciliazione si rivolge alle donne, si potrebbe rivolgere anche agli uomini, ma poi nei fatti i fruitori di questi strumenti sono in prevalenza le donne, che per conciliare devono liberare il tempo dal lavoro per dedicarlo alla vita personale, alla vita privata.

Quindi in quella logica che vede le donne garanti di un lavoro non retribuito a favore della famiglia, a favore dell'assistenza, a favore della cura, i milioni di donne che si occupano di cure e di assistenza non sono più solo quelle che riguardano la cura dell'infanzia, ma sono anche quelle che riguardano le persone anziane, le persone anziane non autosufficienti o eventuali persone con disabilità che sono all'interno della famiglia.

Ecco, questa politica della conciliazione che si realizza attraverso forme di congedo o forme di riduzione dell'orario che possono essere richieste e accordate con precedenza rispetto ad altri lavoratori o forme di lavoro a distanza.

E io, da questo punto di vista, qualche perplessità ce l'ho perché poi tutto questo tempo che le donne liberano dal lavoro retribuito per dedicarlo al lavoro non retribuito se lo ritrovano, per esempio, con un enorme scarto sul gender pay gap, con un enorme gap sulle retribuzioni che penalizza fortemente le donne e con pensioni povere.

Invece c'è anche un altro percorso che può essere intrapreso per favorire un più equilibrato-una più equilibrata distribuzione dei compiti di cura nel mercato del lavoro.nell'ambito sociale che è quello di offrire servizi.

È chiaro che è una strada molto più costosa a livello di politiche pubbliche, perché impone la creazione di strutture che si rivolgono peraltro a tutti.

In realtà in Italia il lavoro di cura in questi anni è stato affidato a un modello di welfare che è stato anche definito welfare fai da te o welfare familistico, che si è ridotto sostanzialmente in un attivismo all'interno delle famiglie, spesso caricato sulle spalle delle donne.

Si conta che il numero dei caregiver in Italia siano circa sette milioni, di cui il settantacinque per cento sono donne. Quindi stiamo parlando di numeri molto importanti.e come dicevo questo welfare familistico finisce per essere realizzato concretamente dalle donne all'interno delle famiglie.

Per cui questo meccanismo, questo welfare familistico, non fa che approfondire anche le differenze socio economiche che noi abbiamo nell'ambito della nostra realtà. Quindi, di tutto questo per tornare all'origine diventa essenziale la creazione di strutture e servizi che possono evitare queste distorsioni, come l'esternalizzazione del lavoro di cura o il welfare fai da te.

Evitare che tutto si risolva con una logica di congedo o di part time che alla fine continua a penalizzare le donne. Però per farlo diventa molto importante l'intervento pubblico e diventa molto importante la realtà territoriale.

Questo è un Paese in cui i dati trovano poco appiglio. In cui non gli si crede fino in fondo, come spesso non si crede fino in fondo alla scienza.

Ed è un peccato, perché il dato (così come la scienza) tende a semplificare la vita dell'essere umano, a fornirgli uno strumento di comprensione (e di salvezza).

Perché l'uguaglianza nel lavoro non è un tema "di donne", ma la misura della qualità democratica, sociale ed economica di una Regione e di un Paese.

La sfida ora è trasformare i dati in azioni: certificazione di parità di genere, trasparenza retributiva, politiche di conciliazione, cultura organizzativa inclusiva.

Siamo in una fase in cui gli strumenti esistono, ma non sempre vengono attuati efficacemente, monitorati con rigore, percepiti come prioritari dal mondo produttivo.

La sfida che ci attende è chiara: trasformare il diritto formale in diritto sostanziale.

Un grazie a tutte e tutti coloro che hanno reso possibile la lettura dei rapporti biennali 2022/2023. Insieme dimostriamo che il cambiamento è possibile, e soprattutto necessario.

Donata Favaro

Professoressa associata Università di Padova

Il divario retributivo di genere nella Regione Emilia-Romagna

Analisi dei Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - biennio 2022/2023 – Regione Emilia Romagna.

1. Introduzione

Il concetto di trasparenza salariale o trasparenza retributiva (in inglese pay transparency) è da diversi anni al centro degli obiettivi dell'Unione Europea. Con trasparenza salariale si intende un approccio chiaro, aperto e comprensibile a tutto ciò che riguarda le retribuzioni. In particolare, essa si realizza attraverso l'accessibilità alle procedure e alle informazioni aziendali che concorrono alla determinazione dei compensi. Nella pratica, ogni dipendente dovrebbe poter accedere alle informazioni utilizzate dai datori di lavoro per definire le retribuzioni dei propri colleghi.

Dopo alcuni anni di discussioni e preparazione, il 24 aprile 2023 è stata finalmente adottata la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. In base alla nuova normativa, le imprese dovranno garantire che il divario retributivo di genere non superi il 5%; in caso contrario, potrebbero incorrere in sanzioni e ammende, oltre che nell'obbligo di risarcimento nei confronti delle persone che abbiano subito una discriminazione salariale. Inoltre, le informazioni sulle retribuzioni dovranno essere rese note fin dalla fase iniziale della selezione del personale. Si tratta di un obiettivo rilevante se si considera che, nel 2023, il Parlamento Europeo ha stimato un divario retributivo medio di genere nell'UE pari al 12% (calcolato sulle imprese con almeno 10 dipendenti), sebbene con marcate differenze tra i paesi. Tale divario ha effetti non solo sulla qualità della vita delle donne durante l'età lavorativa, ma incide anche sulle loro prospettive economiche in età pensionistica.

Ad oggi, l'Italia non ha ancora recepito il contenuto della direttiva e ha tempo per farlo fino al 7 giugno 2026; è inoltre previsto che alcuni obblighi specifici vengano introdotti con tempistiche più ampie e differenziate in relazione alla dimensione delle imprese. Il Decreto ministeriale del 29 marzo 2022, che abroga il precedente DM 3 maggio 2018, definisce tuttavia le modalità di redazione del "Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile" (di seguito "Rapporto biennale") da parte delle aziende pubbliche e private che occupano più di cinquanta dipendenti. Il Rapporto biennale deve essere redatto sia con riferimento al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono invece redigere il rapporto su base volontaria.

Il Rapporto biennale riguarda, per ciascuna qualifica (dirigenti, quadri, impiegati e operai), lo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, nonché i fenomeni di mobilità, il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, i licenziamenti, i prepensionamenti e i pensionamenti, oltre alla retribuzione effettivamente corrisposta. A partire dal biennio 2022-2023, i Rapporti biennali presentano un maggiore livello di dettaglio sull'impegno lavorativo: oltre alle informazioni sugli occupati a tempo pieno e a tempo parziale, le aziende sono infatti tenute a dichiarare anche il totale delle ore lavorate per ciascuna categoria professionale. Ciò consente il calcolo delle retribuzioni orarie, una novità particolarmente rilevante poiché permette di stimare la retribuzione oraria a livello aziendale.

Per il biennio 2022-2023, nella Regione Emilia-Romagna hanno compilato il Rapporto biennale complessivamente 3.267 aziende, di cui 256 su base volontaria, trattandosi di imprese con un numero di dipendenti pari o inferiore a 50. Nella tabella che segue si riassume la distribuzione delle aziende per dimensione.

Tabella 1. Il campione delle aziende che hanno compilato il Rapporto 2022/2023

	Numero compilazioni	%
Aziende con meno di 51 dip.	256	7,84
Aziende con più di 50 e meno di 101	1556	47,63
Aziende con più di 100 e meno di 251	973	29,78
Aziende con più di 250 e meno di 501	270	8,26
Aziende con più di 500	212	6,49
Totale	3267	100

Di seguito viene presentata l'analisi dei dati relativa esclusivamente alle aziende con almeno 51 dipendenti, ossia quelle soggette all'obbligo di compilazione del Rapporto. Non verranno considerate le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 51, in quanto non obbligate alla compilazione e caratterizzate, peraltro, da un'elevata eterogeneità dimensionale; il 75% di esse, infatti, non raggiunge i 40 dipendenti.

Il campione analizzato è pertanto costituito da 3.011 aziende ed è di poche unità superiore a quello relativo al biennio 2020-2021 (pari a 2.973 aziende). L'analisi è svolta, ove possibile, in comparazione con i risultati del biennio 2020-2021 (Favaro D., 2026, *Rapporti biennali e certificazione di genere: i dati sulla parità in Emilia-Romagna. Presentazione lettura dei rapporti biennali 2020/2021*, pag. 15-38).

2. Il gender gap nelle categorie professionali, nella tipologia contrattuale, nel part-time e nei congedi

Si fornisce innanzitutto una panoramica della composizione del campione per genere e categorie professionali. In Tabella 2 è riportato il numero totale dei dipendenti dichiarato da ciascuna azienda al 31 dicembre 2023, distinti per qualifica (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e per genere. Il confronto con i dati del biennio 2020-2021 restituisce alcuni risultati di rilievo. Si conferma la prevalenza delle donne nelle occupazioni impiegatizie (49,86%) e degli uomini nelle professioni operaie (55,58%), con percentuali molto simili a quelle osservate nel biennio precedente. Emergono tuttavia elementi di novità per quanto riguarda la categoria dei quadri: la percentuale di donne quadre aumenta infatti dal 3,22% del 2020-2021 al 6,08%, avvicinandosi a quella maschile (7,91%). Sul totale dei quadri, le donne rappresentano il 40,16%, a fronte del 29,90% del biennio precedente. Si tratta di un dato particolarmente incoraggiante, soprattutto considerando il periodo della pandemia, durante il quale l'occupazione femminile ha risentito in modo significativo delle difficoltà economiche e organizzative. Rimane tuttavia complesso, per le lavoratrici, il passaggio dalla posizione di quadro a quella dirigenziale: solo l'1,95% delle donne raggiunge infatti il ruolo di dirigente, in flessione rispetto al 2,36% del biennio precedente e inferiore al dato maschile, pari al 2,68%.

Tabella 2. Occupati al 31-12-2023 per categoria professionale e genere

	Femmine			Maschi			Totale
		% riga	% colonna		% riga	% colonna	
Operai	142885	39,79%	42,11%	216169	60,21%	55,58%	359054
Impiegati	169163	56,25%	49,86%	131580	43,75%	33,83%	300743
Quadri	20636	40,16%	6,08%	30745	59,84%	7,91%	51381
Dirigenti	6605	38,81%	1,95%	10416	61,19%	2,68%	17021
Totale	339289		100,00%	388910		100,00%	728199

In Tabella 3 viene presentata la distribuzione occupazionale per genere in relazione alla tipologia contrattuale, alla durata del contratto, all'orario di lavoro e agli strumenti di conciliazione tra attività di cura e lavoro. Queste informazioni consentono di approfondire alcuni dei fattori che contribuiscono a determinare il divario retributivo di genere. La stabilità o instabilità del rapporto di lavoro influisce infatti sull'accumulazione di capitale umano e incide sulla retribuzione oraria contrattata; l'impegno nelle attività di cura tende a sottrarre tempo all'attività lavorativa, ostacolando la progressione di carriera e il riconoscimento di premi di produttività legati alle ore lavorate; infine, il lavoro part-time penalizza le donne nelle opportunità di avanzamento professionale.

Tabella 3. Occupati al 31-12-2023 per tipologia contrattuale, aspettativa, CIG e congedo parentale

	Femmine		Maschi		Totale
		% riga		% riga	
Tempo indeterminato	294431	46,01%	345440	53,99%	639871
di cui PT	114560	83,43%	22756	16,57%	137316
Tempo determinato	38147	52,18%	34956	47,82%	73103
di cui PT	16114	72,08%	6241	27,92%	22355
Apprendistato	6665	44,09%	8452	55,91%	15117
Altro	46	38,98%	72	61,02%	118
Totale dipendenti	339289		388910		728199
Intermittenti (di cui)	4041	43,13%	5328	56,87%	9369
In lavoro agile (di cui)	37426	45,89%	44123	54,11%	81549
Dipendenti in:					
CIG	10867	35,80%	19485	64,20%	30352
Congedo di maternità/ paternità	10419	58,17%	7492	41,83%	17911
Congedo parentale	19690	65,78%	10245	34,22%	29935

Al termine del 2023, la distribuzione dei contratti a tempo indeterminato tra donne e uomini risulta sostanzialmente in linea con quanto rilevato alla fine del precedente biennio, sebbene la percentuale di donne occupate a tempo indeterminato registri una lieve flessione di un punto percentuale, attestandosi al 46,01%, con un corrispondente aumento della componente maschile al 53,99%. Un elemento particolarmente positivo è rappresentato dall'incremento del numero complessivo dei contratti a tempo indeterminato, per entrambi i generi, accompagnato da una riduzione dei contratti a tempo determinato. A dicembre 2023, i contratti a tempo indeterminato risultano pari a 294.431 per le donne e 345.440 per gli uomini, rispetto ai 292.203 e 328.944 registrati a fine 2021. I contratti a tempo determinato scendono invece a 38.147 per le donne e 34.956 per gli uomini (nel 2021 erano 42.411 e 38.810 rispettivamente), confermando tuttavia una sostanziale stabilità nella distribuzione di genere del lavoro a tempo determinato, pari a circa il 52% per le donne e il 48% per gli uomini. All'interno di entrambe le tipologie contrattuali si conferma la marcata sproporzione del lavoro part-time a svantaggio delle donne. Le percentuali di lavoro part-time femminile si attestano

stabilmente intorno al 72% tra i lavoratori con contratti a tempo determinato e superano l'83% tra quelli con contratti a tempo indeterminato.

A fine 2023, l'apprendistato, il lavoro agile e il lavoro intermittente presentano una distribuzione di genere nettamente sbilanciata a favore degli uomini, che rappresentano circa il 56% degli occupati in apprendistato, il 57% nel lavoro intermittente e il 54% nel lavoro agile. Al contrario, i congedi di maternità/paternità e i congedi parentali restano a prevalenza femminile, sebbene con percentuali più equilibrate rispetto alla fine del biennio precedente. In particolare, a fine 2023 le donne in congedo di maternità costituiscono il 58% del totale dei lavoratori (contro il 68,5% del 2021), mentre gli uomini in congedo di paternità rappresentano il 42% (31,5% nel 2021). Analogamente, le donne in congedo parentale sono circa il 65,6% degli occupati, in diminuzione rispetto al 74% osservato nel 2021. Infine, i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni a fine 2023 risultano in maggioranza uomini (64,2%), in controtendenza rispetto al dato di fine 2021, quando la distribuzione della CIG tra donne e uomini appariva sostanzialmente equilibrata.

3. La formazione

Nel corso del 2023 si registra un aumento significativo delle ore di formazione, in particolare per le operaie e gli operai (Tabella 4). In termini assoluti, il numero complessivo di ore di formazione destinate alle operaie risulta triplicato, mentre per gli operai l'incremento è pari a circa il 40%. Di conseguenza, la quota di partecipazione femminile alla formazione aumenta dal 30,9% del 2021 al 45,9% del 2023, mentre quella maschile diminuisce dal 69,10% al 54,08%. Per quanto riguarda le professioni impiegatizie, le ore complessive di formazione crescono sia per le donne che per gli uomini, mantenendo tuttavia pressoché invariate le percentuali di genere, pari a circa il 54% per le donne e il 46% per gli uomini.

Un aumento rilevante si osserva anche per le ore di formazione erogate a donne e uomini con qualifica di quadro. Le ore di formazione usufruite dalle donne quadre risultano raddoppiate, mentre quelle destinate agli uomini quadri aumentano di circa il 30%. Questo andamento appare coerente con l'incremento del numero di donne quadre osservato a fine 2023 rispetto a dicembre 2021. La forbice di genere nella formazione rivolta ai quadri si riduce rispetto al biennio precedente: nel 2023, circa il 43% delle ore di formazione è impartito alle donne e il 57% agli uomini, mentre nel 2021 le percentuali erano rispettivamente del 33% e del 67%.

Con riferimento alla categoria dei dirigenti, il monte ore di formazione non evidenzia variazioni particolarmente marcate, sebbene si osservi un lieve aumento per entrambi i generi. La ripartizione di genere rimane sostanzialmente stabile nel tempo, con una distribuzione pressoché equilibrata tra donne e uomini.

Quanto appena descritto influenza considerevolmente i dati della formazione per partecipante ripor-

tati in Tabella 5. Le ore per partecipante nel corso del 2023 sono pari a 26,46 per le operaie e 21,40 per gli operai, più che triplicate per le operaie e quasi raddoppiate per gli operai rispetto al biennio precedente.

Tabella 4. Totale ore di formazione per categoria lavorativa nel corso del 2023

	Femmine			Maschi		Totale ore formazione
	Ore di formazione	% riga		Ore di formazione	% riga	
Operai	2255379	45,92%		2655932	54,08%	4911311
Impiegati	3264969	54,26%		2752708	45,74%	6017677
Quadri	770720	43,09%		1018104	56,91%	1788824
Dirigenti	266575	50,64%		259793	49,36%	526368

Per le impiegate si osserva un incremento di circa quattro ore per partecipante, mentre per gli impiegati l'aumento è di quasi due ore rispetto al biennio precedente, favorendo una sostanziale convergenza tra i due generi nella fruizione delle ore di formazione pro-capite.

Sebbene l'incremento complessivo delle ore di formazione destinate alle donne quadre sia stato considerevole, il dato pro-capite cresce di poco più di due ore rispetto al 2021, a causa del marcato aumento del numero di partecipanti, passato da 9.370 a 18.065 unità. Per gli uomini quadri, le ore pro-capite aumentano di circa un'ora, mantenendo tuttavia un lieve svantaggio rispetto alle donne: nel 2023, le ore di formazione per partecipante sono pari a 42,66 per le donne quadre e a 39,49 per gli uomini quadri.

Diversamente da quanto osservato per le altre categorie, il numero dei dirigenti partecipanti alla formazione diminuisce, sia nella componente femminile sia in quella maschile, a fronte di un aumento delle ore complessivamente erogate. Ne consegue un incremento significativo delle ore di formazione pro-capite, che salgono a 47,42 per le dirigenti (34,42 nel 2021) e 34,55 per i dirigenti uomini (28,02 nel 2021). In conclusione, le donne nelle posizioni apicali confermano un maggiore impegno nella formazione continua.

Tabella 5. Ore di formazione pro-capite

	Femmine			Maschi		
	Ore di formazione	Partecipanti	Ore/ Partecipante	Ore di formazione	Partecipanti	Ore/ partecipante
Operai	2255379	85231	26,46	2655932	124136	21,40
Impiegati	3264969	121521	26,87	2752708	93141	29,55
Quadri	770720	18065	42,66	1018104	25780	39,49
Dirigenti	266575	5621	47,42	259793	7519	34,55

4. Le retribuzioni orarie: differenze di genere lungo la distribuzione

I Rapporti periodici redatti per il biennio 2022-2023 introducono una novità significativa rispetto alle rilevazioni precedenti: la possibilità di calcolare le retribuzioni orarie per tutte le categorie professionali – operai, impiegati, quadri e dirigenti. Tale calcolo non era possibile nel biennio precedente a causa di incongruenze tra le diverse sezioni del questionario sottoposto alle aziende. Infatti, le sezioni del questionario 2020-2021 contenenti informazioni sul monte retributivo erano definite su raggruppamenti professionali differenti rispetto a quelle relative alle ore lavorate, impedendo l'incrocio dei dati e il calcolo delle retribuzioni orarie. Il questionario predisposto per il biennio 2022-2023 ha risolto questo problema, consentendo la determinazione della retribuzione oraria per ogni categoria professionale.

La retribuzione oraria rappresenta un indicatore fondamentale per la valutazione del divario retributivo di genere (Gender Pay Gap – GPG). Il GPG calcolato sul monte retributivo complessivo (annuale, mensile o settimanale) è influenzato dal tempo dedicato al lavoro: esso misura il divario di disponibilità economica complessiva tra uomini e donne e permette di valutare le disuguaglianze di genere nella capacità di acquisto attuale e futura. Si tratta di una misura significativa della disparità complessiva tra donne e uomini e dell'empowerment femminile, ma non consente di individuare eventuali differenze derivanti dalla domanda di lavoro, cioè da un diverso riconoscimento a donne e uomini del valore del lavoro. Il GPG calcolato sulle retribuzioni orarie depura il divario complessivo dalle differenze nel tempo di lavoro, evidenziando la componente del differenziale che deriva da una remunerazione diversa per lavoro di uguale valore. Per identificare con maggiore precisione questa componente, sarebbe necessario disporre di informazioni su istruzione, esperienza, anzianità di servizio e altre caratteristiche individuali che influenzano la produttività. I Rapporti periodici, tuttavia, non raccolgono dati a livello di singolo lavoratore e non consentono tale approfondimento. Tenendo presente questo limite, proponiamo l'analisi del GPG orario con l'obiettivo di fornire una prima descrizione del fenomeno nelle aziende soggette all'obbligo di compilazione del rapporto.

Dal punto di vista operativo, la retribuzione oraria è calcolata a livello di lavoratrici e lavoratori per ciascuna categoria professionale e per ogni azienda, dividendo il monte retributivo annuo lordo al 31 dicembre 2023 (Tabella 2.8 del Rapporto) per il numero di ore lavorate nello stesso periodo (Tabella 2.3 del Rapporto). In questo modo, si ottiene la retribuzione oraria per genere e categoria professionale per ogni azienda.

L'analisi proposta si articola in due approfondimenti principali:

- A. Analisi delle distribuzioni regionali delle retribuzioni orarie di donne e uomini nelle diverse categorie professionali e calcolo del divario retributivo orario in punti specifici delle distribuzioni (media, mediana, primo quartile, terzo quartile).
- B. Misurazione del divario retributivo orario a livello aziendale e analisi della distribuzione del divario tra le aziende del territorio, per individuare quelle virtuose.

In entrambi gli approfondimenti, il GPG è calcolato come differenza tra la retribuzione oraria femminile e quella maschile, espressa in percentuale della retribuzione oraria maschile.

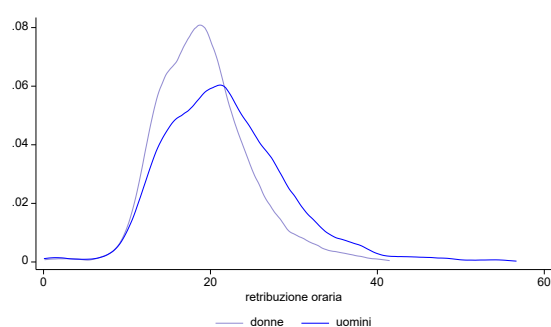
A. Analisi delle distribuzioni regionali delle retribuzioni orarie di donne e uomini nelle diverse categorie professionali

Per questo primo approfondimento, dopo aver calcolato la retribuzione oraria di lavoratrici e lavoratori per ogni categoria professionale e azienda, vengono costruite le distribuzioni regionali di tali retribuzioni orarie, distinte per genere e categoria professionale. Queste rappresentano le distribuzioni di frequenza a livello regionale delle retribuzioni orarie calcolate per ciascuna azienda.

Si confrontano quindi le distribuzioni di frequenza delle retribuzioni orarie di donne e uomini appartenenti alle singole categorie professionali e si calcola il GPG in diversi punti delle distribuzioni. Questo tipo di analisi permette di valutare il divario retributivo orario nella regione per ciascuna categoria professionale.

In Figura 1 si propone un primo sguardo d'insieme alle distribuzioni delle retribuzioni orarie considerando tutte le categorie professionali congiuntamente. A completamento della figura, sono riportati i valori delle retribuzioni orarie di donne e uomini osservati in diversi punti delle rispettive distribuzioni: primo quartile (25%), punto mediano (50%), terzo quartile (75%), 10° e 90° percentile. In corrispondenza di questi valori, compreso il valore medio, costruiamo il GPG.

Figura 1. Le distribuzioni delle retribuzioni orarie di donne e uomini - tutte le categorie professionali



Percentile	Retribuzione oraria donne	Retribuzione oraria uomini	GPG orario
10°	13,01	13,49	-3,60%
25°	15,41	16,77	-8,10%
Mediana	18,77	21,14	-11,24%
75°	22,30	26,13	-14,65%
90°	26,75	31,43	-14,87%
Media	20,38	24,25	-15,95%

La Figura 1 mostra chiaramente come le distribuzioni delle retribuzioni orarie differiscano tra donne e uomini. La distribuzione femminile è generalmente spostata verso sinistra rispetto a quella maschile. Inoltre, la distribuzione degli uomini presenta una coda destra più lunga e una moda corrispondente a una retribuzione oraria superiore rispetto alla moda delle donne. Questo si riflette in differenze retributive lungo i quartili della distribuzione. Ad esempio, la retribuzione oraria mediana delle donne è pari a 18,77 euro, mentre quella degli uomini ammonta a 21,14 euro.

Nella tabella è riportato il GPG pro-capite calcolato in corrispondenza dei quartili e dei percentili estremi delle distribuzioni (10° e 90°). Il GPG, espresso in termini della retribuzione maschile, indica un divario a sfavore delle donne quando il valore è negativo; al contrario, valori positivi segnalano un GPG a sfavore degli uomini. Tutti i valori percentili e quartili risultano negativi, confermando un divario retributivo a sfavore delle donne. L'entità del GPG aumenta al crescere della retribuzione oraria, passando dalle retribuzioni più basse (10° percentile) a quelle più alte (90° percentile): il differenziale di genere cresce dal 3,60% al 29,05%. In corrispondenza del primo quartile (25° percentile), le donne percepiscono circa l'8% in meno degli uomini, l'11,24% in meno al valore mediano e il 14,65% in meno al terzo quartile. In media, il GPG è pari al 15,95%.

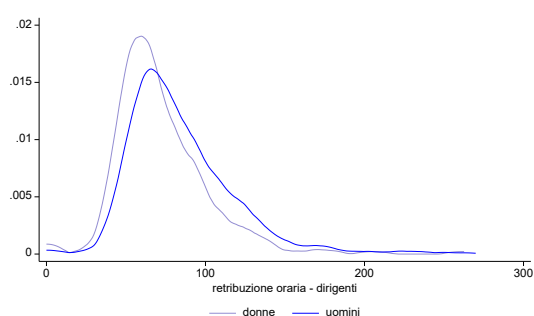
L'ampiezza del GPG per il biennio 2022-2023 risulta sostanzialmente in linea con quanto osservato nel biennio precedente, confermando la persistenza di un effetto di soffitto di cristallo (glass ceiling), seppure con alcune differenze. In particolare, si registra un aumento del GPG a sfavore delle donne per le lavoratrici con retribuzioni inferiori al valore mediano, fino a due punti percentuali in corrispondenza del 25° percentile. Al contrario, per le donne con retribuzioni superiori al valore mediano, il GPG mostra una lieve diminuzione, superiore a un punto percentuale in corrispondenza dell'ultimo decile della distribuzione.

Sia il valore mediano sia quello medio del GPG confermano un peggioramento della disparità retributiva tra donne e uomini: il GPG è aumentato di un punto percentuale se calcolato sul valore mediano delle retribuzioni e di oltre cinque punti percentuali se misurato sul valore medio. Procediamo ora con l'analisi per singole categorie professionali.

Il GPG per la categoria dei/delle dirigenti

Per la prima volta, a partire dal biennio 2018-2019, siamo in grado di analizzare le retribuzioni orarie di dirigenti donne e uomini. Questo non era stato possibile né nel biennio 2020-2021 né nel biennio 2018-2019, a causa di diverse problematiche legate alla rilevazione dei dati.

Figura 2. Le distribuzioni delle retribuzioni orarie di donne e uomini dirigenti



Percentile	Retribuzione oraria donne	Retribuzione oraria uomini	GPG orario
10°	44,85	51,56	-13,03%
25°	53,90	61,90	-12,93%
Mediana	66,92	77,58	-13,74%
75°	87,76	101,17	-13,25%
90°	114,70	127,70	-10,18%
Media	83,41	92,54	-9,86%

In Figura 2 sono rappresentate le distribuzioni delle retribuzioni, mentre nella tabella riportiamo i valori delle retribuzioni e il GPG orario calcolato in corrispondenza di diversi punti delle distribuzioni.

Il GPG orario per la categoria dirigenziale assume valori negativi lungo tutta la distribuzione, indicando un divario a sfavore delle donne. Nei percentili inferiori alla mediana, il GPG si aggira intorno al 13%, raggiungendo un massimo del 13,74% in corrispondenza del valore mediano. Successivamente, il GPG diminuisce al 13,25% al 75° percentile e al 10,18% nell'ultimo decile, corrispondente alle retribuzioni orarie più elevate delle donne.

Per questa categoria professionale si osserva quindi un modello retributivo che premia le donne nei percentili più alti della distribuzione, contrariamente a quanto rilevato nella distribuzione complessiva. Si nota inoltre che il GPG calcolato sul valore medio è inferiore a quello osservato sul valore mediano, suggerendo che le dirigenti con retribuzioni più elevate contribuiscono a ridurre il divario rispetto agli uomini.

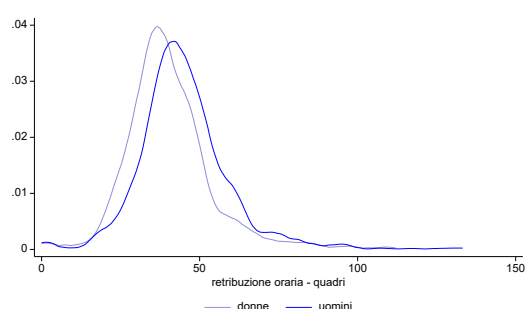
Il GPG per la categoria di quadre e quadri

Il GPG orario calcolato per le donne quadre mostra un andamento simile a quello osservato per le dirigenti, seppure con alcune differenze. Il differenziale, comunque a sfavore delle donne, diminuisce più marcatamente al crescere della retribuzione rispetto a quanto avviene per le dirigenti.

Al 10° percentile, le donne quadre percepiscono una retribuzione inferiore del 13,47% rispetto agli uomini, mentre questo differenziale scende gradualmente al 7,12% in corrispondenza dell'ultimo decile. I valori mediano e medio risultano particolarmente divergenti: il GPG calcolato sul valore me-

diano ammonta al 37,53% della retribuzione maschile, mentre quello calcolato sul valore medio è pari all'11,40%.

Figura 3. Le distribuzioni delle retribuzioni orarie di quadre e quadri



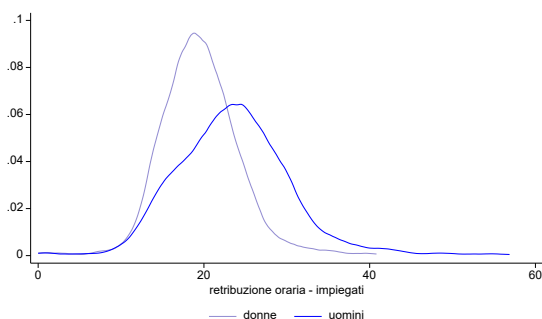
Percentile	Retribuzione oraria donne	Retribuzione oraria uomini	GPG orario
10°	26,00	30,05	-13,47%
25°	32,36	36,87	-12,23%
Mediana	38,65	43,63	-11,40%
75°	46,78	51,75	-9,60%
90°	57,57	61,98	-7,12%
Media	56,80	90,92	-37,53%

Il GPG per la categoria di impiegate e impiegati

La categoria impiegatizia mostra il GPG mediano più elevato tra tutte le categorie professionali e un divario retributivo crescente al crescere della retribuzione oraria. Le impiegate subiscono uno svantaggio relativamente contenuto del 7,03% al primo decile della distribuzione, ma tale differenziale aumenta al 13,29% nel primo quartile, al 17,50% in corrispondenza del valore mediano, fino a raggiungere il 19,90% nell'ultimo decile.

Per questa categoria si evidenzia un modello organizzativo in cui le donne difficilmente raggiungono i livelli retributivi più elevati o, quando li raggiungono, percepiscono compensi inferiori rispetto ai colleghi uomini. Il fenomeno del glass ceiling risulta quindi particolarmente evidente.

Figura 4. Le distribuzioni delle retribuzioni orarie di impiegate e impiegati

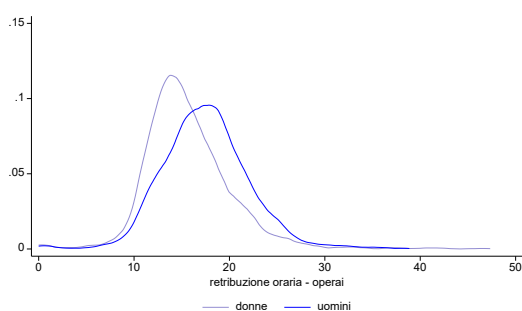


Percentile	Retribuzione oraria donne	Retribuzione oraria uomini	GPG orario
10°	14,21	15,28	-7,03%
25°	16,56	19,10	-13,29%
Mediana	19,38	23,49	-17,50%
75°	22,34	27,67	-19,25%
90°	25,49	31,82	-19,90%
Media	20,74	27,38	-24,23%

Il GPG per la categoria di operaie e operai

Per le operaie, il differenziale retributivo di genere mostra un andamento particolare rispetto alle altre categorie professionali. Tra il primo decile e la mediana, il GPG aumenta dal 7,81% al 13,75%, in modo molto simile a quanto osservato per le impiegate. Tuttavia, oltre il valore mediano, il GPG diminuisce, tornando a circa il 7% per le lavoratrici con le retribuzioni più elevate. Questo andamento indica che, nel caso delle operaie, maggiori competenze contribuiscono a mitigare l'effetto del glass ceiling, che invece nelle impiegate genera un divario vicino al 20% nel decile più alto della distribuzione. Le retribuzioni elevate delle operaie nella coda destra della distribuzione spiegano anche il valore medio del GPG (-3,13%), significativamente inferiore al valore mediano (-17,50%).

Figura 5. Le distribuzioni delle retribuzioni orarie di operaie e operai



Percentile	Retribuzione oraria donne	Retribuzione oraria uomini	GPG orario
10°	11,16	12,11	-7,81%
25°	12,92	14,65	-11,79%
Mediana	15,08	17,48	-13,75%
75°	17,98	20,23	-11,12%
90°	21,52	23,30	-7,65%
Media	18,17	18,75	-3,13%

B. Il gender pay gap dentro le imprese

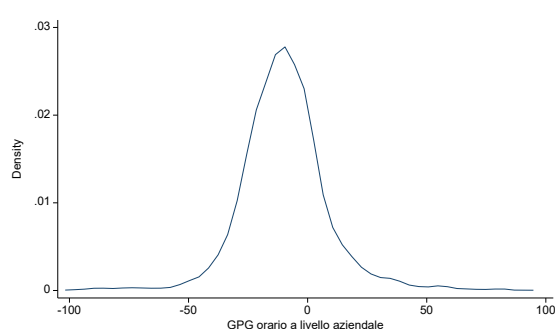
In questo secondo approfondimento ci concentriamo sulle singole aziende, calcolando per ciascuna il differenziale retributivo orario. Successivamente rappresentiamo la distribuzione di questo differenziale sul campione di imprese osservate e ne valutiamo l'incidenza in corrispondenza di specifici percentili e quartili. Questo tipo di analisi consente di collocare ogni azienda rispetto alla distribuzione complessiva e di determinare la proporzione di aziende con diversi livelli di GPG.

La distribuzione del GPG aziendale calcolato sulle retribuzioni orarie è mostrata in Figura 6, mentre i valori dei corrispondenti percentili sono riportati nella tabella a fianco. Questi valori offrono nuove informazioni rispetto alla Sezione A. Ad esempio, la percentuale pari a -28,58% osservata in corrispondenza del 10° percentile indica che il 10% delle aziende presenta una retribuzione oraria femminile inferiore di almeno il 28,58% rispetto a quella maschile. Al 25° percentile, il 25% delle aziende ha un differenziale retributivo a sfavore delle donne di almeno il 20%, con il 15% delle imprese che penalizza le donne in misura compresa tra il 20% e il 28,58%. Il valore mediano pari a -10,31 significa che nella metà delle aziende la retribuzione oraria femminile è almeno del 10,31% inferiore a quella maschile.

Il gap si riduce progressivamente e si annulla quasi completamente in corrispondenza del 75° percentile, indicando che il 25% delle aziende presenta un differenziale pari a zero o positivo. Infine, il 10% delle imprese (320 aziende) mostra un differenziale a favore delle donne superiore all'11,5% (90° percentile). Il fatto che il valore mediano sia negativo (-10,31%), a fronte di un valore medio positivo (4,36%), evidenzia la presenza di aziende virtuose con un GPG elevato a favore delle donne.

Rispetto al biennio precedente, il valore mediano della distribuzione è sostanzialmente invariato, mentre il valore medio è cresciuto da -7,44% a 4,36%. La dispersione della distribuzione del GPG aziendale è diminuita: i valori della parte sinistra della distribuzione sono leggermente aumentati, mentre quelli della parte destra della mediana sono lievemente diminuiti.

Figura 6. La distribuzione del GPG aziendale calcolato sulle retribuzioni orarie



Percentile aziende	GPG aziendale	GPG aziendale biennio 2020-21
10°	-28,58%	-30,10%
25°	-20,00%	-20,44%
Mediana	-10,31%	-10,33%
75°	-0,32%	0,14%
90°	11,56%	12,52%
Media	4,36%	-7,44%

5. Le componenti accessorie delle retribuzioni

In questa sezione, diamo uno sguardo alle componenti accessorie delle retribuzioni: straordinari, superminimi individuali, premi di produttività. Anche per le componenti accessorie siamo in grado di disaggregare il dato per le diverse categorie professionali. In Tabella 6 calcoliamo per ogni componente accessoria (e categoria professionale) la media del valore pro-capite calcolato a livello di impresa. Le donne risultano penalizzate nella distribuzione di tutte le componenti accessorie, in particolar modo per quanto riguarda i superminimi per le categorie impiegati, operai e quadri. I superminimi sono componenti delle retribuzioni che vengono stabilite al momento dell'assunzione e che possono essere attribuite a livello individuale – in ragione delle caratteristiche professionali del lavoratore/lavoratrice o della mansione che va a ricoprire – o a livello collettivo – a fronte di un accordo aziendale in favore dei/delle dipendenti che ricoprono determinate mansioni o livelli contrattuali.

Le donne operaie ricevono in media superminimi pro-capite inferiori del 66,6% rispetto agli uomini, mentre le donne impiegate registrano un gap del -51,79%. Il differenziale si riduce a -26% per le qua-

dre e a -11% per le dirigenti. Questi valori elevati indicano una probabile difficoltà femminile nella negoziazione della componente aggiuntiva della retribuzione, difficoltà che tende a ridursi nei ruoli apicali, dove la negoziazione salariale è più frequente anche per le donne.

Tabella 6. Componenti accessorie della retribuzione al 31/12/2023.
Valori pro-capite, media sul campione delle imprese

	Operai			Impiegati			Quadri			Dirigenti		
	F	M	GPG	F	M	GPG	F	M	GPG*	F	M	GPG
Straordinari	488	1051	-53,6%	472	791	-40,3%	454	517	-12,2%			
Superminimi individuali	406	1214	-66,6%	1927	3993	-51,7%	11845	16007	-26,0%	20594	23150	-11,0%
Premi di produttività	290	431	-32,7%	484	808	-40,1%	2171	2499	-13,1%	6175	7053	-12,4%
Altro	309	617	-49,9%	558	1154	-51,6%	2684	4066	-34,0%	8975	10277	-12,7%

Per quanto riguarda i premi di produttività, il gap retributivo risulta particolarmente elevato per le impiegate (-40,1%) e le operaie (-32,7%), mentre quadre e dirigenti registrano differenziali più contenuti, rispettivamente pari a -13,1% e -12,4%. L'elevato divario tra operaie e impiegate può essere legato ai criteri di distribuzione dei premi: se basati sui giorni di presenza anziché sul raggiungimento degli obiettivi, penalizzano le donne che si assentano per motivi familiari.

Infine, il dato sugli straordinari conferma la penalizzazione femminile nelle componenti legate alla permanenza in azienda: le operaie ricevono il 53,6% in meno rispetto agli operai, le impiegate circa il 40,3% in meno degli impiegati e le quadre il 12,2% in meno dei colleghi maschi.

6. Le cause di cessazione del rapporto di lavoro

In questa sezione ci concentriamo sulle cause di cessazione del rapporto di lavoro, in particolare sui licenziamenti collettivi, i licenziamenti individuali, le dimissioni, le risoluzioni consensuali e i pre pensionamenti. Sebbene le interruzioni dei rapporti di lavoro siano fortemente correlate all'andamento dell'economia e presentino una notevole variabilità nel tempo e tra settori, risulta comunque interessante osservare il dato annuale.

In Tabella 7, oltre al numero assoluto delle cessazioni avvenute nel corso del 2023, distinte per genere, riportiamo nell'ultima colonna la percentuale delle interruzioni (per donne e uomini) rispetto al totale degli occupati rilevati alla fine del primo anno del biennio. Per i licenziamenti collettivi e individuali, calcoliamo anche le percentuali rispetto al numero di occupate e occupati nelle sole imprese che hanno effettuato licenziamenti.

Il dato più significativo riguarda la percentuale di donne licenziate con procedura collettiva, che nel 2023 risulta doppia rispetto a quella maschile, qualunque sia il metodo di calcolo utilizzato. Questa differenza era già emersa nel Rapporto del biennio 2020-2021, ma in misura meno marcata.

Per le altre tipologie di cessazione del rapporto di lavoro, le percentuali di genere risultano invece molto simili. Non sorprende il dato relativo alle dimissioni di lavoratori e lavoratrici con figli di età 0-3 anni, in cui la percentuale di dimissioni è maggiore tra le donne.

Tabella 7. Alcune cause di cessazione del rapporto di lavoro

	Cessazioni nel corso del 2023		Numero imprese che hanno licenziato donne (totale occupate donne in tali imprese)	Numero imprese che hanno licenziato maschi (totale occupati uomini in tali imprese)	% Cessazioni F su totale lavoratrici F in imprese che hanno licenziato donne*	% Cessazioni M su totale lavoratori M in imprese che hanno licenziato uomini*	% Cessazioni F sul totale lavoratori M+F in imprese che hanno licenziato*	% Cessazioni M sul totale lavoratori M+F in imprese che hanno licenziato*	% F su totale F + M	% M su totale F+M
	F	M								
Licenziamento collettivo	1829	736	46 (42549)	50 (30422)	4,30%	2,42%	2,25%	0,90%	0,26%	0,10%
Licenziamento individuale	4519	5338	720 (210661)	1301 (251588)	2,15%	2,12%	0,98%	1,15%	0,64%	0,76%
Dimissioni	28803	34937							4,09%	4,96%
Di cui con figlio 0-3 anni	924	546							0,13%	0,08%
Risoluzione consensuale	1097	1221							0,16%	0,17%
Prepensionamenti	327	364							0,05%	0,05%

* Per tipologia di licenziamento

7. Riflessioni conclusive

L'analisi dei Rapporti biennali della Regione Emilia-Romagna per il biennio 2022-2023 conferma alcuni fatti già osservati nel mercato del lavoro italiano e nei Rapporti dei bienni precedenti. Le donne che lavorano in aziende emiliano-romagnole raggiungono con difficoltà le posizioni apicali e subiscono il soffitto di cristallo, sono numerose nelle occupazioni part-time e a tempo determinato e si fanno carico della cura dei figli.

Un dato particolarmente positivo riguarda l'aumento del numero totale dei contratti a tempo indeterminato, per entrambi i generi, e la diminuzione dei contratti a tempo determinato. Risulta interessante anche la crescita della percentuale di donne quadre, salita dal 3,22% del 2020-2021 al 6,08%, avvicinandosi a quella maschile (7,91%). Sul totale dei quadri, le donne rappresentano il 40,16% contro il 29,90% del biennio precedente. Questo dato è incoraggiante, soprattutto dopo il periodo della pandemia, durante il quale il lavoro femminile ha sofferto particolarmente. L'avanzamento da quadre a dirigenti rimane però difficile: solo l'1,95% delle donne raggiunge la posizione di dirigente, in diminuzione rispetto al biennio precedente (2,36%), contro il 2,68% degli uomini.

Le lavoratrici emiliano-romagnole continuano a percepire retribuzioni inferiori rispetto agli uomini. Il GPG calcolato sulle retribuzioni orarie del campione totale conferma un differenziale a sfavore delle donne, crescente al crescere della retribuzione: dal 3,60% del 10° percentile al 29,05% del 90° percentile. Le donne sono retribuite l'8% in meno degli uomini in corrispondenza del primo quartile (25° percentile), l'11,24% in meno al valore mediano e il 14,65% in meno ai tre quarti della distribuzione. In media, il GPG orario ammonta al 15,95%, confermando la presenza di un effetto di soffitto di cristallo. Questi risultati confermano quanto evidenziato anche in alcuni studi sul mercato del lavoro italiano (Addabbo e Favaro, 2011; Mussida e Picchio, 2014).

Rispetto al biennio precedente, il GPG orario è peggiorato di un punto percentuale in corrispondenza del valore mediano e di oltre cinque punti percentuali se calcolato sul valore medio. In particolare, il gap a sfavore delle lavoratrici con retribuzioni inferiori al valore mediano è aumentato fino a due punti percentuali (25° percentile), mentre per le donne con retribuzioni maggiori del valore mediano il GPG è lievemente diminuito, con una riduzione di oltre un punto percentuale in corrispondenza dell'ultimo decile.

La disponibilità dei dati sulle retribuzioni orarie per categoria professionale, novità dei Rapporti 2022-2023, ha permesso un'analisi più dettagliata del GPG. Per le dirigenti, il modello retributivo premia le donne che raggiungono i percentili più alti: il GPG diminuisce da poco più del 13% al 10,18% passando dal valore mediano all'ultimo decile della distribuzione. Anche per le donne quadre il differenziale – comunque a loro sfavore – diminuisce al crescere della retribuzione, più marcatamente che per le dirigenti, passando dal 13,47% del 10° percentile al 7,12% dell'ultimo decile. Questi dati spiegano in parte il minore GPG osservato nella distribuzione aggregata per le retribuzioni più elevate.

La categoria impiegatizia evidenzia il GPG orario più elevato in termini mediani, con un andamento crescente al crescere della retribuzione: le impiegate subiscono uno svantaggio che passa dal 7,03% del primo decile al 19,90% dell'ultimo decile. Questo indica un modello organizzativo in cui le donne non raggiungono i livelli retributivi più alti o, se li raggiungono, sono pagate molto meno. Per le operaie, invece, il GPG cresce tra il primo decile e la mediana (dal 7,81% al 13,75%) per poi ridursi a valori intorno al 7%, suggerendo che elevate competenze contribuiscono a contrastare il glass ceiling. In questo caso, il valore medio del differenziale (-3,13%) risulta significativamente inferiore al valore mediano (-17,50%).

Le componenti accessorie delle retribuzioni contribuiscono talvolta a un differenziale molto elevato. Le donne operaie e impiegate ricevono superminimi pro-capite inferiori a quelli degli uomini rispettivamente del 66,6% e del 51,79%, mentre il gap scende al 26% per le quadre e all'11% per le dirigenti. Questi valori riflettono una probabile difficoltà femminile nella negoziazione della componente aggiuntiva della retribuzione (Favaro, 2017; Favaro et al., 2019), difficoltà che si attenua nei ruoli apicali, dove la negoziazione salariale è più comune anche per le donne. Anche i premi di produttività mostrano un gap rilevante per impiegate (-40,1%) e operaie (-32,7%), probabilmente legato a criteri di distribuzione che penalizzano le donne con elevati carichi di cura. Gli straordinari confermano lo svantaggio femminile, soprattutto tra operaie e impiegate, nelle componenti accessorie legate alla presenza in azienda.

Infine, l'analisi del GPG a livello aziendale ha permesso di fornire una visione d'insieme della distribuzione del gap tra le aziende della Regione Emilia-Romagna. Nel biennio 2022-2023, il 50% delle aziende presenta retribuzioni orarie femminili inferiori a quelle maschili di almeno il 10%, e un quarto delle aziende evidenzia un differenziale a sfavore delle donne pari almeno al 20%. Un quarto delle aziende registra invece un gap pari a zero o positivo, e il 10% (320 aziende) mostra un differenziale a favore delle donne superiore all'11,5%. Rispetto al biennio precedente, la dispersione della distribuzione del GPG aziendale è diminuita: i valori della parte sinistra della distribuzione sono leggermente aumentati, mentre quelli della parte destra della mediana sono lievemente diminuiti.

Riferimenti bibliografici

Addabbo T. e Favaro D., 2011, *Gender wage differentials by education in Italy*, Applied Economics, 43, pp. 4589-4605.

Favaro D., 2026, *Rapporti biennali e certificazione di genere: i dati sulla parità in Emilia-Romagna. Presentazione lettura dei rapporti biennali 2020/2021*, pag. 15-38

Favaro D., 2017, *Il gender pay gap dentro l'impresa*, In "Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva. Risultati del progetto europeo «Close the Deal, Fill the Gap»", a cura di D. Gottardi e M. Peruzzi. G. Giappichelli Editore.

Favaro D., Gottardi D., Masiero N., Mattei A., Peruzzi M., 2019, *Decentralisation and the GPG in the Italian Context. Case Studies*, In "The Gender Pay Gap and Social Partnership in Europe: Findings from «Close the Deal, Fill the Gap»", a cura di H. Conley, D. Gottardi, G. Healy, B. Mikolajczyk and M. Peruzzi. Routledge.

Mussida C. e Picchio M., 2014, *The gender wage gap by education in Italy*, The Journal of Economic Inequality, 12, pp. 117–147.

Marco Peruzzi

Professore associato Università di Verona

Analisi dei rapporti biennali 2022-2023 Emilia-Romagna

Summary

Il presente report analizza i **rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile** presentati dalle aziende dell'Emilia-Romagna ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006, con riferimento al biennio 2022–2023.

Nel periodo considerato, le aziende che hanno trasmesso il rapporto sono state **3.267**, con un incremento del **12,11%** rispetto al biennio 2020–2021. Di queste, il **10,8%** risulta in possesso della **certificazione di parità di genere**. L'analisi si concentra in particolare sul fenomeno della **segregazione verticale**, assumendo come indicatori principali la distribuzione di donne e uomini nelle posizioni dirigenziali e di quadro.

Due sono le domande di ricerca che orientano il lavoro: in primo luogo, se la certificazione di genere costituisca una garanzia di superamento del c.d. tetto di cristallo; in secondo luogo, quali politiche e assetti organizzativi caratterizzino le aziende che sono riuscite a infrangerlo rispetto a quelle che non vi sono riuscite.

Con riferimento ai dirigenti, emerge che **solo il 4,6% delle aziende** presenta un numero di **dirigenti donna pari o superiore** a quello dei dirigenti uomo. All'interno di questo sottoinsieme, le aziende certificate sono **17**, pari all'**11,41%** delle imprese con dirigenza femminile paritaria o prevalente, allo **0,5% del totale** delle aziende analizzate e al **4,8% delle aziende certificate**. Le aziende che presentano **esclusivamente dirigenti donna** sono **58** (pari all'**1,8%** del totale), di cui **solo 4** certificate (**6,9%** di tale gruppo, **0,1% del totale** e **1,13% delle aziende certificate**). Va inoltre sottolineato che tali imprese presentano un **numero molto contenuto di dirigenti** (non superiore a tre unità, e pari a una sola unità nelle aziende certificate), mentre risultano presenti aziende con **numeri elevati di dirigenti esclusivamente di genere maschile**, anche nell'ordine di diverse decine.

Le **quattro aziende certificate** che presentano esclusivamente dirigenti donna sono: ARCHIMEDE S.p.A., CABOT ITALIANA S.p.A., OSPEDALE PRIVATO SANTA VIOLA S.r.l. e SERIGRAFIA 76 S.r.l.

Con riferimento alla categoria dei quadri, le aziende che presentano un numero di **quadre donna**

pari o superiore a quello dei quadri uomo sono **366**, pari all'**11,2%** del totale. Di queste, **47** risultano certificate (**12,84%** di tale sottoinsieme, **1,4% del totale** e **13,28% delle aziende certificate**). Le aziende che presentano **esclusivamente quadre donna** sono **101** (pari al **3,1%** del totale), di cui **11 certificate** (**10,89%**, corrispondente allo **0,3% del totale** e al **3,11% delle aziende certificate**).

Nel complesso, le aziende certificate che sono riuscite a infrangere il tetto di cristallo rappresentano una **quota contenuta**. Solo **17 aziende su 354 (4,8%)** presentano un numero di dirigenti donna pari o superiore a quello dei dirigenti uomo e solo **47 aziende su 354 (13,3%)** presentano una situazione analoga con riferimento ai quadri. Tali percentuali risultano **sostanzialmente allineate** a quelle osservate sull'insieme delle aziende che hanno presentato il rapporto, indicando che la certificazione di genere, di per sé, **non costituisce una garanzia di superamento della segregazione verticale**.

Il report analizza quindi le **politiche organizzative** adottate dalle aziende che hanno infranto il tetto di cristallo, mettendole a confronto con le altre. Dall'analisi emergono quattro evidenze principali.

In primo luogo, tali aziende ricorrono in misura significativamente maggiore a **processi di reclutamento e progressione basati su procedure concorsuali e criteri formalizzati**, con una netta prevalenza delle aziende pubbliche.

In secondo luogo, esse privilegiano **criteri di valutazione della performance** rispetto all'anzianità di servizio, sia nell'accesso alla qualificazione sia nella progressione di carriera.

In terzo luogo, le **misure di conciliazione vita-lavoro** rappresentano l'area in cui si registrano le differenze più marcate rispetto alle altre imprese, con una più ampia diffusione di congedi, flessibilità oraria, banca ore, lavoro agile, servizi per l'infanzia, misure a sostegno della genitorialità e agevolazioni nei trasferimenti.

Infine, l'**adozione di un codice di condotta** risulta significativamente più frequente nelle aziende che hanno superato la segregazione verticale.

Con riferimento alla **certificazione di genere**, i dati mostrano un quadro articolato. Le aziende certificate presentano risultati pari o superiori alle aziende che hanno infranto il tetto di cristallo in materia di misure di conciliazione. Per contro, esse risultano sostanzialmente allineate alle aziende diverse dalle "virtuose", con riferimento ai **processi di reclutamento**, caratterizzati da un ricorso minimo al concorso (anche in ragione della scarsa presenza di aziende pubbliche tra le certificate), e alla **valORIZZAZIONE dell'anzianità di servizio** nei percorsi di carriera.

Si potrebbe ipotizzare che tale evidenza trovi spiegazione nel fatto che, ai fini dell'ottenimento della certificazione, un'azienda possa **limitarsi ad adottare misure di conciliazione** – spesso caratterizzate da **costi e impatti organizzativi contenuti**, soprattutto quando si tratta di strumenti già collaudati – senza necessariamente stravolgere il proprio modo di essere azienda, nelle politiche di HR per assunzione o progressione di carriera.

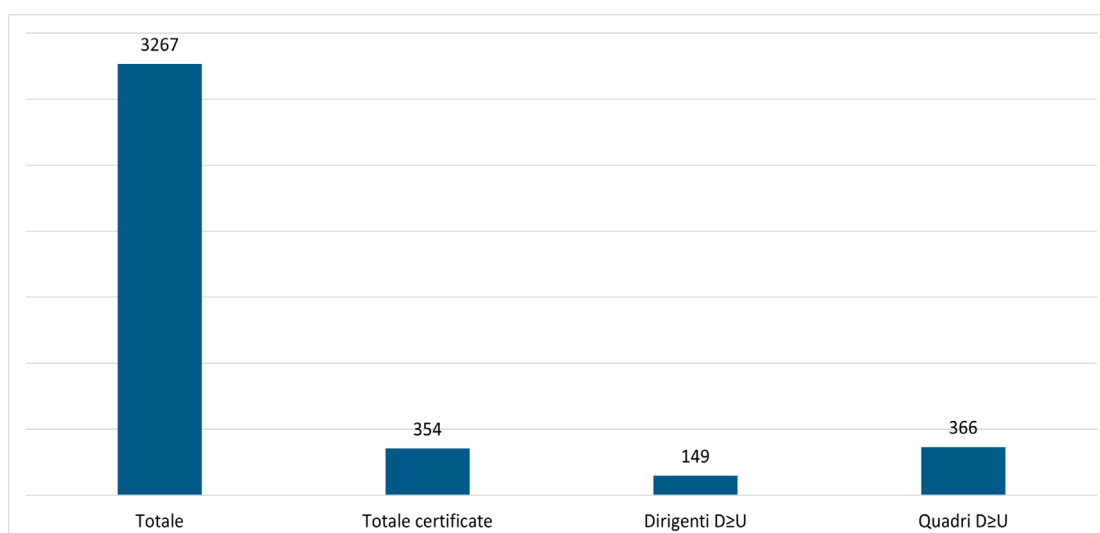
È d'interesse, infine, osservare la **distribuzione settoriale**, secondo la nomenclatura **ATECO**, delle aziende emiliano-romagnole che hanno ottenuto la **certificazione per la parità di genere**. Al riguardo, è opportuno precisare che la classificazione utilizzata è quella **ATECO 2007**, come aggiornata nel **2022**, e non la più recente **ATECO 2025**, attualmente in vigore. Dall'analisi emerge che **la maggior parte delle aziende certificate** opera nei settori delle **costruzioni** e dei **servizi**, ossia nei comparti maggiormente coinvolti nelle **procedure di appalto pubblico**, rispetto alle quali la certificazione di genere rileva quale **criterio premiale** nei bandi di gara. Risulta inoltre **particolarmente elevato** il numero di aziende certificate appartenenti al **settore manifatturiero**. Tale dato può essere spiegato, da un lato, con la circostanza che si tratta frequentemente di imprese di **dimensioni medio-grandi**, che impiegano un numero significativo di dipendenti e possono quindi beneficiare in misura più rilevante degli **incentivi di natura contributiva**, in particolare della riduzione dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui; dall'altro lato, con la **diffusione strutturale del comparto manifatturiero** nel tessuto produttivo regionale.

1. Tetto di cristallo

	Valore assoluto	Valore assoluto nel biennio precedente	Variazione	Percentuale sul totale delle aziende (%)	Percentuale sul totale delle aziende nel biennio precedente (%)	Variazione	Percentuale sul totale delle aziende certificate (%)	Percentuale rispetto al cluster precedente (%)
Totale	3267	2914	353	100	100	+12,11		
Aziende certificate	354			10,8				
Aziende con almeno un dirigente	1410	1312	98	43,2	45,02	-1,87		
Aziende con almeno un dirigente certificate	167			5,1			47,18	11,84
Aziende con almeno una dirigente donna	507	463	44	15,5	15,89	-0,37		
Aziende con almeno una dirigente donna certificate	81			2,5			22,88	15,98
Aziende con solo dirigenti uomo	902	876	26	27,6	30,06	-2,45		
Aziende con solo dirigenti uomo certificate	86			2,6			24,29	9,53
Aziende con un numero di dirigenti donna pari o superiore al numero di dirigenti uomo	149	149	0	4,6	5,11	-0,55		
Aziende con un numero di dirigenti donna pari o superiore al numero di dirigenti uomo certificate	17			0,5			4,80	11,41
Aziende con solo dirigenti donna	58	62	-4	1,8	2,13	-0,35		
Aziende con solo dirigenti donna certificate	4			0,1			1,13	6,90
Aziende con almeno un quadro	1940	1748	192	59,4	59,99	-0,60		

Aziende con almeno un quadro certificate	243			7,4			68,64	12,53
Aziende con almeno una quadro donna	1186	1053	133	36,3	36,14	0,17		
Aziende con almeno una quadro donna certificate	169			5,2			47,74	14,25
Aziende con solo quadri uomo	751	809	-58	23,0	27,76	-4,78		
Aziende con solo quadri uomo certificate	74			2,3			20,90	9,85
Aziende con un numero di quadri donna pari o superiore al numero di quadri uomo	366	372	-6	11,2	12,77	-1,56		
Aziende con un numero di quadri donna pari o superiore al numero di quadri uomo certificate	47			1,4			13,28	12,84
Aziende con solo quadri donna	101	128	-27	3,1	4,39	-1,30		
Aziende con solo quadri donna certificate	11			0,3			3,11	10,89

Per il biennio 2022 2023, hanno presentato rapporto 3267 aziende, rispetto alle 2914 del biennio precedente (+12,11%). Le aziende certificate sono 354 (10,8%). Le aziende che virtuosamente hanno rotto il tetto di cristallo, garantendo un numero di dirigenti o quadre donna pari o superiore al numero di dirigenti o quadri uomo sono rispettivamente 149 (4,6% del totale) e 366 (11,2% del totale).

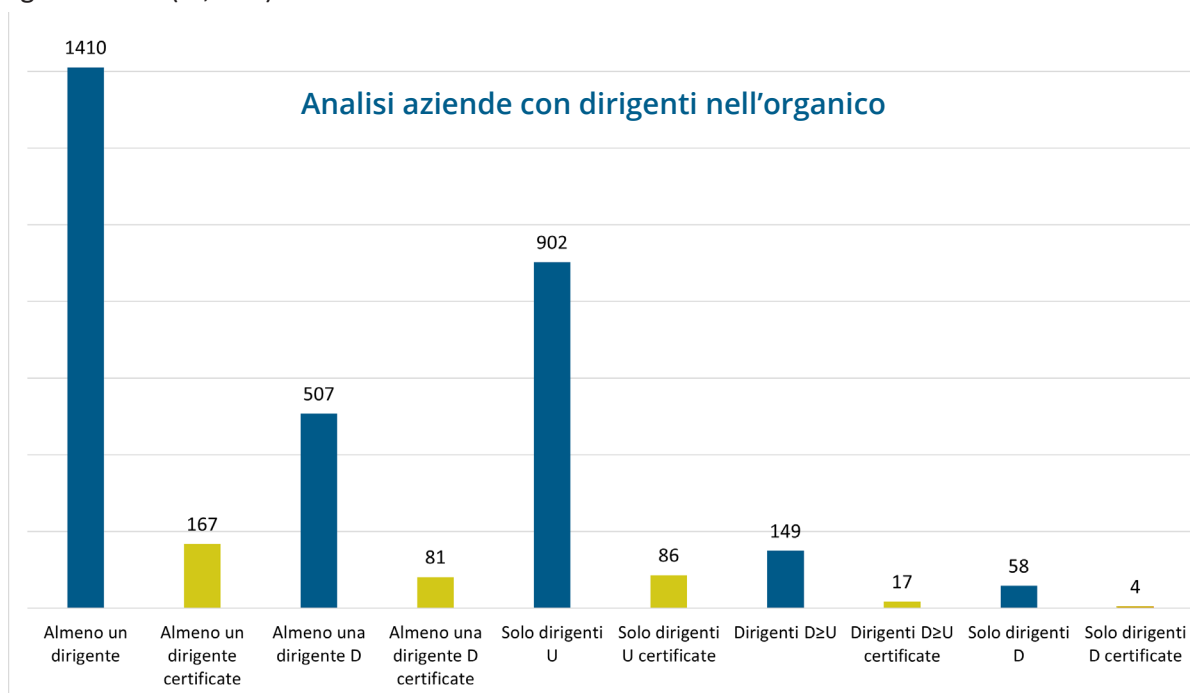


1.1 Focus aziende con dirigenti

Sulle 3267 aziende totali, 1410 presentano almeno un dirigente (43,2%), delle quali 167 sono certificate (l'11,84%, che corrisponde al 5,1% del totale e al 47,18% rispetto alla aziende certificate). Le aziende con almeno un dirigente donna sono 507 (il 15,5%), delle quali 81 sono certificate (il 15,98%, che corrisponde al 2,5% del totale e al 22,88% delle aziende certificate). Le aziende con solo dirigenti uomo sono 902 (27,6%, quasi il doppio di quelle che presentano almeno un dirigente donna), di cui certificate 86 (il 9,53%, che corrisponde al 2,6% del totale e al 24,29% delle aziende certificate). Come anticipato, il numero di aziende che presentano un numero di dirigenti donna pari o superiore al numero di dirigenti uomo è 149 (il 4,6%), di cui certificate 17 (l'11,41%, che corrisponde al 0,5% del totale e al 4,8% delle aziende certificate). Le aziende che presentano solo dirigenti donna sono 58 (1,8%), di cui certificate 4 (il 6,9%, che corrisponde al 0,1% del totale e al 1,13% delle aziende certificate). Risulta d'interesse segnalare che le aziende che presentano dirigenti solo di genere femminile hanno un numero di dirigenti modesto (non più di 3). Mentre esistono aziende con molti dirigenti (nell'ordine di diverse decine) solo di genere maschile.

È possibile evidenziare come lo strumento della certificazione non incida particolarmente sulla segregazione verticale femminile. La presenza di donne ai vertici rimane fortemente limitata anche nelle aziende certificate, con valori pressoché in linea rispetto alla media regionale.

Rispetto a questi dati in confronto al biennio precedente, è opportuno soffermarsi sulle variazioni percentuali piuttosto che sui valori assoluti (visto che il bacino delle aziende totali che hanno presentato il report è differente). Il numero di aziende con un numero di dirigenti donna pari o superiore al numero di dirigenti uomo è rimasto invariato (149), tuttavia il campione di analisi è aumentato, per cui si registra una variazione negativa dello 0,55%. Porta un saldo negativo anche il numero di aziende con almeno un dirigente (-1,87%), con almeno una dirigente donna (-0,37%) e con solo dirigenti donna (-0,35%). Allo stesso modo, è diminuito anche il peso specifico delle aziende con solo dirigenti uomo (-2,45%).



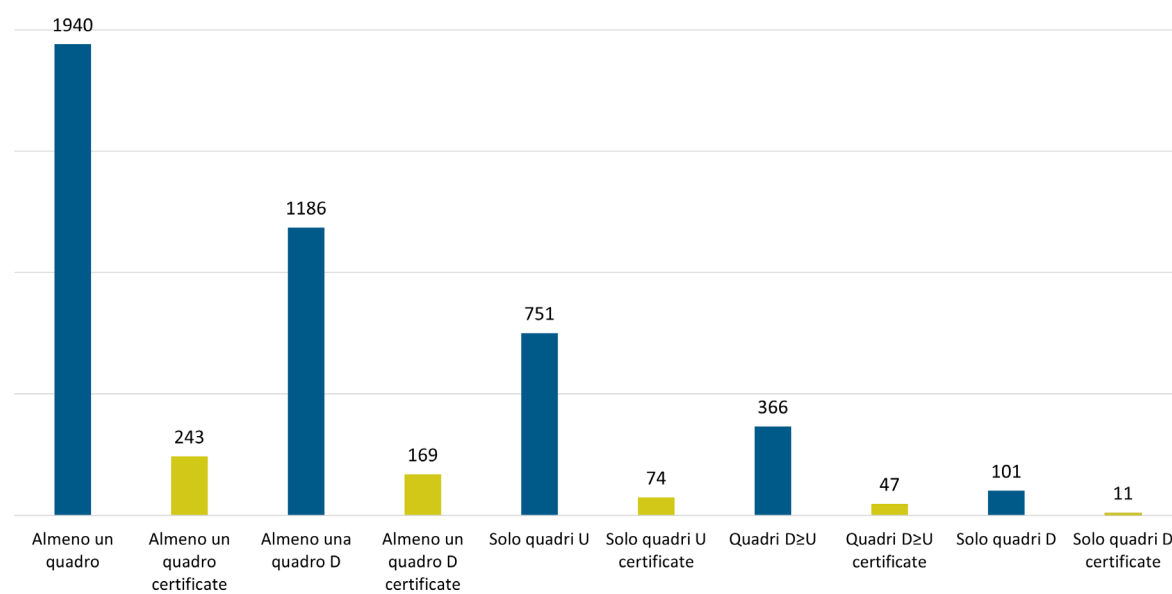
1.2 Focus aziende con quadri

Sulle 3267 aziende totali, 1940 presentano almeno un quadro (59,4%), delle quali 243 sono certificate (il 12,53%, che corrisponde al 7,4% del totale e al 68,64% rispetto alle aziende certificate). Le aziende con almeno un quadro donna sono 1186 (il 36,3%), delle quali 169 sono certificate (il 14,25%, che corrisponde al 5,2% del totale e al 47,74% delle aziende certificate). Le aziende con solo quadri uomo sono 751 (36%, la stessa percentuale di quelle che presentano almeno un quadro donna), di cui certificate 74 (il 9,85%, che corrisponde al 2,3% del totale e al 20,9% delle aziende certificate). Come anticipato, il numero di aziende che presentano un numero di quadre donna pari o superiore al numero di quadri uomo è 366 (l'11,2%), di cui certificate 47 (il 12,84%, che corrisponde al 1,4% del totale e al 13,28% delle aziende certificate). Le aziende che presentano solo quadre donna sono 101 (3,1%), di cui certificate 11 (il 10,89%, che corrisponde al 0,3% del totale e al 3,11% delle aziende certificate).

È possibile evidenziare come lo strumento della certificazione non incida particolarmente sulla segregazione verticale femminile. La presenza di donne ai vertici rimane fortemente limitata anche nelle aziende certificate, con valori pressoché in linea rispetto alla media regionale.

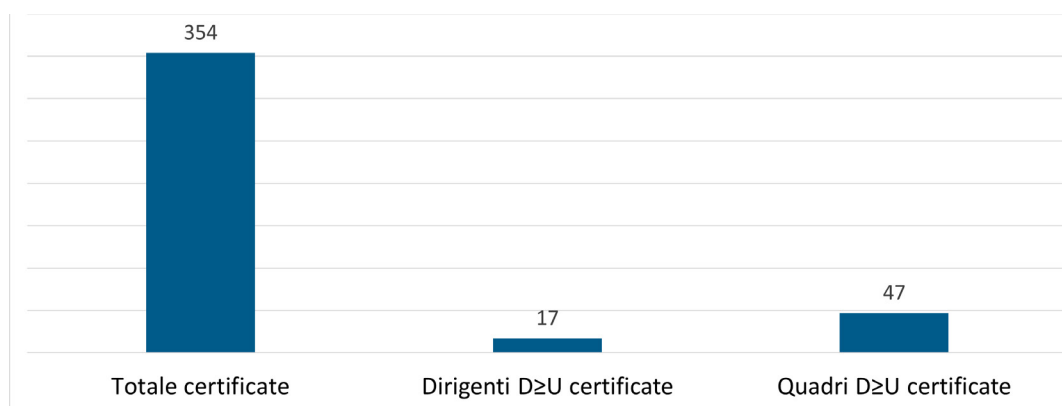
Rispetto a questi dati in confronto al biennio precedente, è opportuno soffermarsi sulle variazioni percentuali piuttosto che sui valori assoluti (visto che il bacino delle aziende totali che hanno presentato il report è differente). Il numero di aziende con un numero di quadre donna pari o superiore al numero di quadri uomo è rimasto pressoché invariato (366 rispetto alle 372 dello scorso biennio), tuttavia il campione di analisi è aumentato, per cui si registra una variazione negativa del 1,56%. Porta un saldo negativo anche il numero di aziende con almeno un quadro (-0,6%), positivo quello con almeno una quadro donna (+0,17%) e di nuovo negativo per quelle con solo quadri donna (-1,3%). Allo stesso modo, è diminuito anche il peso specifico delle aziende con solo quadri uomo (-4,78%).

Analisi aziende con quadri nell'organico



2. Aziende certificate

Dall'analisi condotta è possibile evincere che la percentuale di aziende che hanno ottenuto la certificazione per la parità di genere e che al tempo stesso sono riuscite a rompere il tetto di cristallo è modesta. Solo 17 aziende su 354 (4,8%) hanno un numero di dirigenti donna pari o superiore al numero di dirigenti uomo; solo 47 aziende su 354 (13,3%) hanno un numero di quadre donna pari o superiore al numero di quadri uomo.



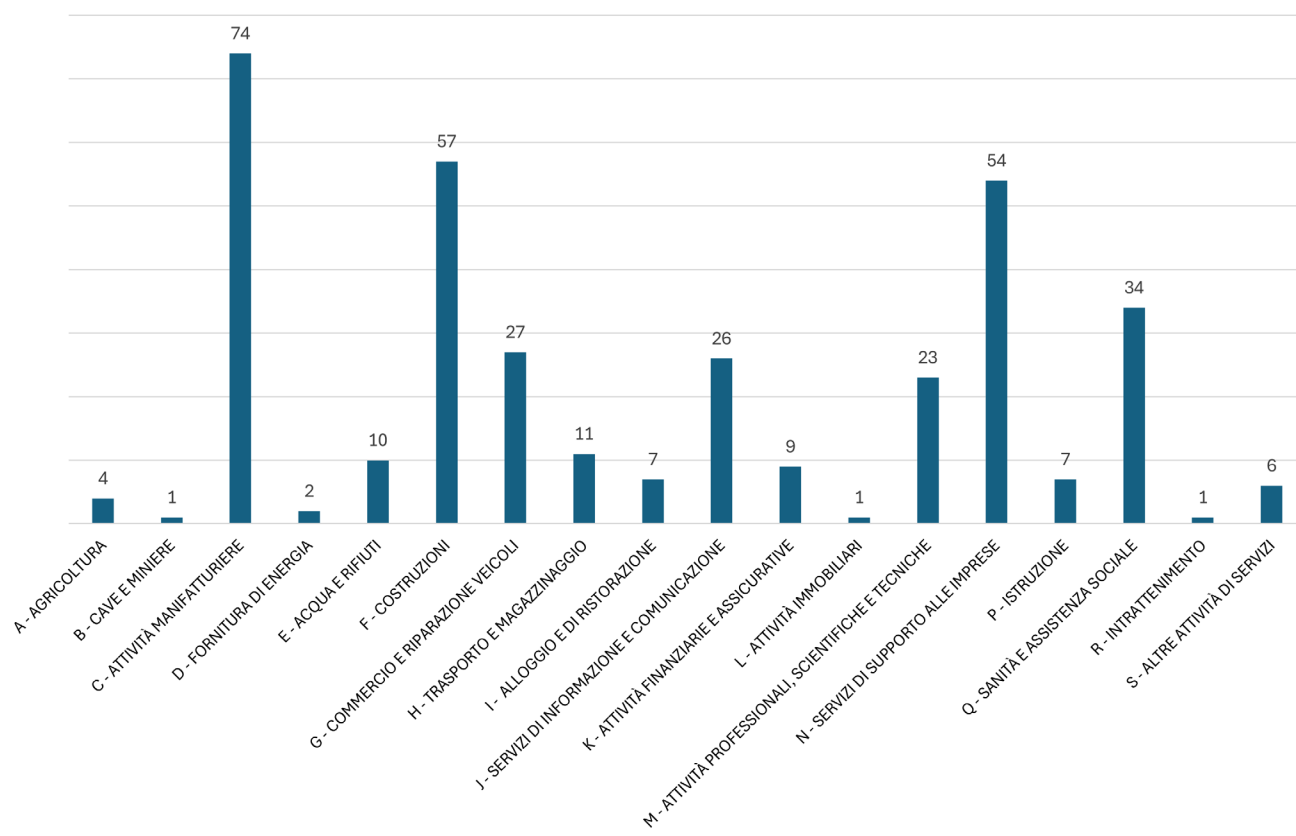
È d'interesse osservare la distribuzione nei diversi settori merceologici delle aziende emiliano romagnole che hanno ottenuto la certificazione per la parità di genere, secondo la nomenclatura Ateco. È opportuno sottolineare che la nomenclatura Ateco utilizzata sia quella del 2007, aggiornata nel 2022 (non quella attualmente in vigore, la Ateco 2025). Di seguito il grafico che riporta la distribuzione per macro settori. È possibile evidenziare come la maggior parte delle aziende certificate operi nell'ambito delle costruzioni e dei servizi, dunque i settori che maggiormente sono coinvolti negli appalti pubblici (si ricordi che i bandi prevedono punteggi premiali per le aziende partecipanti certificate). Molto elevato, inoltre, il numero di aziende manifatturiere: questo può spiegarsi sia perché tendenzialmente sono aziende che impiegano anche molti dipendenti e possono godere dei vantaggi fiscali derivanti dalla riduzione dell'1% dei contributi previdenziali (nel limite di 50.000 euro annui), sia perché statisticamente molto diffuse nella Regione.

Codice ateco (2007 aggiornato 2022)	Valore assoluto	Descrizione codice (sottosettore)	Settore	Valore assoluto
01	3	Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	4
02	1	Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali		
08	1	Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere	B - Estrazione di minerali da cave e miniere	1
10	9	Industrie alimentari	C - Attività manifatturiere	74
11	2	Industria delle bevande		
13	1	Industrie tessili		
14	1	Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia		
16	3	Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio		
17	1	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta		
18	1	Stampa e riproduzione di supporti registrati		
19	1	Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio		
20	2	Fabbricazione di prodotti chimici		
21	2	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici		
22	3	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche		
23	6	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi		
25	8	Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)		
26	6	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi		
27	6	Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche		
28	11	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature n.c.a.		
29	6	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi		
30	1	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto		
32	3	Altre industrie manifatturiere		
33	1	Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature		
35	2	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2
36	2	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	10
38	8	Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali		

41	21	Costruzione di edifici	F - Costruzioni	57
42	17	Ingegneria civile		
43	19	Lavori di costruzione specializzati		
45	8	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	27
46	13	Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)		
47	6	Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)		
49	5	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	H - Trasporto e magazzinaggio	11
52	6	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti		
55	1	Alloggio	I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	7
56	6	Attività dei servizi di ristorazione		
61	1	Telecomunicazioni	J - Servizi di informazione e comunicazione	26
62	19	Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse		
63	6	Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici		
64	8	Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)	K - Attività finanziarie e assicurative	9
65	1	Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)		
68	1	Attività immobiliari	L - Attività immobiliari	1
69	3	Attività legali e contabilità	M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	23
70	11	Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale		
71	3	Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche		
72	1	Ricerca scientifica e sviluppo		
73	1	Pubblicità e ricerche di mercato		
74	4	Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	54
78	3	Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale		
79	1	Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse		
80	4	Servizi di vigilanza e investigazione		
81	28	Attività di servizi per edifici e paesaggio		
82	18	Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	P - Istruzione	7
85	7	Istruzione		
86	5	Assistenza sanitaria		
87	12	Servizi di assistenza sociale residenziale	Q - Sanità e assistenza sociale	34
88	17	Assistenza sociale non residenziale		

90	1	Attività creative, artistiche e di intrattenimento	R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1
94	1	Attività di organizzazioni associative	S - Altre attività di servizi	6
96	5	Altre attività di servizi per la persona		

Distribuzione aziende certificate secondo nomenclatura ATECO



3. Politiche aziendali

La ricerca ora si focalizza sulle risposte fornite dalle aziende alla tabella 2.6 dei rapporti sul personale, dedicata a “informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale”. Per ognuna delle opzioni proposte, le aziende sono invitate a specificare se adottano o meno quel determinato strumento/criterio, senza alcuna specificazione. Se, da un lato, si tratta di un metodo molto utile per cogliere le politiche di parità maggiormente diffuse tra le aziende e agevolarne il confronto, dall’altro soffre una certa genericità: ad esempio, la voce “congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori” può essere soddisfatta sia dall’azienda che si limita ad accordare un giorno di congedo di paternità ulteriore, sia dall’azienda che potrebbe accordare mesi ulteriori di congedo parentale. Specialmente con riguardo agli strumenti di conciliazione vita/lavoro, un’azienda potrebbe strategicamente fornire un minimo supporto nei diversi campi evidenziati dal rapporto, o dalle linee guida UniPdr 125:2022 per rientrare nel novero delle imprese virtuose e ottenere la certificazione.

Di seguito le voci prese in considerazione:

- 1) Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione:
 - a. Programmi di reclutamento tramite scuola o università
 - b. Fiere del lavoro
 - c. Social network
 - d. Valutazione di c.v.
 - e. Intervista/colloquio
 - f. Concorso o altra procedura selettiva pubblica
 - g. Prove attitudinali o di abilità
- 2) Procedure utilizzate per l’accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale:
 - a. Anzianità di servizio
 - b. Colloquio motivazionale
 - c. Titoli acquisiti
 - d. Specifica competenza acquisita
 - e. Valutazione delle performance
 - f. Esami o concorsi interni
- 3) Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
 - a. Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori
 - b. Flessibilità oraria in entrata e uscita
 - c. Banca delle ore
 - d. Smart working o altre forme di lavoro da remoto
 - e. Bonus nascita
 - f. Contributi o convenzioni per asili nido

- g. Contributi o convenzioni per attività extrascolastiche dei figli dei dipendenti
- h. Servizi di supporto alla genitorialità (es. asilo aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.)
- i. Facilitazioni al trasferimento di sede

4) Codice di condotta – consigliere/a di fiducia

5) Criteri adottati per le progressioni di carriera:

- a. Anzianità di servizio
- b. Titoli acquisiti
- c. Formazione specifica
- d. Valutazione delle performance
- e. Esami e concorsi interni

Sono stati individuati 4 gruppi analitici di cui si sono valutate le risposte:

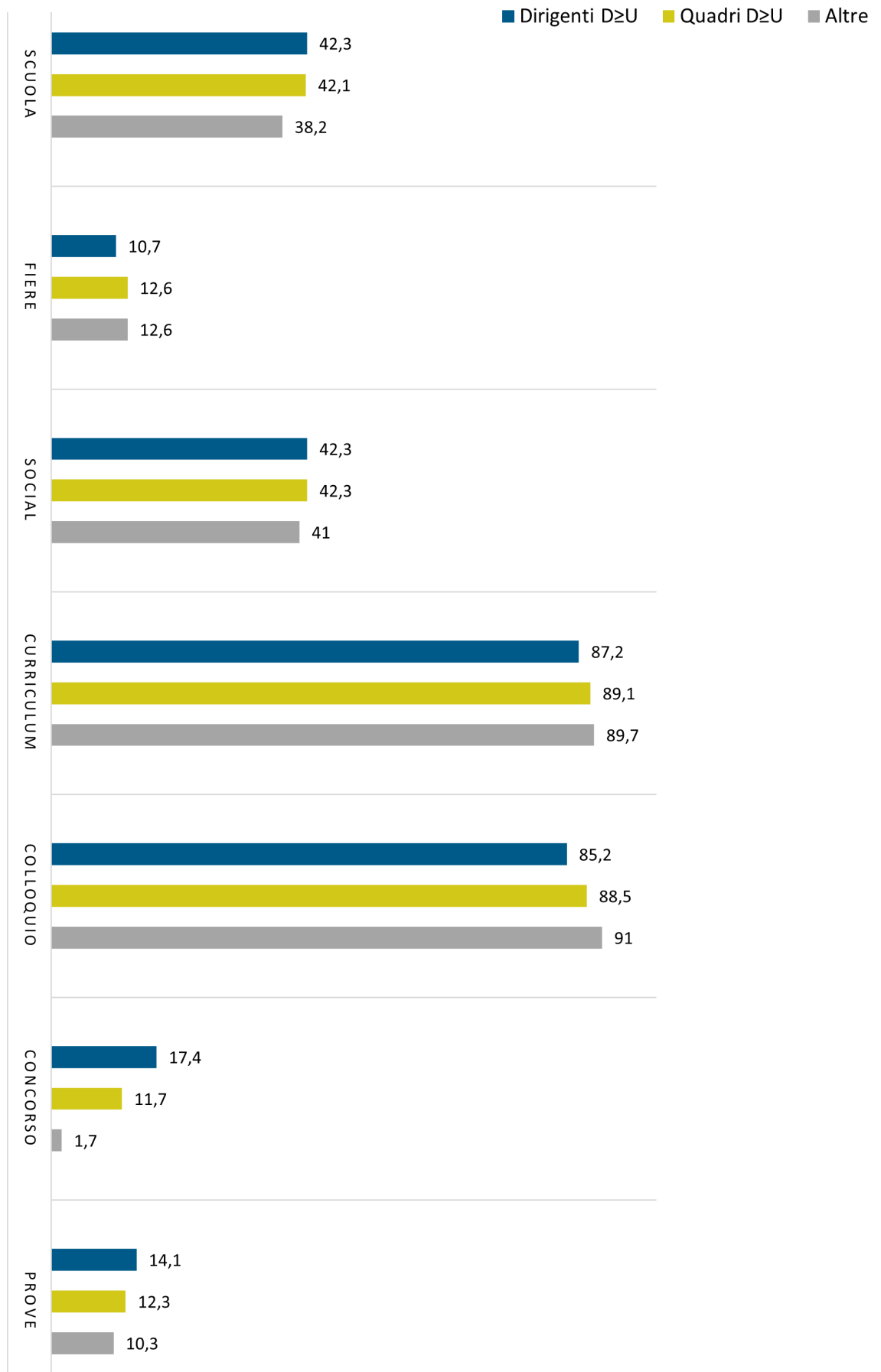
- 1) Aziende che presentano un numero di dirigenti donna pari o superiore al numero di dirigenti uomo (149 sul totale)
- 2) Aziende che presentano un numero di quadri donna pari o superiore al numero di quadri uomo (366 sul totale)
- 3) Le altre aziende (ottenute dalla sottrazione dal totale dei gruppi 1 e 2, pari a 2793)
- 4) Aziende certificate (354 sul totale)

I grafici che seguono evidenziano, nell'ordine, il confronto per raggruppamenti (processi di reclutamento, procedure per la qualificazione; misure di conciliazione; codice di condotta; criteri per le progressioni). Infine si riportano i grafici contenenti le voci in cui si sono registrati i maggiori scostamenti.

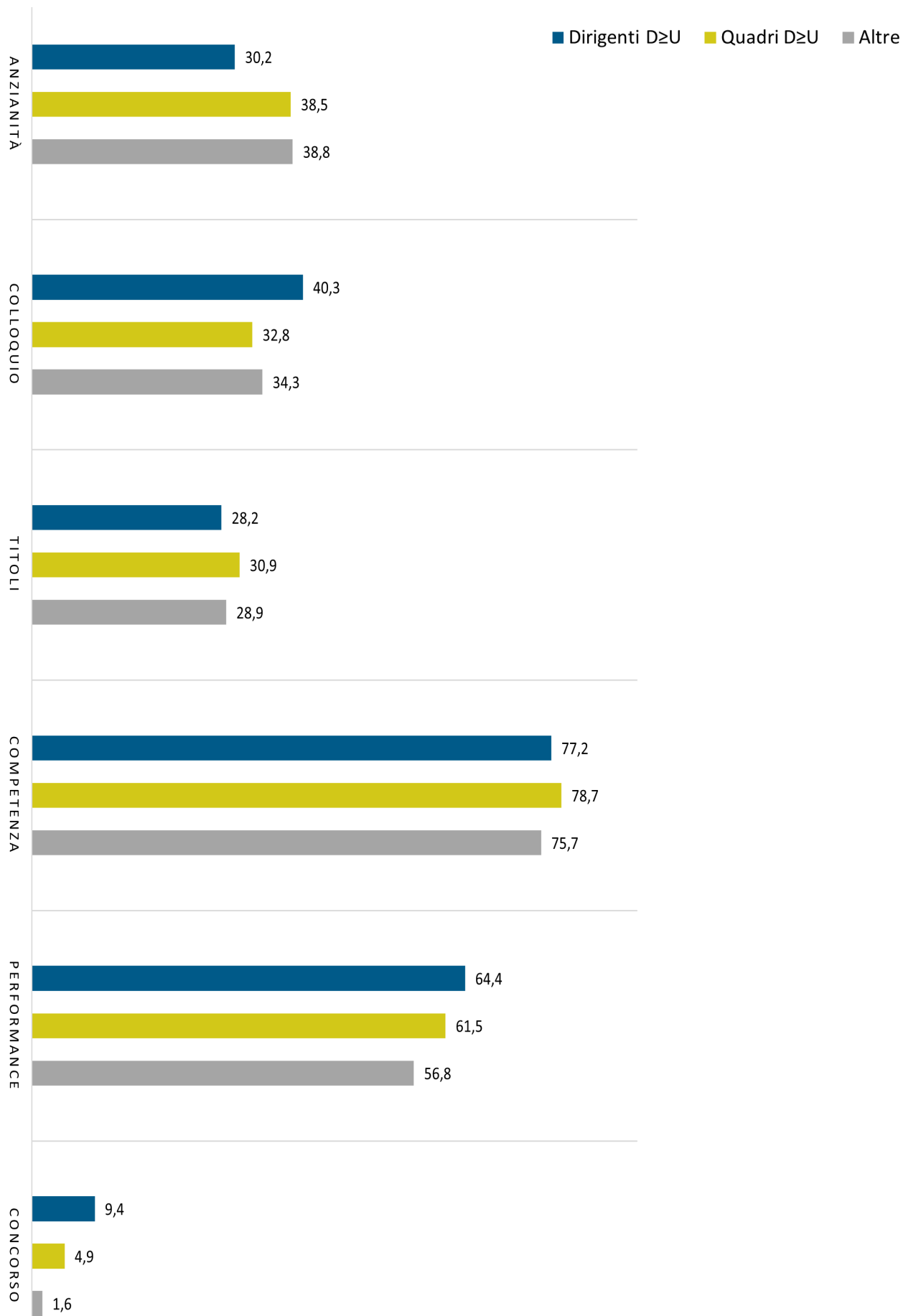
3.1 Indagine per raggruppamenti

Seguono i grafici per raggruppamenti: i primi 5 presentano un confronto senza aziende certificate, gli ultimi 5 un confronto con anche le aziende certificate.

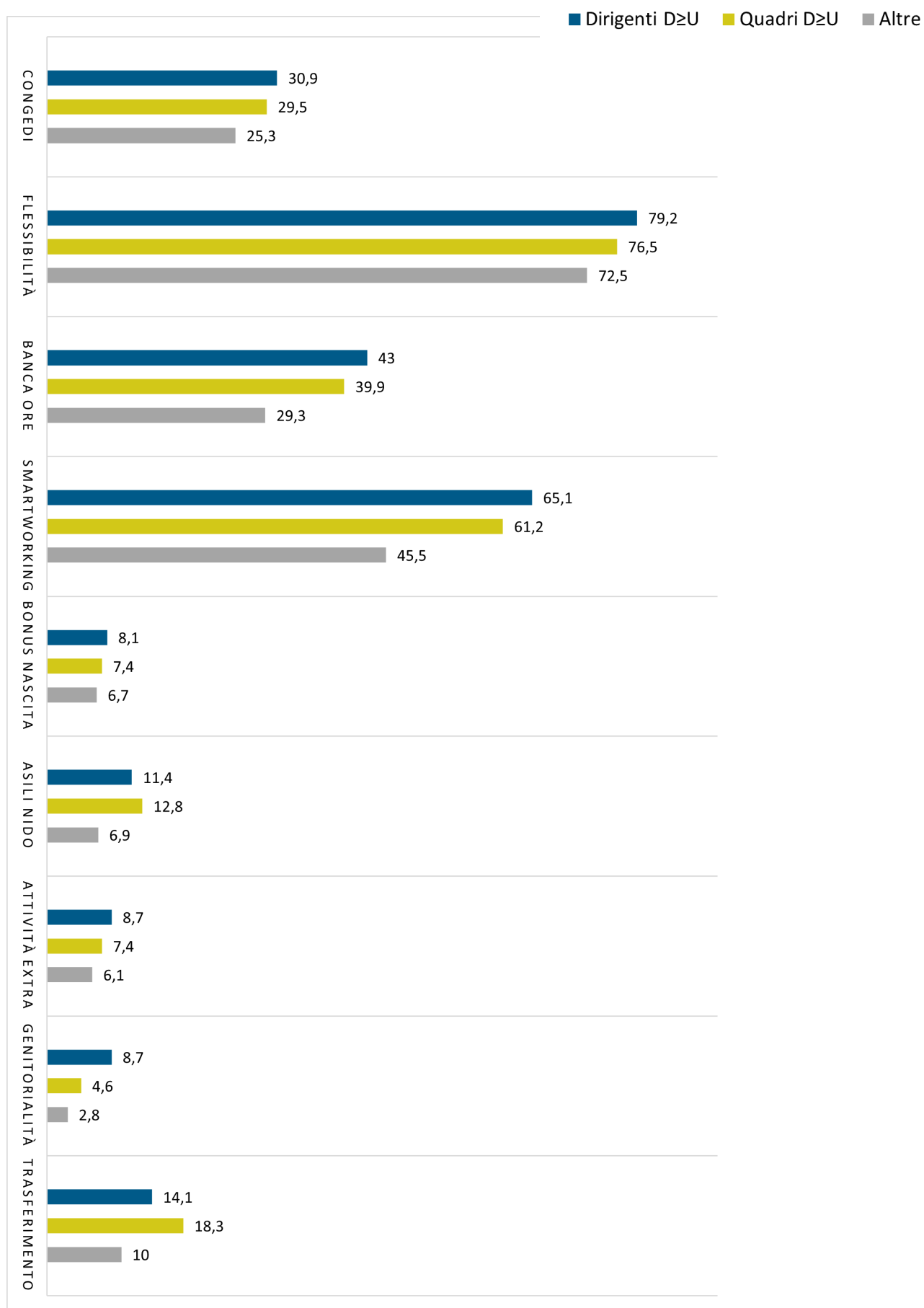
Reclutamento



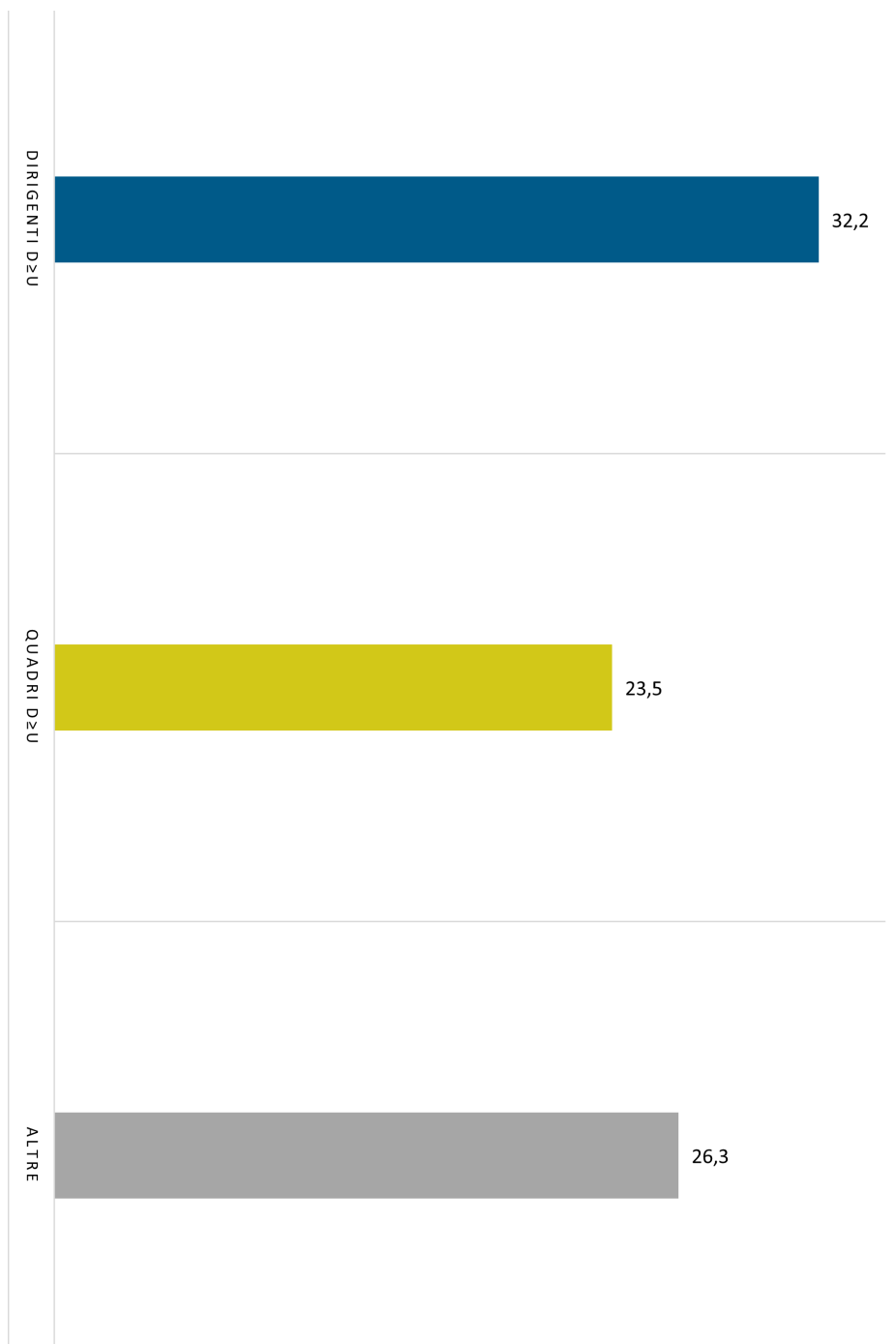
Qualificazione



Conciliazione

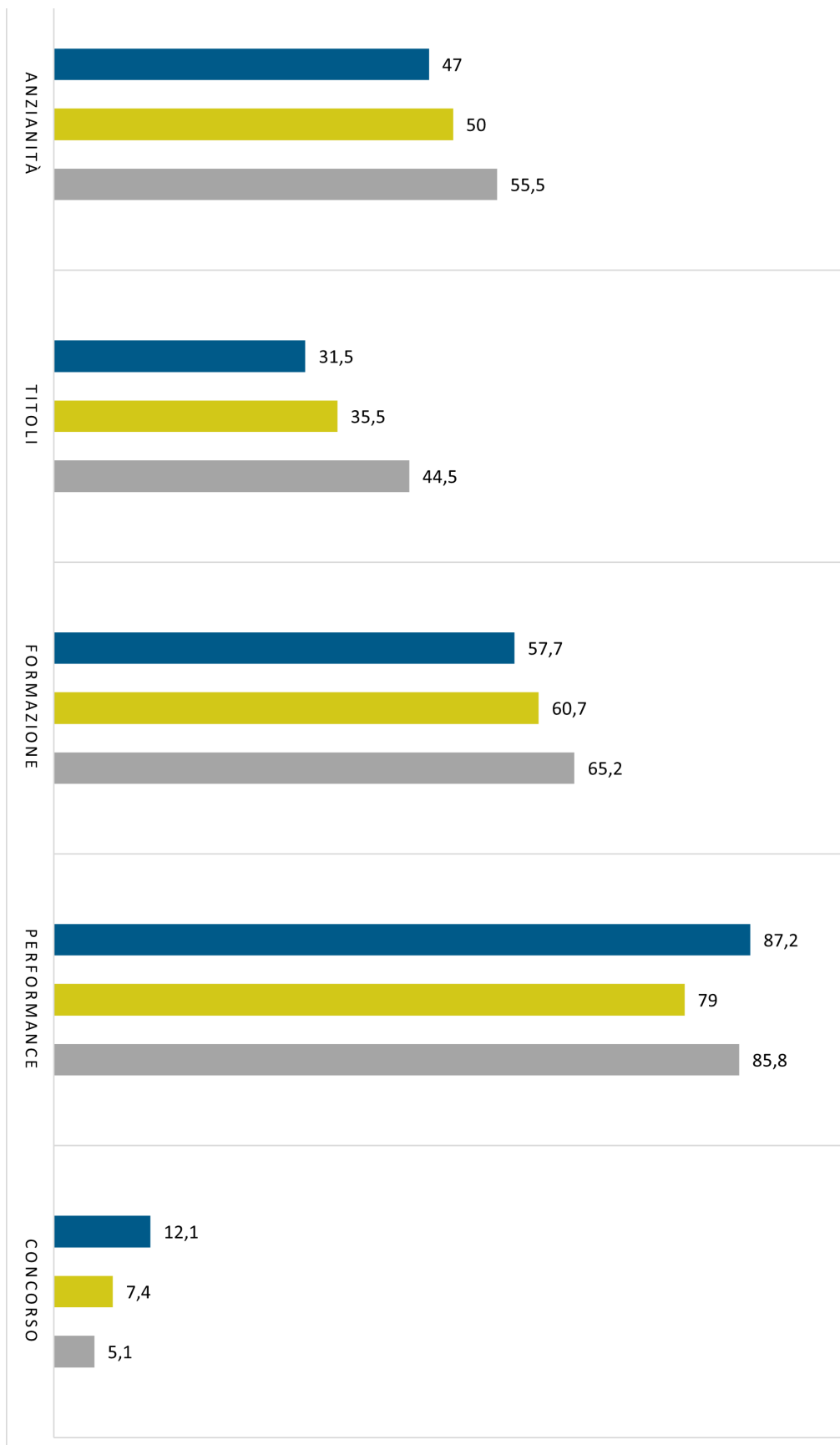


Codice di condotta



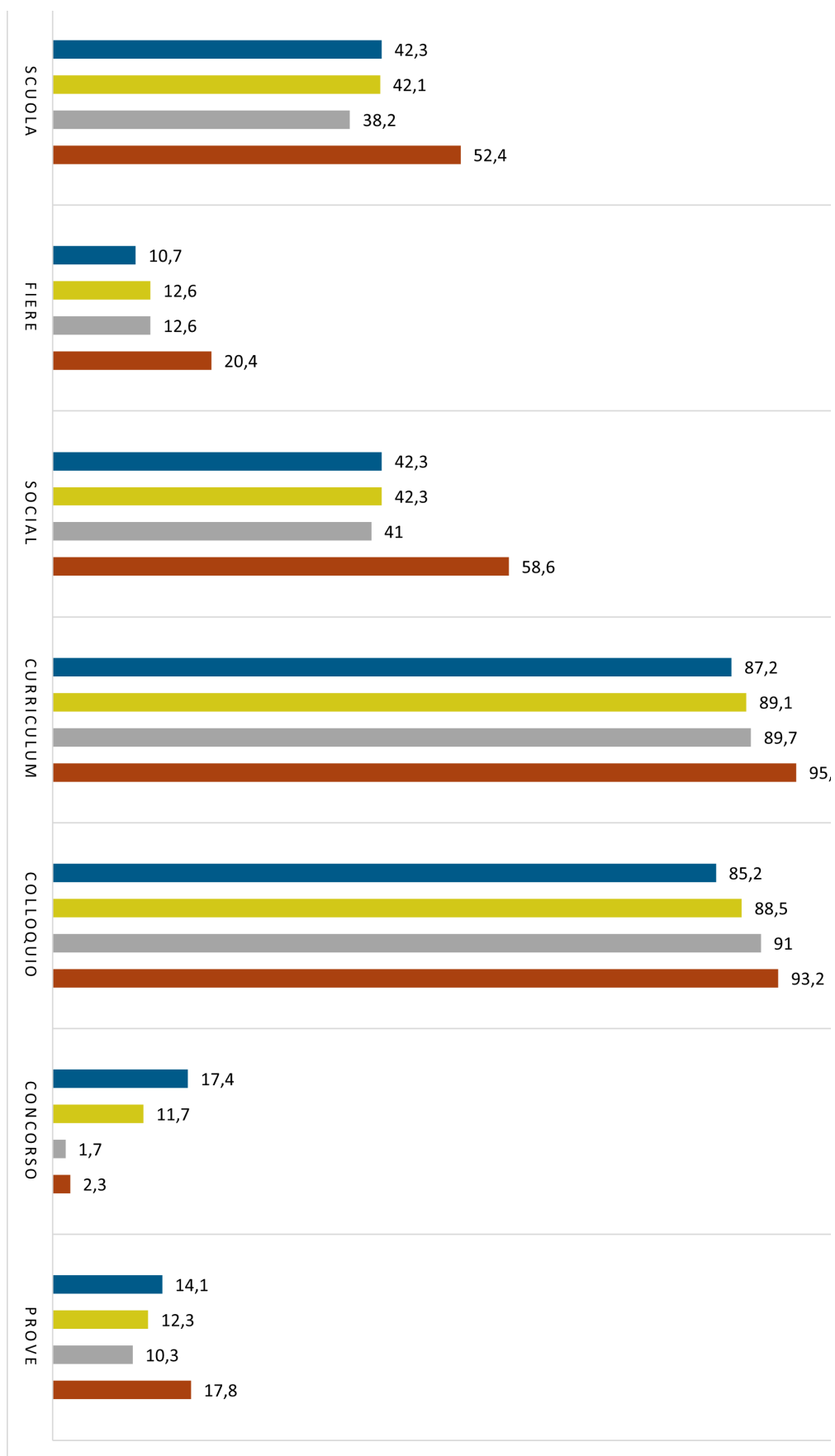
Carriera

■ Dirigenti D≥U ■ Quadri D≥U ■ Altre

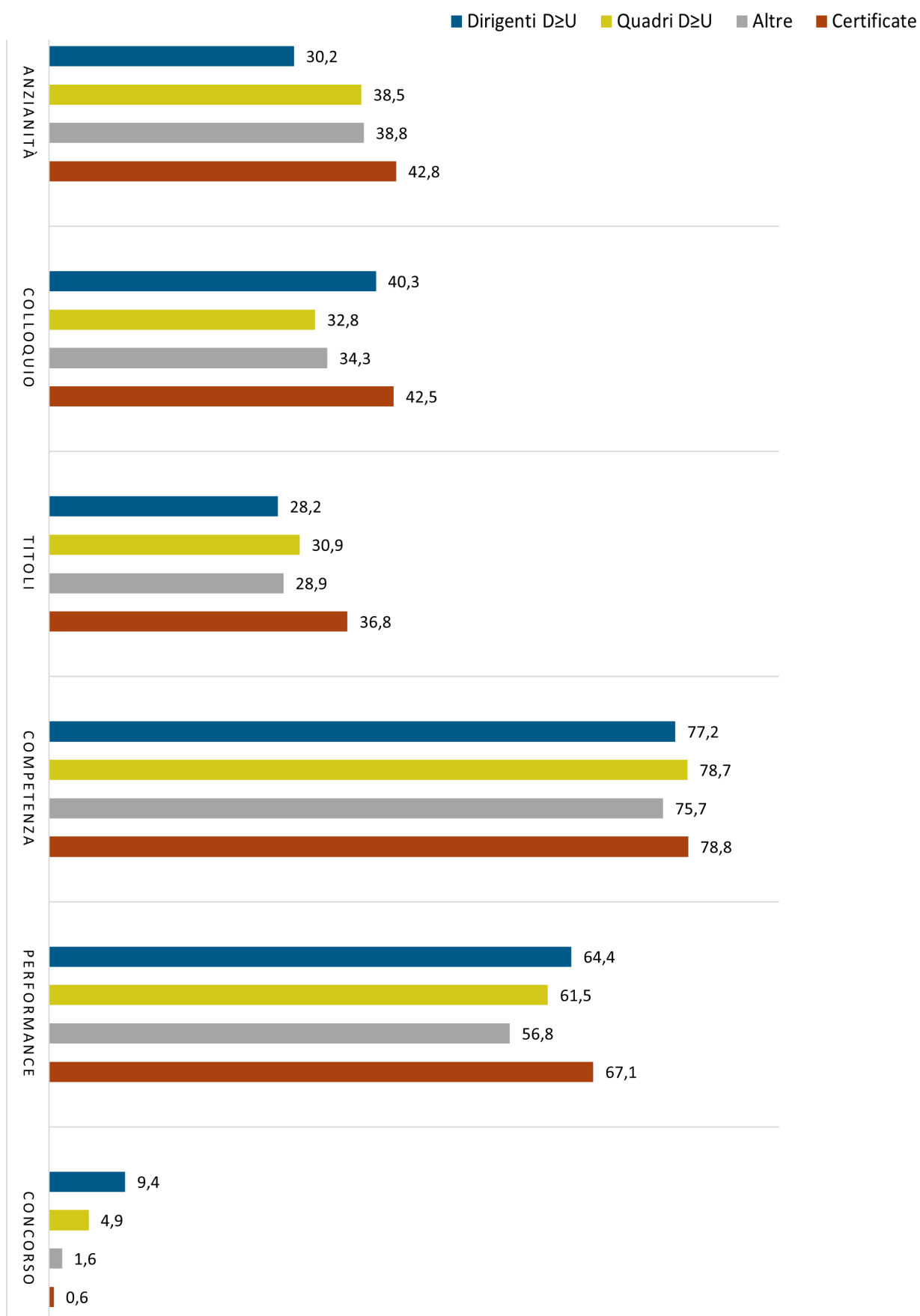


Reclutamento

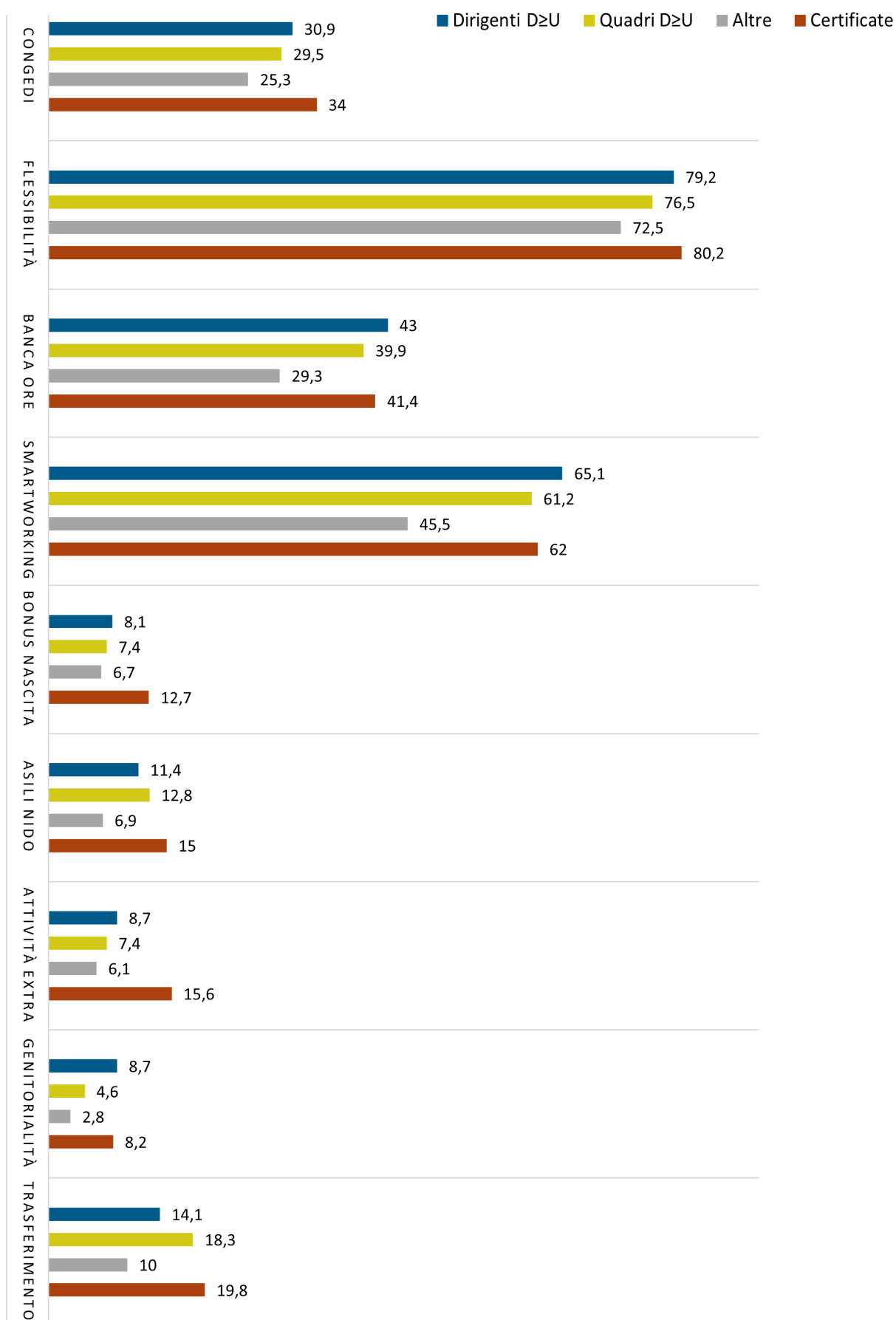
■ Dirigenti D≥U ■ Quadri D≥U ■ Altre ■ Certificate



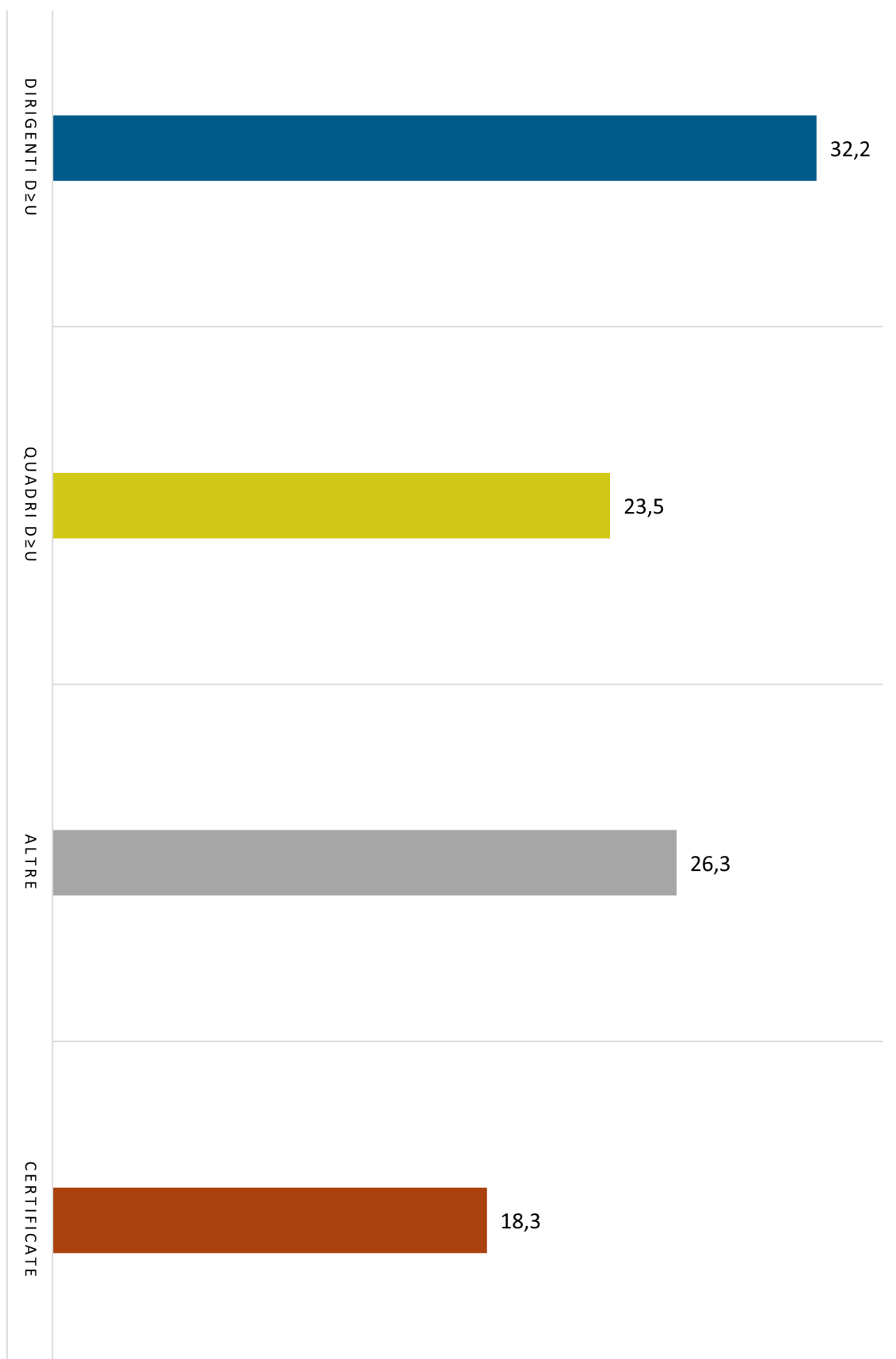
Qualificazione



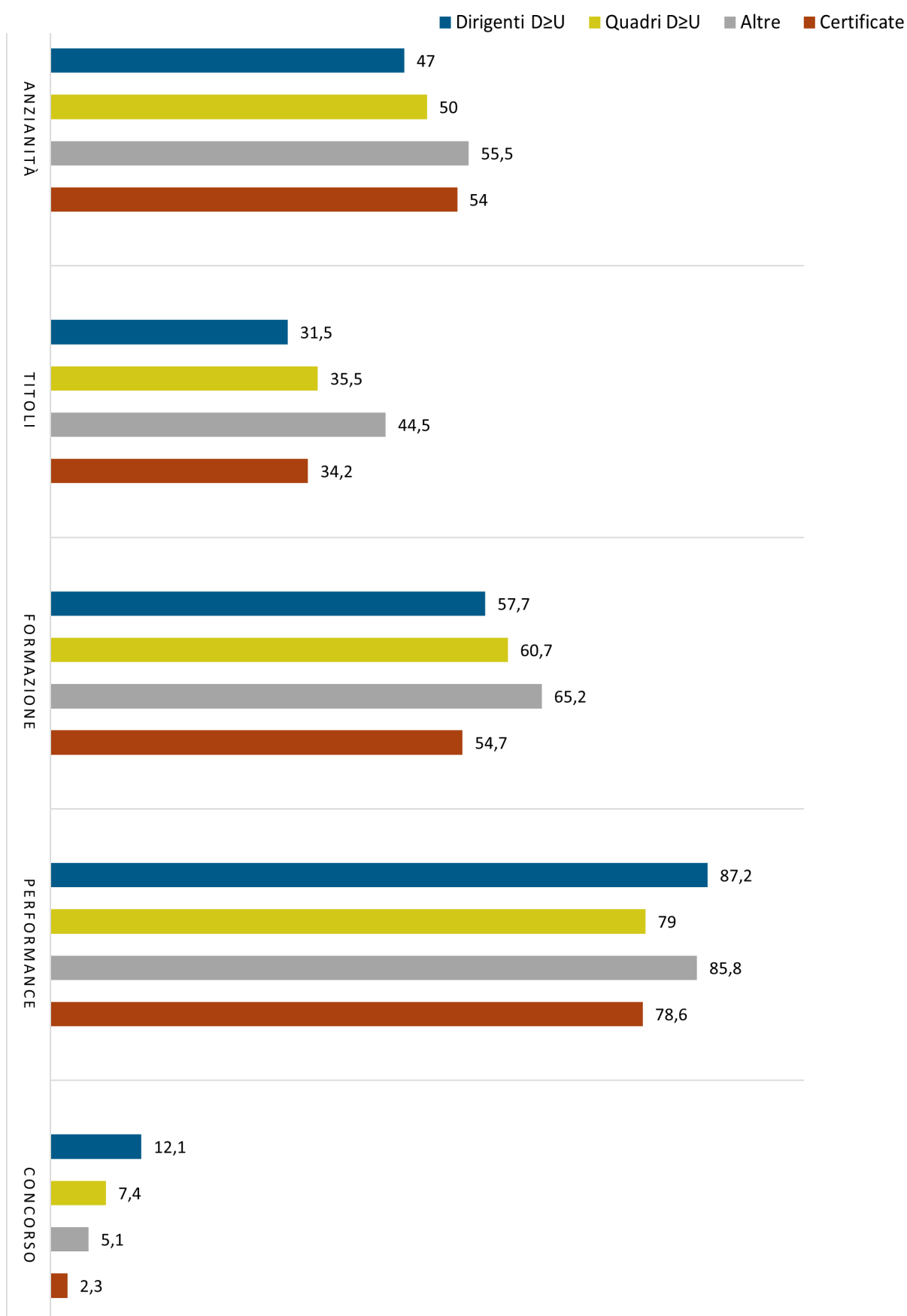
Conciliazione



Codice di condotta



Carriera



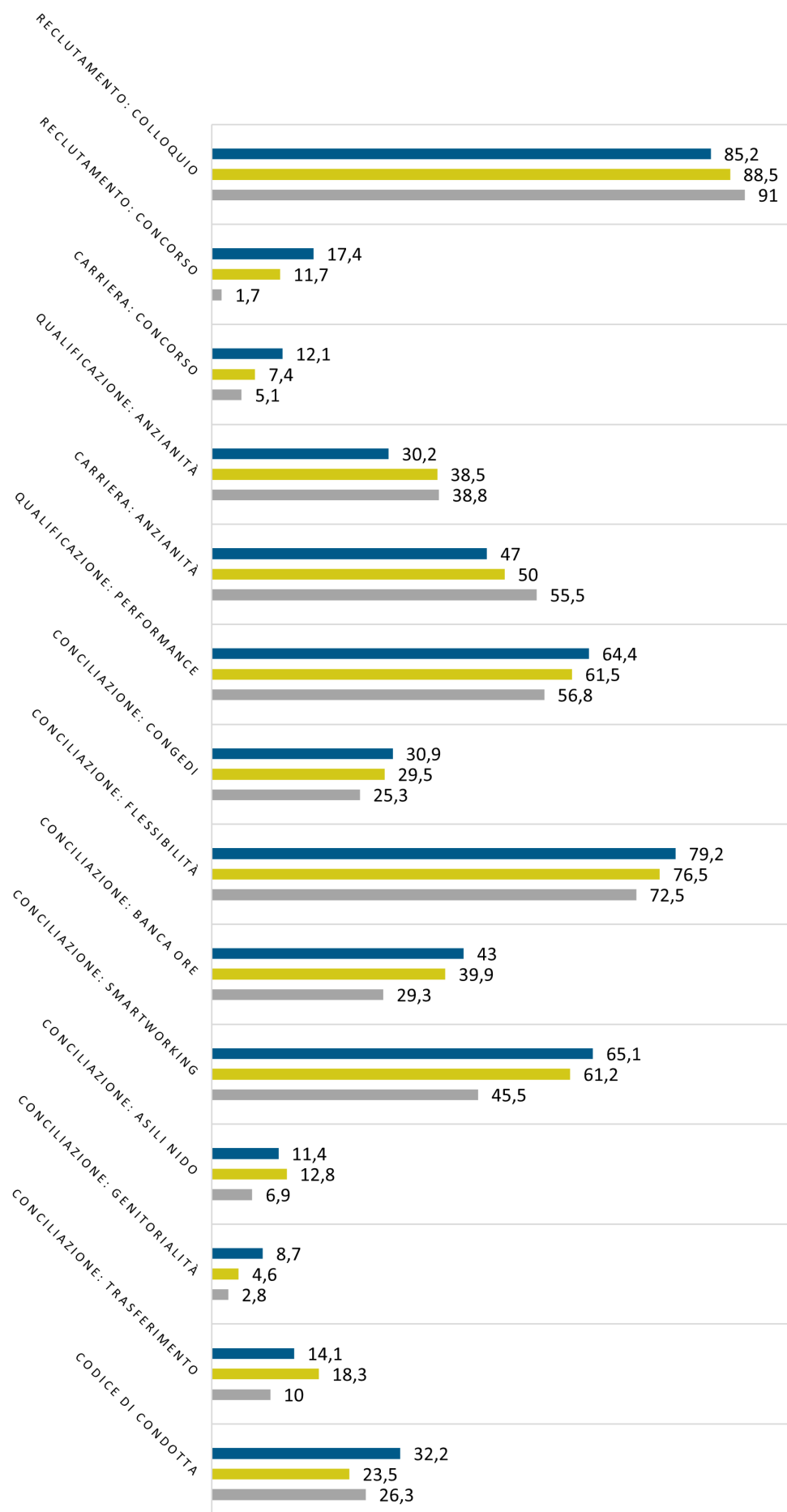
3.2 Maggiori scostamenti

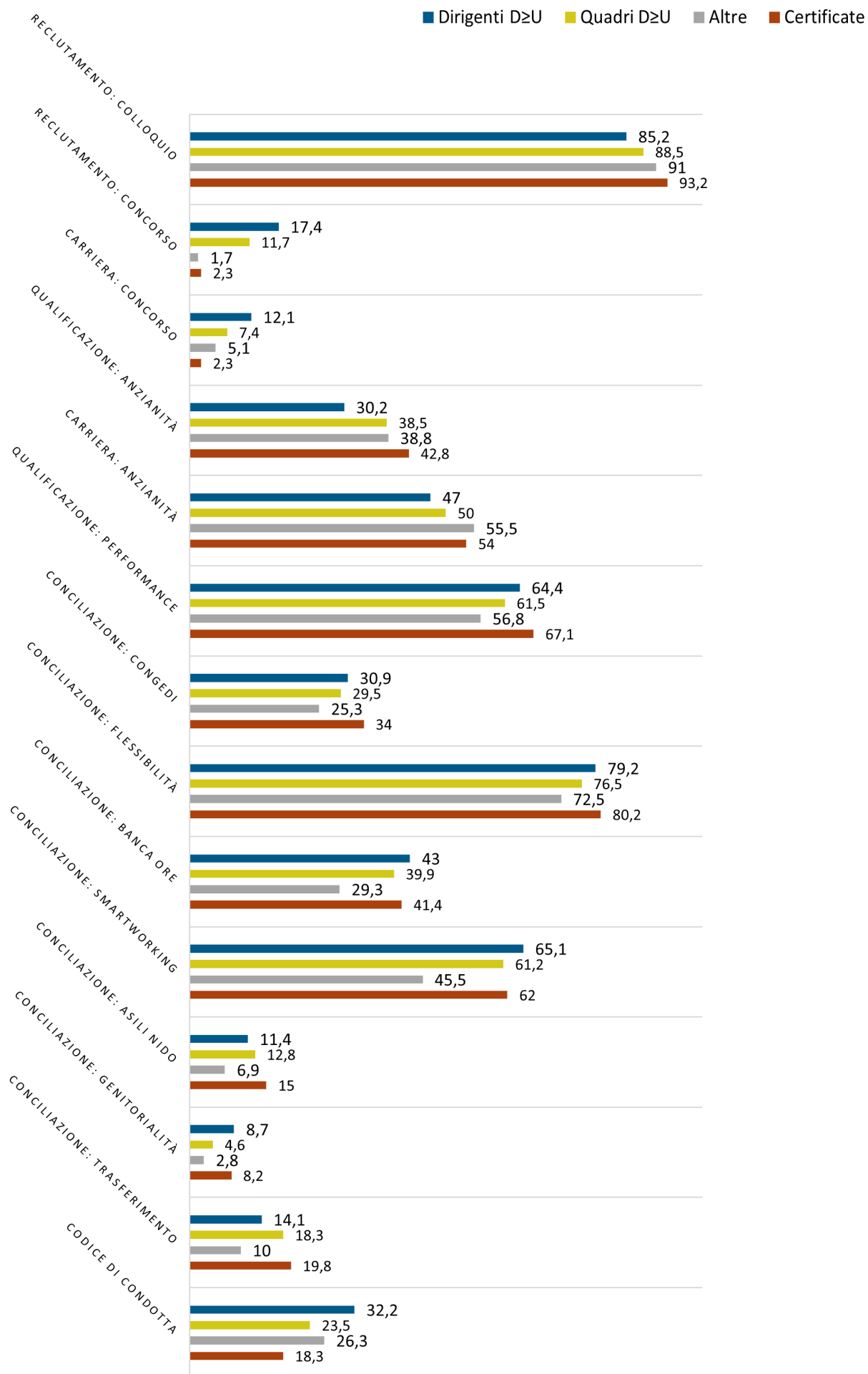
I grafici sono nelle due pagine seguenti. Si riportano questi risultati:

- Processi di reclutamento: è marcata la differenza nell'utilizzo del concorso tra le aziende che hanno saputo infrangere il tetto di cristallo rispetto alle altre. Ciò significa che tra le imprese che meglio di altre combattono la segregazione verticale, molte appartengono al settore pubblico). Questo si conferma anche per i criteri di progressione nella professione.
- Procedure per la qualificazione: le aziende "virtuose" preferiscono una valutazione della performance piuttosto che dell'anzianità di servizio. Questo trova conferma anche nei criteri per la progressione professionale.
- Misure di conciliazione: si tratta dell'area d'indagine che segnala le maggiori differenze tra aziende che hanno infranto il tetto di cristallo e le altre, assieme all'adozione del codice di condotta. Tra le diverse voci si segnala: congedi, flessibilità, banca delle ore, smartworking, asili nido, genitorialità e trasferimento.
- Codice di condotta: la differenza è sensibile.
- Criteri per le progressioni: è marcata la differenza nell'utilizzo del concorso tra le aziende che hanno saputo infrangere il tetto di cristallo rispetto alle altre. Ciò significa che tra le imprese che meglio di altre combattono la segregazione verticale, molte appartengono al settore pubblico. Questo conferma quanto detto prima per i processi di reclutamento. Inoltre, al pari di quanto emerso nelle procedure per la qualificazione, le aziende "virtuose" preferiscono una valutazione della performance piuttosto che dell'anzianità di servizio.

È d'interesse soffermarsi sul secondo grafico, che accosta i valori del primo a quelli delle aziende certificate. Infatti, le aziende certificate da un lato hanno performance addirittura migliori delle aziende che hanno infranto il tetto di cristallo circa le misure di conciliazione; dall'altro sono in linea con le imprese "altre" - ossia diverse da quelle "virtuose" - circa i processi di reclutamento (con riguardo all'utilizzo del concorso, rileva peraltro la scarsa presenza di aziende pubbliche tra le imprese certificate), le procedure per la qualificazione, l'adozione del codice di condotta e i criteri per le progressioni. Si può ipotizzare che tale evidenza trovi spiegazione nel fatto che, ai fini dell'ottenimento della certificazione, un'azienda possa **limitarsi ad adottare misure di conciliazione** – spesso caratterizzate da **costi e impatti organizzativi contenuti**, soprattutto quando si tratta di strumenti già collaudati – senza necessariamente stravolgere il proprio modo di essere azienda, nelle politiche di HR per assunzione o progressione di carriera. Questa dinamica si raccorda con il dato iniziale, dal quale emerge come la **certificazione di genere non costituisca, di per sé, una garanzia di superamento della segregazione verticale di genere**.

■ Dirigenti D≥U ■ Quadri D≥U ■ Altre





4. Confronto con il biennio precedente

Si procede ora con confrontare le risposte fornite dalle aziende nel rapporto sul personale riferito al biennio 2020 2021 con quelle del rapporto 2022 2023. I gruppi di indagine sono:

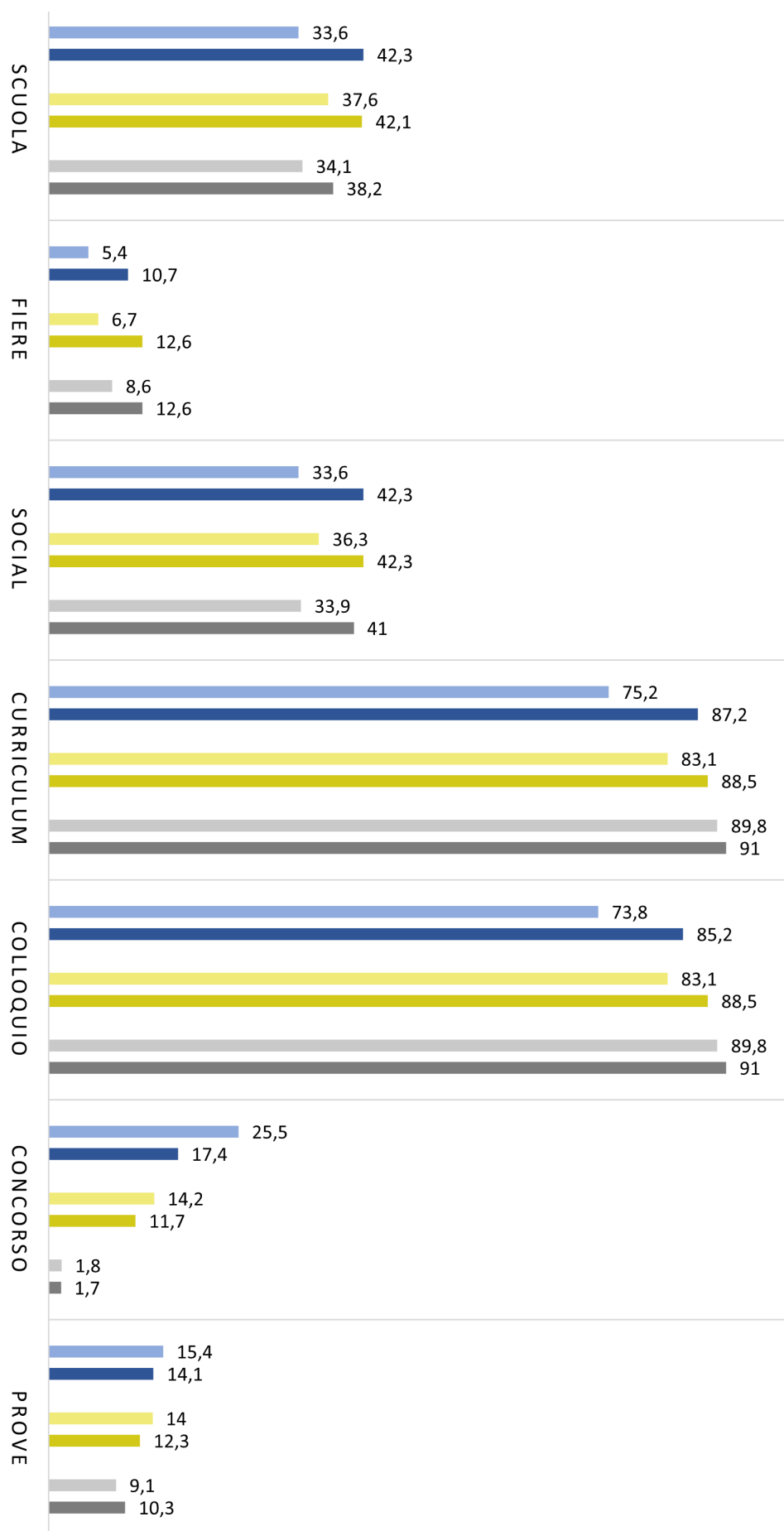
- 1) Aziende che presentano un numero di dirigenti donna pari o superiore al numero di dirigenti uomo
- 2) Aziende che presentano un numero di quadre donna pari o superiore al numero di quadri uomo
- 3) Altre aziende (per il biennio 2022 2023, ottenute come mostrato in precedenza, cioè al netto dei gruppi precedenti e delle aziende certificate; per il biennio 2020 2021 al netto dei soli due gruppi precedenti, data l'assenza di dati per le aziende certificate)

I grafici che seguono evidenziano, nell'ordine, il confronto per raggruppamenti (processi di reclutamento, procedure per la qualificazione; misure di conciliazione; codice di condotta; criteri per le progressioni). Per i vari raggruppamenti, si segnala quanto segue:

- Processi di reclutamento: è aumentato il ricorso a scuole/università e fiere del lavoro, a causa (probabilmente) del progressivo venir meno delle restrizioni pandemiche (gli anni di riferimento, infatti, sono 2020-2021 e 2022-2023). Cresce anche il ricorso alle piattaforme social (LinkedIn conta tra i 6 e i 7 milioni di utenti attivi in Italia). Ritorna un ampio ricorso degli strumenti "classici" di selezione, quali curriculum e colloquio, per tutti i gruppi di indagine. Da evidenziare, infine, il minor impatto dei concorsi: ciò significa che, seppur rimanga rilevante il peso statistico del lavoro pubblico nelle imprese "virtuose", questo è in calo rispetto al biennio precedente, a favore delle imprese private (vale anche per la progressione di carriera).
- Procedure per la qualificazione: si segnalano aumenti stabili per tutti i gruppi di indagine nelle diverse voci prese in considerazione
- Misure di conciliazione: si segnalano aumenti stabili per tutti i gruppi di indagine nelle diverse voci prese in considerazione, ad eccezione della banca delle ore, in lieve calo, al pari dello smartworking. Gli aumenti più significativi si segnalano per la flessibilità e la disponibilità a concordare il trasferimento. Circa lo smartworking, sarà dirimente valutarne l'impatto nella prossima rilevazione, in cui non ci sarà più la "variabile" delle misure anti-Covid.
- Codice di condotta: aumenta l'implementazione del codice di condotta per tutti i gruppi di indagine, specie per le aziende che hanno saputo infrangere il tetto di cristallo.
- Criteri per le progressioni: si conferma un aumento generalizzato per tutte le voci prese in esame. Da segnalare una lieve flessione del concorso per le aziende che hanno un numero di dirigenti e quadri donna pari o superiore alla metà. Questo si ricollega a quanto evidenziato per i processi di reclutamento.

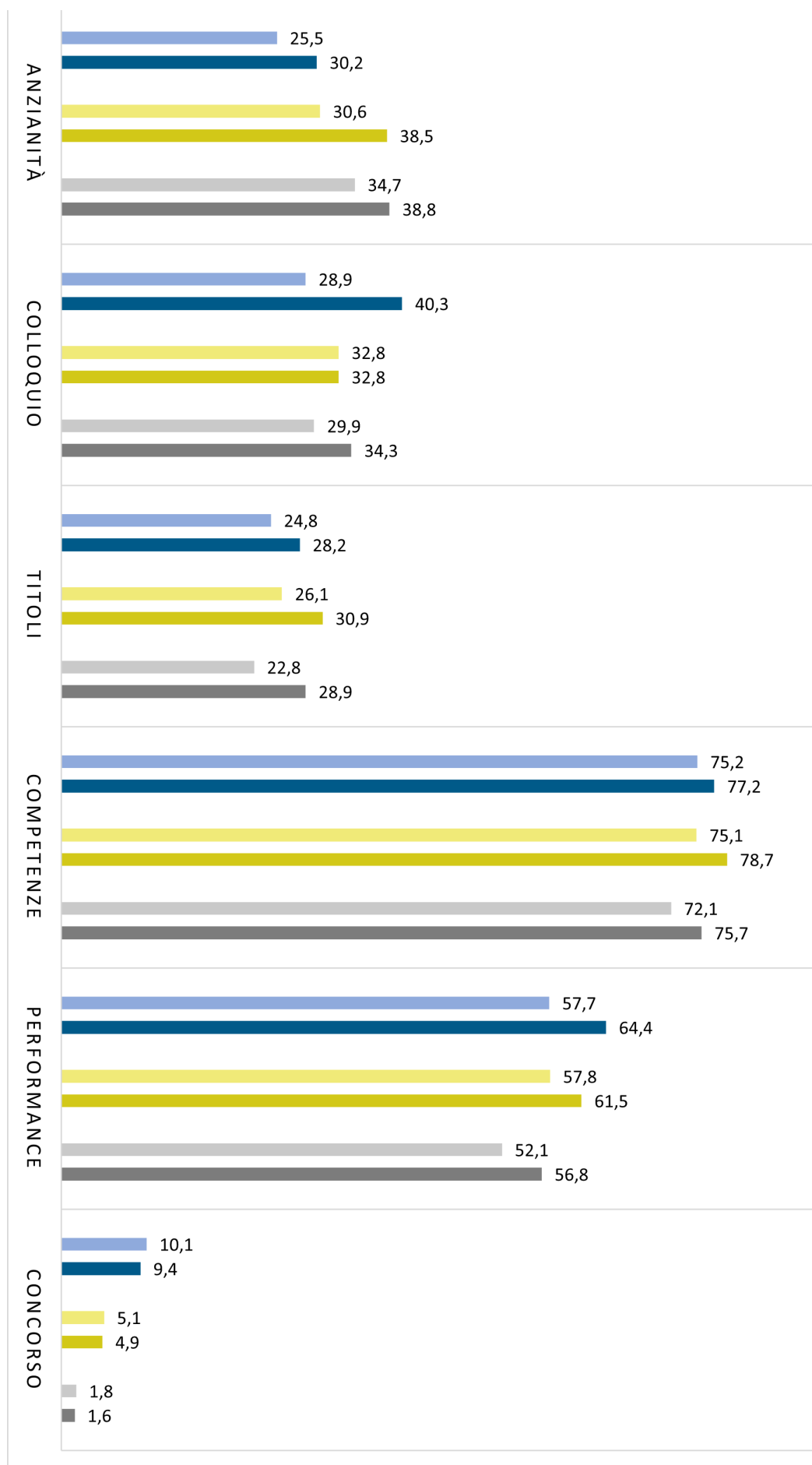
Reclutamento

■ Dirigenti D≥U 20-21 ■ Dirigenti D≥U 22-23 ■ Quadri D≥U 20-21 ■ Quadri D≥U 22-23 ■ Altre 20-21 ■ Altre 22-23

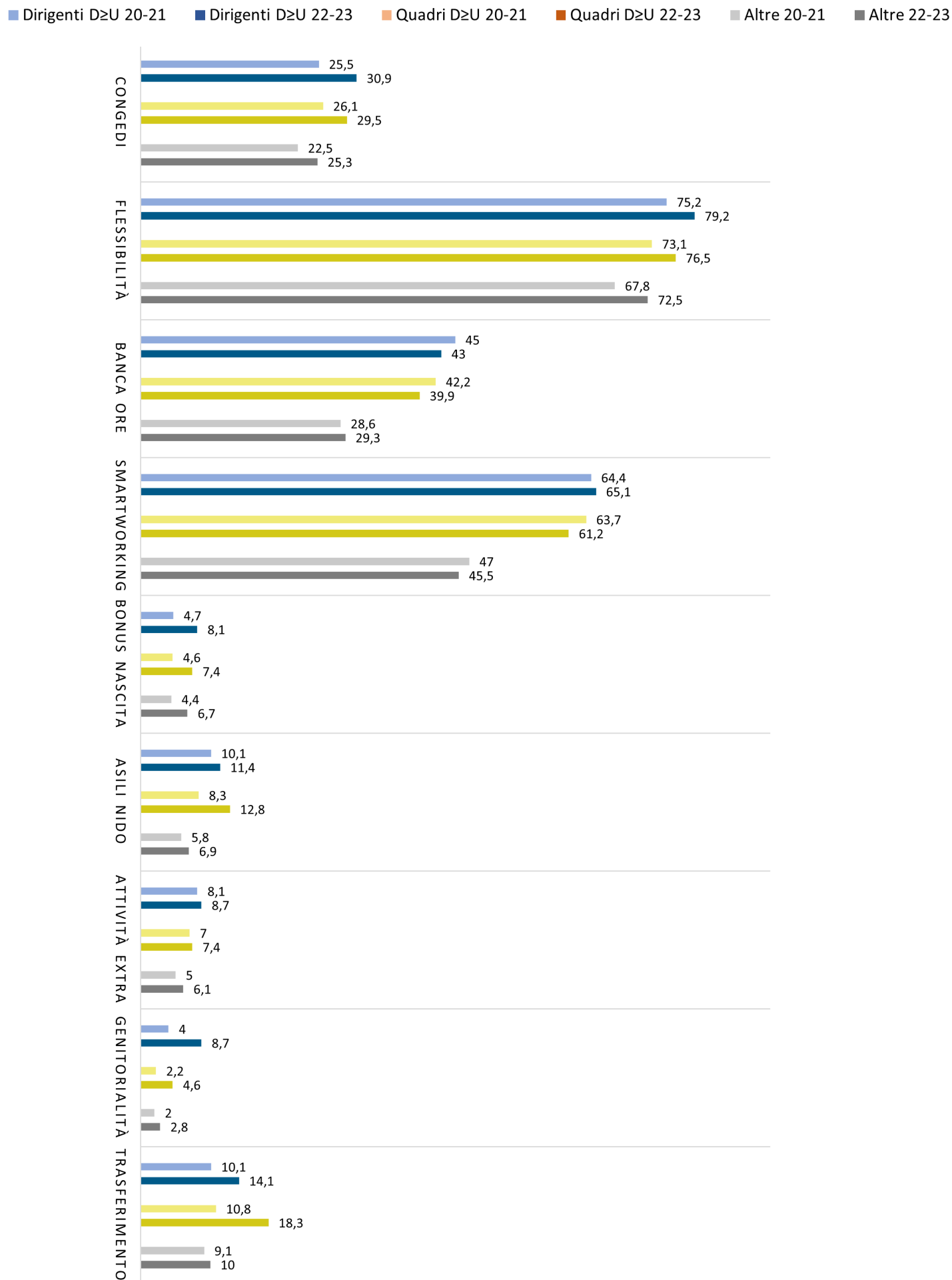


Qualificazione

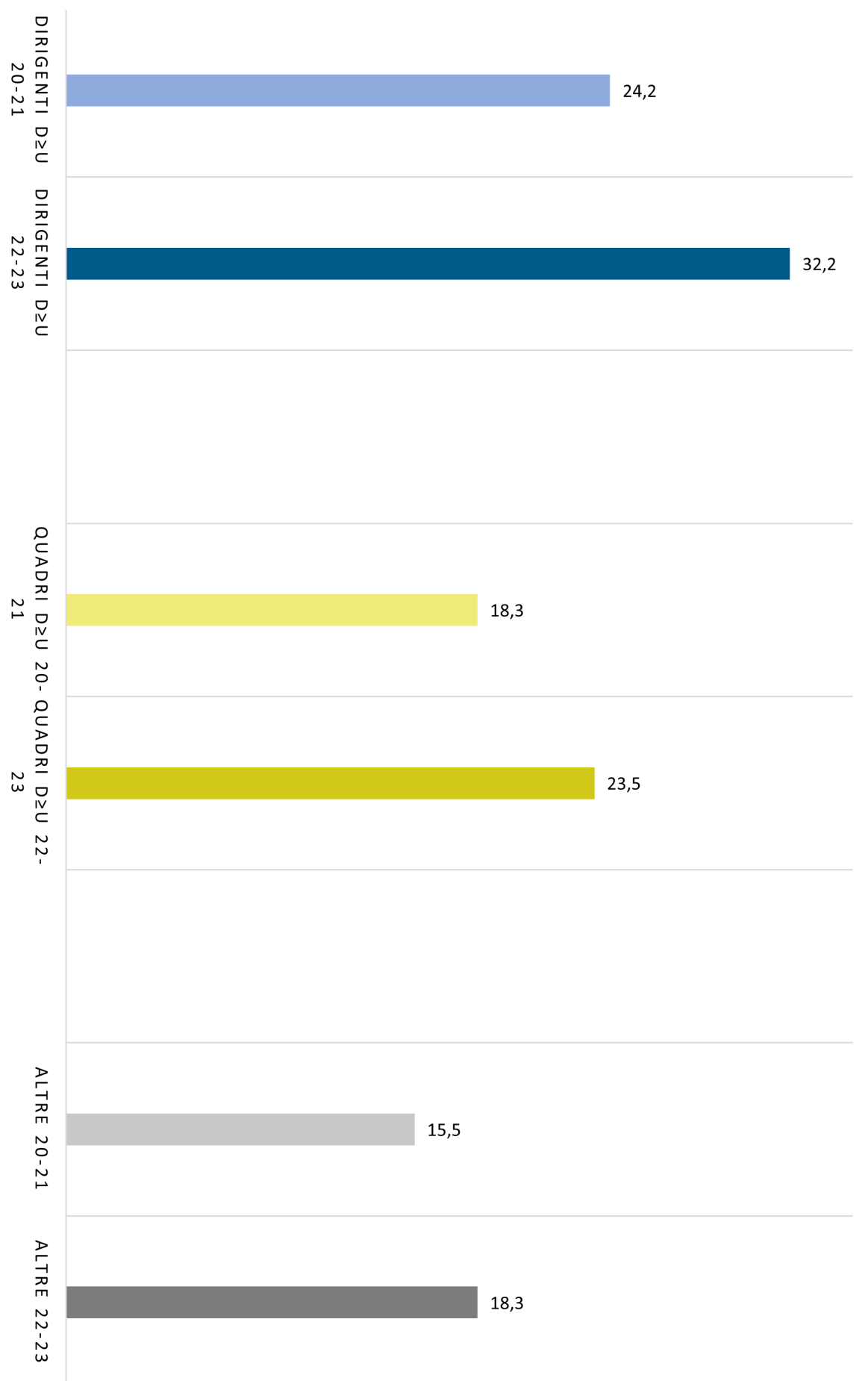
Dirigenti D≥U 20-21 Dirigenti D≥U 22-23 Quadri D≥U 20-21 Quadri D≥U 22-23 Altre 20-21 Altre 22-23



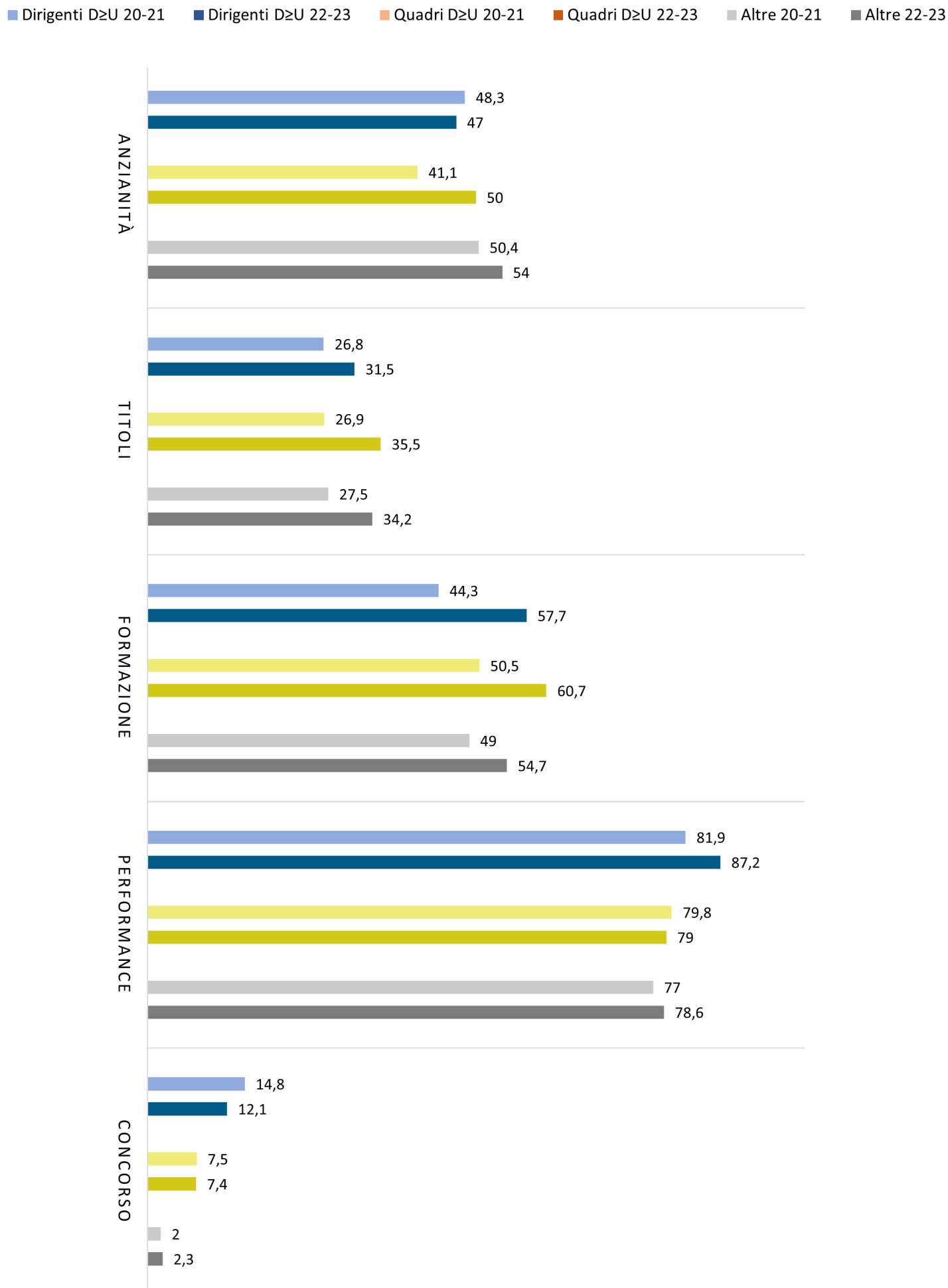
Conciliazione



Codice di condotta



Carriera



Antonio Zoina

Direttore Ispettorato del Lavoro di Area Metropolitana di Bologna

Il lavoratore, nell'ambito del contratto a tempo indeterminato, può porre unilateralmente fine al rapporto lavorativo, mediante dimissioni volontarie notificate al proprio datore di lavoro, per qualsiasi ragione e senza alcun limite, con il solo rispetto dell'obbligo di dare il preavviso previsto dai contratti collettivi (art. 2118 c.c.).

Nel rapporto a tempo determinato, invece, la possibilità di recedere prima della scadenza del termine è ammessa solo in presenza di una giusta causa, salvo in caso contrario l'obbligo di risarcire il danno derivante dalla cessazione del rapporto prima dello spirare del termine di durata.

Il lavoratore ha invece diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza alcun obbligo di preavviso, qualora si verifichi una causa (es. grave inadempimento del datore di lavoro) che non consenta la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro (c.d. dimissioni per giusta causa), ai sensi dell'art. 2119 c.c..

Per la formalizzazione delle *"dimissioni e delle risoluzioni consensuali"*, originariamente a forma libera ex art. 2118 C.C., sono stati introdotti dal 12 marzo 2016 specifici requisiti formali (operanti sia pur con differenti modalità già dal 2012), per cui le stesse vanno presentate necessariamente in forma scritta, mediante compilazione di uno specifico modello telematico su apposito portale istituzionale del Ministero del lavoro, a pena di inefficacia delle stesse (art. 26 D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151 e D.M. 15 dicembre 2015). La previsione della compilazione sul modulo telematico risulta introdotta per assicurare data certa ed autenticità della manifestazione di volontà, al fine di eradicare una volta per tutte l'odioso fenomeno delle dimissioni in bianco, consistente nella precostituzione da parte del datore di lavoro di un foglio di dimissioni fatto firmare senza data al lavoratore al momento dell'assunzione da presentare poi, all'occorrenza, da parte del datore di lavoro, per porre fine al rapporto di lavoro per dimissioni volontarie.

Una speciale tutela è invece riconosciuta ai lavoratori nel caso in cui intendano rassegnare le dimissioni in un particolare e delicato momento della loro vita, considerato "protetto".

In particolare, il legislatore ha anzitutto stabilito che sono soggette all'obbligo di convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro istituito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente in base alla residenza della lavoratrice o del lavoratore, la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni (art. 55, co. 4°, D.Lgs. 151/2001) presentate:

- dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza;
- dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, fino ai tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore)

La risoluzione consensuale o le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre e dal lavoratore padre durante i periodi sopra menzionati devono essere convalidate, a pena di inefficacia, innanzi ai Servizi dell'Ispettorato nazionale del lavoro, i quali procederanno a verificare, somministrando alla lavoratrice o al lavoratore uno specifico questionario, se la volontà dimissionaria è genuina oppure originata ed indotta da pressioni datoriali. Solo ad esito dell'atto di convalida, formalizzato presso i Servizi dell'INL, le dimissioni potranno acquisire efficacia giuridica ed il rapporto di lavoro verrà meno ad ogni effetto.

Inoltre, sempre al fine di assicurarne la genuinità, sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice (attraverso modalità telematica standard) nel periodo che va dalla richiesta delle pubblicazioni e fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio (il beneficio non è esteso al lavoratore), ove non vengano convalidate entro un mese (dall'invio telematico) innanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (IAM/ITL), nella modalità in presenza presso i relativi sportelli, ovvero da remoto (art. 35, co. 4° del D. Lgs. 198/2006).

Lo speciale regime di tutela, finalizzato a rafforzare i diritti connessi alla maternità e paternità, è volto ad evitare che in tale delicato periodo la lavoratrice o il lavoratore abbia ad interrompere il proprio rapporto di lavoro a causa di pressioni operate dal datore di lavoro in seguito all'acquisizione del nuovo status genitoriale, ovvero del nuovo stato matrimoniale, così tutelando il lavoratore o la lavoratrice da licenziamenti mascherati da dimissioni volontarie. In tutti i casi menzionati, ove il servizio ispettivo dovesse verificare la non genuina volontà di dimettersi, non procederà con la convalida e l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro non potrà prodursi.

La tutela prevista nel periodo protetto risulta altresì rafforzata dal fatto che le dimissioni dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza o le dimissioni/risoluzioni contrattuali della lavoratrice/lavoratore durante il primo anno di vita del bambino, nonché le dimissioni della lavoratrice nel primo anno di matrimonio, si considerano ipso iure come presentate per giusta causa, con conseguente esonero della lavoratrice/lavoratore dell'obbligo del preavviso e, ove ne sussistano i requisiti, ammissione ai benefici della Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Tale tutela è rimasta forte ed immutata nel tempo, nonostante vari interventi normativi abbiano a più riprese interessato la fattispecie delle dimissioni volontarie. Da ultimo, si ricordi la introduzione della disciplina delle dimissioni di fatto di cui al nuovo art. 26, co. 7° bis, D.lgs. 151/2015 (introdotto dall'art. 19 L.203/2024), finalizzata al riconoscimento di valore legale di volontà dimissionaria alla *“assenza ingiustificata del lavoratore dall'unità produttiva”*, quando questa abbia avuto a protrarsi per tutto il periodo di tempo fissato nel CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza, per un periodo

superiore a 15 giorni: tale nuova fattispecie di dimissioni è stata infatti ritenuta non applicabile al lavoratore/lavoratrice nel periodo protetto, proprio a fronte della specialità della disciplina in materia di dimissioni/risoluzioni consensuali protette.

Recentemente, poi, il Ministero del lavoro ha con nota del 13-10-2025 n. 14744 chiarito che le dimissioni nel periodo protetto risultano inefficaci, in assenza della descritta procedura di convalida innanzi ai Servizi dell'INL, anche allorchè intervenute nel periodo di prova, vale adire in una fase lavorativa nel corso della quale è ordinariamente ammesso il libero recesso dal rapporto di lavoro da parte di entrambe le parti contrattuali.

Nell'anno 2024 il numero delle convalide complessivamente adottate sul territorio nazionale ammonta a **60.756**, in diminuzione del 3,1% rispetto alle 62.688 del 2023 (le quali però risultavano in incremento del 2,1% rispetto al 2022). Nella sostanza, pertanto, il fenomeno si mantiene stabile negli anni.

Con riferimento alle aree geografiche in cui operano gli uffici dell'INL, risulta che nel 2024:

- nell'area della DIL Nord sono state adottate 40.485 convalide (66% del totale).
- nell'area della DIL Centro sono state adottate 11.979 convalide (20% del totale).
- nell'area della DIL SUD sono state adottate 8.292 convalide (14% del totale).

Le Regioni con più provvedimenti risultano:

Lombardia	14.674
Veneto	8.824
Emilia Romagna	5.955 (5961)

Con riferimento all'ambito provinciale della Regione Emilia Romagna, i provvedimenti di convalida risultano numericamente come segue:

Parma-Reggio	1462
Bologna	1407
Modena	1076
Rimini-Forlì Cesena	922
Ravenna Ferrara	852
Piacenza	242

Le differenti tipologie di provvedimento di fuoriuscita dal mondo del lavoro

Nella Regione Emilia Romagna, nell'ambito delle convalide complessivamente adottate, la fattispecie delle dimissioni volontarie rappresenta per l'anno 2024 il **98%** del totale, risultando residuali le dimissioni per giusta causa (**0,87%**, pari a sole 52) e le risoluzioni consensuali (**1,19 %**, pari a sole 71).

Mentre le dimissioni per giusta causa si ripartiscono in maniera proporzionalmente identica tra lavoratrici madri e lavoratori padri (0,80% circa delle dimissioni presentate da ciascuna delle categorie), le dimissioni consensuali sono percentualmente più presenti tra i lavoratori padri, rappresentando per tale genere circa lo 1,9% delle dimissioni complessivamente presentate dai lavoratori protetti di genere maschile, a fronte di una percentuale per le lavoratrici madri pari a solo allo 0,77%.

Incidenza per genere

I provvedimenti di convalide relativi alle lavoratrici madri risultano di gran lunga più numerosi in tutte le Aree territoriali, rappresentando:

- l'**86%** di quelli emessi nel territorio della DIL SUD
- il **73%** di quelli emessi nel territorio della DIL CENTRO
- il **65%** di quelli emessi nel territorio della DIL NORD

Può essere interessante rilevare come le convalide relative alle lavoratrici madri abbiano fatto registrare, con riferimento ai due anni precedenti (2022 e 2023), un calo percentuale, rispetto a quelle emesse in favore dei lavoratori padri, corrispondente a 2 punti nel Sud e ben 4 punti percentuali nel Centro e nel Nord.

In ogni caso, le Regioni in cui risulta adottato il maggior numero di dimissioni lavoratori padri sono, nell'ordine:

Lombardia	4.962
Veneto	3.528
Emilia Romagna	2.088 (35% sul totale) - dimissioni lavoratrici madri 3.873 (65%)

In Regione Emilia la incidenza della componente delle convalide dimissioni/risoluzioni lavoratore padre è superiore alla media nazionale (che è del 30% circa), attestandosi mediamente sul 35% (n. 2.088), mentre le dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri si attestata sul 65% (n. 3.873). I picchi più alti di dimissioni lavoratori padri si registrano nel 2024 su Piacenza (38,8%) e Modena (38,2%), mentre i picchi minimi si registrano su Bologna (31,8%).

Composizione per classe di età dei genitori

Nel 2024, in Emilia Romagna il 79,3% dei destinatari di convalida (4.733) si colloca tra i 29 ed i 44 anni.

La fascia di età rispetto alla quale si registra il più alto numero di convalide è quella tra i 34 ed i 44 anni, con 2.736 provvedimenti, pari al **45,8%** dei destinatari di convalida. I dati dell'anno 2025 (al 10 dicembre) evidenziano una tendenza in Emilia all'aumento di ulteriori 2 punti percentuali della incidenza sul totale dei destinatari di convalida appartenenti alla fascia di età tra i 34 ed i 44 anni: con riferimento alle provincia di Bologna si arriva al 49,5% . E' in effetti lo specchio della rispecchia la struttura demografica del paese, caratterizzata dall'età media per le donne al primo figlio intorno ai 33 anni, e dalla soglia di fecondità intorno ai 45 anni. Infatti, relativamente alla fascia di età dai 44 ai 54 anni il fenomeno delle dimissioni protette interessa pressochè esclusivamente il genere maschile, riscontrandosi in tale fascia, per le lavoratrici madri, solo n. 63 casi di convalide/risoluzioni.

Interessano invece la fascia di età tra i 34 ed i 44 anni, n. 1.997 provvedimenti (33,5%).

Composizione per età dei figli

Nel 2024, in Emilia Romagna il maggior numero di convalide si riferisce ai genitori con 1 figlio (**56%** del totale: 3.392 provvedimenti), mentre i provvedimenti che interessano i genitori con 2 figli rappresentano il **33,6%** del totale e quelli che riguardano i genitori con più di 2 figli solo lo **8,5%** del totale. La percentuale di convalide relative a genitori con più di due figli non si discosta rispetto al dato nazionale, che fa registrare, rispetto a tale fattispecie, un dato pari al 7,9%. La percentuale di convalide che hanno riguardato lavoratrici con nascituro (**56 provvedimenti**) risulta invece irrilevante, attestandosi allo 0,9% (dai 16 di Parma Reggio ai 12 di Bologna, ai 9 di Modena e Rimini-Forlì-Cesena, a 1 di Piacenza). La concentrazione delle convalide sul richiedente con un unico figlio e la assoluta prevalenza femminile con riferimento a tale specifica fattispecie, conferma il fatto che il momento più critico per la conservazione dell'inserimento nel mondo del lavoro per le donne coincide con il 1° anno di vita dalla nascita del bambino.

Composizione per cittadinanza

Nel 2024, in Emilia Romagna, l'**80,44%** dei provvedimenti ha riguardato persone di cittadinanza italiana, il **16,89** ha riguardato cittadini di paesi extra UE (a fronte dell'**11,2%** su base nazionale), di cui il 41% uomini ed il 59% donne (a fronte del dato nazionale, che vede il 57% donne ed il 43% uomini) mentre il **2,67%** ha riguardato cittadini UE.

Composizione per qualifica

Con riguardo alla qualifica professionale, nel 2024 in Emilia Romagna il 93% dei provvedimenti ha riguardato la figura degli impiegati e degli operai (mediamente il **50%** impiegati ed il **43%** operai),

salvo nella provincia di Piacenza dove si registra la assoluta prevalenza delle dimissioni/risoluzioni riguardanti lavoratrici/lavoratori con la qualifica di operaio (63,22%) a fronte del 32,23% riguardanti lavoratrici/lavoratori con la qualifica di impiegati. Con particolare riferimento ai Quadri ed ai Dirigenti, solo il **2,40%** ha riguardato i Quadri (146 provvedimenti) e poco più del 1% (1,15%, pari a 69 provvedimenti) i Dirigenti. Va peraltro rimarcato che, con riferimento a tali elevate qualifiche, si registra una assoluta prevalenza dei provvedimenti interessanti il genere maschile. Infatti, la percentuale dei provvedimenti che hanno riguardato lavoratori padri rappresentano il 70% del totale nella qualifica di Quadro ed il 36% delle convalide nella qualifica di Dirigente.

Composizione per orario di lavoro

Anche con riguardo all'orario di lavoro si evidenzia una grande disparità uomo donna. Infatti, con riferimento alle donne, il 39% del totale delle convalide/risoluzioni relative alle lavoratrici madri afferisce ad un contratto part-time ed il 61% ad un orario full-time, mentre con riguardo ai lavoratori padri, il 94% del totale delle dimissioni/risoluzioni attiene ad un orario di lavoro full-time, mentre solo il 5,2% ad un orario part-time. Né poteva essere diversamente, ove si consideri che nel mercato del lavoro italiano si registrano forti differenze in ordine alla tipologia oraria lavorativa con riguardo al genere. Infatti, le donne in part-time con figli rappresentano il 37% (dato superiore della media europea che è del 31,8%) a fronte di appena il 4,8% degli uomini.

Con precipuo riferimento alle richieste di flessibilità oraria (part-time, flessibilità in ingresso/uscita), in Emilia Romagna risultano presentate nel 2024 n. 5.616 richieste di flessibilità oraria (3.556 provenienti da lavoratrici madri e n. 2.060 provenienti da lavoratori padri) con una percentuale di esito favorevole/accoglimento del 6% (n. 317 per le lavoratrici e n. 28 per gli uomini). Peraltro, la percentuale di accoglimento risulta fortemente differenziata rispetto al genere, in quanto relativamente alle lavoratrici madri risulta accolto il 8,9% delle domande, mentre per gli uomini solo l'1,4% delle richieste.

Composizione delle richieste di dimissioni/risoluzioni sulla base della motivazione

In Emilia Romagna, tra le motivazioni indicate nelle richieste di dimissioni/risoluzioni consensuale, prevale con il **31%** la ragione connessa alle difficoltà a conciliare vita lavoro con i figli a fronte della carenza di disponibilità di servizi (a livello nazionale il dato si attesta sul 39,3%). Si fa, in particolare, riferimento alla assenza di parenti di supporto, alla elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato, al mancato accoglimento al nido, ecc.

Seguono, con il **30%**, le ragioni relative al passaggio ad altra azienda.

Nel **28%** dei casi, poi, alla base delle dimissioni viene indicata la difficoltà a conciliare vita lavoro con la cura dei figli per ragioni legate all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro. Tra queste, si fa riferimento a situazioni in cui il datore di lavoro non è disposto a modificare l'orario di

lavoro in termini di flessibilità in ingresso/uscita, turni, a situazioni in cui il datore di lavoro non accede a richieste di part-time, oppure a situazioni in cui l'organizzazione e le condizioni di lavoro risultano particolarmente gravose e, pertanto, difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole.

Nell'**1,8 %** dei casi vengono addotte come motivazioni difficoltà logistiche e, infine, nello **0,7%** dei casi il trasferimento dell'azienda presso cui si presta l'attività. Nel **7%** dei casi vengono indicate le più diversificate ragioni, non sussumibili sotto specifiche categorie, ma tra le quali prevale la lontananza dal posto di lavoro.

Fortemente diversificate risultano, poi, in base al genere, le motivazioni indicate nelle richieste di convalida. Infatti, le ragioni legate alle difficoltà connesse ai servizi sono alla base del 40% delle richieste di dimissioni/risoluzioni presentate da lavoratrici madri e solo del 7,8% delle richieste presentate da lavoratori padri. Allo stesso modo, le difficoltà connesse all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro sono alla base del 33,65% delle richieste di dimissioni/risoluzioni presentate da lavoratrici madri e solo del 12,7 % delle richieste presentate da lavoratori padri. Inoltre, la motivazione legata alle difficoltà logistiche viene adottata dalle donne in circa il 2% dei casi, mentre diventa irrilevante per i lavoratori padri, che richiamano tale difficoltà quale ragione del recesso solo nello 0,20% dei casi. Per i lavoratori padri, invece, prevalgono in via assoluta le motivazioni legate al passaggio ad altra azienda, che risultano alla base addirittura del 65% della totalità delle richieste di cessazione dal rapporto di lavoro.

Dunque, l'esame dei dati relativi al recesso dal rapporto di lavoro, sia con riferimento al profilo statistico a fronte dell'assoluta prevalenza dei provvedimenti riguardanti il genere femminile, e sia sotto il profilo delle motivazioni alla base dei provvedimenti stessi, restituisce un quadro del genere femminile ancora oggi fortemente legato alla cura della famiglia e dei figli, con inevitabili ripercussioni sulla effettiva parità di opportunità nell'ambito lavorativo e professionale.

Mancate convalide

Rimangono fortemente residuali i casi di mancata convalida, vale a dire le situazioni in cui l'Ufficio territoriale non provvede alla convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali in quanto ha accertato la mancata genuinità del consenso della lavoratrice madre o del lavoratore padre, assommando **le mancate convalide nel 2024 a sole 47 a livello nazionale**, peraltro in aumento rispetto ai 20 casi del 2023, delle quali solo n. 5 afferiscono a lavoratori padri. La concentrazione maggiore di mancate convalide è al Nord Italia, e di queste n. 5 (in aumento rispetto alle 2 dell'anno 2023) hanno riguardato la Regione Emilia, tutte relative a lavoratrici madri.

Isabella Pavolucci

CGIL Emilia- Romagna

Se è vero che il lavoro è il principale strumento di inclusione sociale e una delle fondamentali condizioni per assicurare ad ogni uomo e ad ogni donna una esistenza libera e dignitosa occorre, anche alla luce della fotografia che ci hanno consegnato i dati illustrati, un salto di qualità per costruire un futuro del lavoro femminile libero da disuguaglianze.

Oramai da troppo tempo l'Italia occupa gli ultimi posti delle classifiche internazionali sulla parità di genere; a tal fine occorre contrastare la condizione di precarietà e disparità che contraddistingue il mercato del lavoro femminile caratterizzato, solo per citare alcuni esempi, da un alto ricorso a contratti a tempo determinato, part time (spesso involontario), differenze retributive di genere, discriminazioni nelle progressioni di carriera, carichi di cura.

Caratteristiche sulle quali intervenire con opportuni investimenti di natura economica, legislativa e culturale; interventi necessari non solo per determinare migliori condizioni di lavoro nel presente ma altresì per garantire dignitose possibilità una volta raggiunta l'età pensionabile.

La promozione della cultura della condivisione delle responsabilità familiari e del contrasto ad ogni forma di violenza e/o molestia, un mercato del lavoro stabile, una organizzazione del lavoro volta a garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (per donne e per uomini), un sistema di formazione permanente, una rete diffusa dei servizi territoriali pubblici, il sostegno alla presenza delle donne nelle professioni STEM sono alcune delle priorità sulle quali intervenire.

Azioni ancor più necessarie affinché le transizioni in atto (digitale ed ecologica) non diventino un ulteriore elemento di discriminazione e disuguaglianza per le donne.

In questo quadro il ruolo della contrattazione esercitata dalle Organizzazioni Sindacali ad ogni livello si conferma essere uno strumento fondamentale: nella nostra Regione il Patto per il Lavoro ed il Clima ha assunto il tema di genere quale obiettivo fondamentale per lo sviluppo.

Parimenti la contrattazione sociale-territoriale con gli Enti Locali e quella di secondo livello con le aziende dovrà sempre di più guardare con gli occhi di genere per garantire le adeguate risposte alle necessità delle donne nella loro condizione di cittadine e di lavoratrici.

Da questo punto di vista la conoscenza dei dati diventa fondamentale per raggiungere gli obiettivi di cui sopra.

I rapporti biennali e il sistema di certificazione potrebbero rappresentare utili strumenti se si apportassero gli opportuni correttivi; a titolo esemplificativo per i primi, effettiva obbligatorietà (ed in assenza reali sanzioni) nonchè estensione anche ad aziende con meno di 50 dipendenti, mentre per i percorsi di certificazione coinvolgimento delle OO.SS. ed individuazione di indicatori maggiormente rilevatori delle condizioni di genere.

Il tema della parità di genere e della cultura del rispetto delle differenze rappresentano valori ed obiettivi democratici comuni sui quali tutte e tutti dovremo impegnarci affinché le scelte politiche pubbliche e private (che non sono neutre rispetto al genere) siano improntate all'equità e alla giustizia sociale.

Elisa Fiorani

CISL Emilia- Romagna

Grazie alla consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi per l'invito e per l'organizzazione di un appuntamento di confronto regionale prezioso e non scontato.

“Se non lo misuri, non esiste” e ancora meglio “Se non lo puoi misurare, non lo puoi migliorare”, è una frase attribuita al fisico e ingegnere William Thomson, meglio conosciuto come Lord Kelvin. Nel suo ultimo libro “Il Paese che conta”, Linda Laura Sabbadini, a cui tanto dobbiamo per quanto riguarda la statistica in ottica di genere, scrive: “Misurare significa riconoscere. E ciò che non si misura spesso non esiste nel dibattito pubblico. Non entra nelle agende politiche. Non viene visto, non viene ascoltato”.

La misurazione, quantitativa e qualitativa, rende visibili le disuguaglianze, traccia eventuali progressi, permette di definire strategie mirate (nel caso dei Rapporti biennali a livello aziendale) e verificare l'efficacia degli interventi, trasformando un ideale astratto in obiettivi concreti.

E non è quindi solo una questione di tutela individuale, per quanto i dati statistici possano sostenere l'azione antidiscriminatoria in difesa dei diritti, intervenendo l'attenuazione dell'onere della prova: senza dati, il confronto tra organizzazioni sindacali e datoriali, tra rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici e datori di lavoro, che mira al superamento delle disuguaglianze attraverso la contrattazione, rischia di spostarsi su piani diversi da quelli di merito e contenuto.

Non possiamo dire che il nostro Paese non stia facendo dei progressi, ma sono ancora troppo lenti. E la dimensione “lavoro” continua a rappresentare uno dei principali punti deboli. Il 2 dicembre 2025 è stata pubblicata l'ultima edizione del Gender Equality Index, elaborato annualmente dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), un'analisi di performance complessiva che monitora sei dimensioni chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, attraverso 31 indicatori. L'Italia ha un punteggio di 61,9 punti su 100, è al 12° posto in UE. Il nostro punteggio è aumentato di 9,4 punti in 10 anni (non sono pochi), ma continuiamo ad avere risultati inferiori rispetto alla media europea.

Nella dimensione lavoro, in particolare, nonostante il passare degli anni, rimaniamo in ultima posizione, su 27 Paesi UE. Gli indicatori si riferiscono alla partecipazione e segregazione nel mercato del lavoro: lavoro a tempo pieno, durata della vita lavorativa, professioni legate alle tecnologie, posizioni manageriali, lavoro povero. Nell'indice europeo sono considerati anche gli stereotipi di genere, che

mostrano come le norme di genere profondamente radicate continuino a influenzare vita quotidiana, scelte e opportunità. E i dati di ricerca ISTAT lo confermano. Gli uomini sono ancora ampiamente considerati come capifamiglia e leader, mentre le donne devono affrontare pregiudizi sottili ma pervasivi che incidono sulla loro fiducia, ambizione e sicurezza. Dobbiamo decostruire questi stereotipi, anche attraverso la formazione sul lavoro.

Rispetto a due anni fa, quando nel febbraio 2024 si svolse la precedente presentazione dei dati dei Rapporti biennali redatti in Emilia-Romagna, ci sono alcune novità: l'uscita a novembre 2025 dell'analisi dei Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile a livello nazionale a cura di INAPP, sia sul biennio 2020-2021 che 2022-2023. È la prima volta, rispetto ad uno strumento che esiste dal 2006, seppur modificato nel tempo. L'analisi a livello nazionale è fondamentale come supporto alla governance delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere e la promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Siamo anche alla seconda presentazione dopo le importanti modifiche e innovazioni al Rapporto biennale apportate dalla legge n.162/2021, sia come ampliamento della platea di imprese che lo devono redigere, sia in termini di qualità e completezza dei dati raccolti.

Siamo, inoltre, molto vicini allo scadere del tempo (giugno 2026) per il recepimento della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva, che sicuramente interverrà sullo strumento dei Rapporti biennali, migliorandolo ulteriormente e rendendo più coerente tutto il sistema, compresa la Certificazione di parità di genere.

È necessario, quindi, migliorare ulteriormente la qualità dei dati, riducendo ancora il margine di errore nella fase di compilazione da parte delle imprese, in particolare per la parte salariale. E come già ripetuto in precedenti occasioni, rendere i differenziali di genere visibili nel rapporto, senza la necessità di doverli calcolare in modo autonomo da parte delle Consigliere e delle rappresentanze sindacali.

Occorre lavorare anche su una maggiore informazione non solo sull'obbligo di redazione, che sembra essere stato recepito visto che hanno compilato il rapporto il 97,8% delle imprese tenute a farlo (dato nazionale), ma sul perché si redige il Rapporto e qual è l'obiettivo di fondo, affinché non venga percepito come l'ennesimo aggravio burocratico privo di qualunque ragion d'essere. Così come i delegati e le delegate devono aumentare le loro competenze per una contrattazione sempre più proposta e valutata in ottica di genere, allo stesso tempo c'è necessità di allinearci come parti sociali su obiettivi e strumenti. E questo lo dico perché nel parlare con le RSU che ricevono o, meglio, che dovrebbero ricevere i Rapporti, scopriamo che imprese anche molto strutturate e di grandi dimensioni non compilano le parti salariali oppure non consegnano ai delegati/e tutte le pagine del Rapporto, in particolare le ultime sezioni sui redditi e quando vengono sollecitati a farlo, non una ma più risposte (inaccettabili) sono state: "Sono dati riservati e coperti da privacy".

In diversi contratti collettivi nazionali è stato riaffermato l'obbligo di redigere il Rapporto e di consegnarne copia alle rappresentanze sindacali aziendali - essendo previsto a livello normativo è ridon-

dante, ma si è reso necessario, anche per i motivi sopradescritti. Importante aver inserito, ad esempio nel CCNL metalmeccanici appena sottoscritto, non solo l'invio, ma anche la presentazione del Rapporto in un apposito incontro con le RSU nel mese in cui viene formalmente trasmesso. Nel CCNL Industria Chimica (2025) si prevede l'Analisi dei dati aziendali e definizione degli obiettivi strategici a partire "dalla valutazione di informazioni già in proprio possesso, come ad esempio i dati del rapporto biennale sulla parità". Sono poi previsti a livello aziendale il monitoraggio dei dati critici con rilevazioni trimestrali/ semestrali nel corso del biennio per verificare l'andamento e l'eventuale efficacia delle misure correttive poste in essere.

Anche il contratto Gomma Plastica chiuso la scorsa settimana, in materia di politiche di genere richiama espressamente la direttiva UE 2023/970 sulla parità retributiva tra uomini e donne e sulla trasparenza salariale, con l'impegno a monitorare i sistemi di valutazione e l'applicazione della normativa. Così come recenti contratti aziendali, in settori diversi, affrontano il tema della parità salariale.

Con gli esempi descritti, la contrattazione in qualche modo anticipa la previsione della Direttiva Europea sulla trasparenza di un obbligo di valutazione congiunta con le rappresentanze sindacali se il divario retributivo medio è superiore al 5% in una qualsiasi categoria e non è motivato dal datore sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

La scorsa settimana è stato pubblicato l'ultimo Rapporto nazionale della Cisl sulla contrattazione decentrata 2021-2024, che vede una presenza crescente di strumenti partecipativi: la partecipazione consultiva è stata osservata in oltre la metà degli accordi (59% nel 2024), quella organizzativa attraverso commissioni paritetiche e gruppi di lavoro nel 40%, la partecipazione finanziaria nel 20% degli accordi mentre quella gestionale è ancora in una fase embrionale. Il coinvolgimento sindacale nell'analisi dei cambiamenti organizzativi è cresciuto dal 5% nel 2021 al 22% nel 2024, segnalando un ruolo sempre più strategico delle rappresentanze nei processi di trasformazione aziendale.

Come Cisl riteniamo che, sia in fase di raccolta, monitoraggio e analisi dei dati che nella fase di promozione di azioni di miglioramento organizzativo ed eliminazione delle discriminazioni di genere, la partecipazione di lavoratrici e lavoratori possa fare la differenza e portare a risultati concreti in modo più rapido, duraturo ed efficace.

Le analisi statistiche che alcune categorie sindacali hanno elaborato, sulla base dei Rapporti biennali in loro possesso, hanno evidenziato che la differenza retributiva è fortemente condizionata dai superminimi contrattati individualmente: più l'azienda è di grandi dimensioni e strutturata, con contrattazione collettiva di secondo livello, più è basso il differenziale. Un tema più complesso, soprattutto per la categoria operaia, è il peso degli straordinari, che aumentano le retribuzioni mensili maschili. Le donne sono infatti meno disponibili al lavoro straordinario per l'asimmetria dei carichi domestici e di cura legata agli stereotipi di genere. Queste valutazioni sono, ovviamente, da inserire in una riflessione più generale sull'organizzazione del lavoro, ovvero se si tratta di uno strumento usato in modo ordinario e non appunto "straordinario" e quindi da rivedere.

Segnalo che nell'analisi dei Rapporti biennali della Regione Lombardia emergono come variabili che incidono sul differenziale retributivo la presenza di donne nel Cda (percentuale), il possesso di Certificazione secondo la prassi UNI/PdR 125 sulla parità di genere e la presenza di investimenti diretti esteri. Sarebbe importante approfondire anche per la nostra regione le variabili che vanno a ridurre il differenziale, per avere indicazioni più generali di policy.

Concludo comunicando l'uscita- nella collana Talenti che abbiamo promosso come Cisl Emilia-Romagna in Edizioni Lavoro- del libro Talenti alla pari, che ha voluto raccogliere punti di vista diversi sulla valorizzazione del talento femminile. In un territorio come il nostro, con una Regione che crede nei talenti, tanto da aver promosso una legge regionale per valorizzarli, vogliamo affermare che per noi il talento significa non tanto una predisposizione o qualità innata, ma un'interazione positiva tra persona, contesto e sostegno sociale. Persona, uomo o donna che sia.

Il confronto di oggi rafforza la direzione intrapresa e ci restituisce, con maggiore consapevolezza, il senso dell'impegno quotidiano di tutte e tutti per la parità di genere in Emilia-Romagna.

Luana Marrone

UIL Emilia-Romagna

In rappresentanza della UIL Emilia-Romagna, a seguito dell'importante incontro tenutosi presso la Biblioteca dell'Assemblea Legislativa, si trasmette il presente documento di posizione ufficiale quale sintesi analitica dei Rapporti Biennali 2022-2023 e dei dati sulle convalide delle dimissioni per il periodo 2024-2025. L'analisi dei dati regionali, che registrano 5.955 convalide nell'anno 2024, evidenzia dinamiche strutturali che richiedono un'azione istituzionale urgente, con particolare riferimento al fenomeno della "Baby Penalty" che continua a gravare quasi esclusivamente sulle donne, dato che al Nord l'incidenza delle dimissioni femminili è del 65% rispetto al 35% maschile. I dati confermano che il 56% delle dimissioni avviene in concomitanza con la nascita del primo figlio e che la fascia d'età più colpita è quella tra i 34 e i 44 anni, un trend in crescita soprattutto nella provincia di Bologna dove si sfiora il 40%. Emerge con chiarezza una disparità di genere nelle motivazioni: mentre per gli uomini la causa prevalente è il passaggio ad altra azienda (66,6% a livello nazionale e circa 63% in Emilia-Romagna), per le lavoratrici madri la motivazione principale risiede nell'assenza di servizi di cura esterni, che interessa il 40% dei casi femminili a fronte di un esiguo 8% per i padri. A questo si aggiunge un 35% di donne che cita difficoltà legate all'organizzazione aziendale e alla mancata concessione di flessibilità, evidenziando come l'attuale sistema induca un'espulsione forzata dal mercato del lavoro, confermata dal fatto che in regione sono state accolte solo il 9% delle richieste di flessibilità delle madri e appena l'1,4% di quelle dei padri. Anche la composizione contrattuale mostra asimmetrie profonde, con il 40% delle dimissioni femminili concentrate nel part-time rispetto al 90% di dimissioni maschili in regime full-time. Tale scenario impone che la Certificazione di Genere non venga ridotta a mero adempimento burocratico, considerando che oggi il 93% delle dimissioni riguarda qualifiche di operai e impiegati. La UIL ritiene che i Rapporti Biennali debbano diventare la leva per una contrattazione di secondo livello e, a tal fine, presenta la proposta formale di istituire un protocollo regionale per la "Dote di Conciliazione Attiva". Tale misura mira a convertire il valore economico della potenziale indennità di disoccupazione (NASPI), spettante in caso di dimissioni entro l'anno di vita del bambino, in un contributo diretto destinato alle lavoratrici che scelgono di restare in servizio. Questo fondo verrebbe utilizzato per finanziare servizi di assistenza domiciliare o baby-sitting, permettendo la continuità professionale e contrastando la dequalificazione che spesso colpisce le donne dopo periodi di assenza. Contestualmente, si propone l'introduzione di premialità regionali per le aziende che dimostrino l'effettiva concessione della flessibilità oraria in ingresso e uscita, trasformando l'Emilia-Romagna in un modello di inclusione che non si limiti alla certificazione formale, ma investa sulla

permanenza dei talenti femminili nel mercato del lavoro. In conclusione, la UIL riafferma la propria disponibilità ai tavoli istituzionali affinché il 2026 segni il passaggio a una parità sostanziale attraverso investimenti strutturali nei servizi e una reale condivisione dei carichi di cura.

Maria Grazia Maestrelli

Consigliera di Parità Effettiva Regione Toscana

Sono particolarmente contenta di partecipare alla presentazione del Report sui Rapporti Biennali organizzata dalla Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna Sonia Alvisi.

Come hanno sottolineato anche gli altri oratori questa ricerca serve a conoscere più in profondità la vita delle Aziende relativamente alla condizione lavorativa delle donne.

Non mi ripeto sulle considerazioni che hanno fatto il relatori che mi hanno preceduto, perché condivido le analisi che hanno dettagliatamente rappresentato.

Vorrei perciò esporre una proposta che da tempo sto rappresentando in varie sedi e che deriva dalla mia lunga esperienza di sostegno alle lavoratrici che affrontano il periodo dopo la maternità.

La legge attuale dà l'opportunità alle lavoratrici che possono entro l'anno di vita del bambino/bambina dare le dimissioni dal posto di lavoro avendo diritto alla NASPI per i due anni successivi. Tale opportunità a mio avviso (è vero) dà la possibilità di cura del figlio/figlia ma fa perdere alla lavoratrice il posto di lavoro.

Le considerazioni che nel tempo ho maturato relative alla problematica che emerge dalla decisione di abbandonare il posto di lavoro, mi ha convinto a elaborare una proposta che potrebbe offrire a chi lo desidera una scelta diversa.

In alternativa alle dimissioni la lavoratrice potrebbe rientrare al lavoro con il supporto economico di una indennità pari a quella della NASPI. Tale contributo potrebbe servire per un' aiuto domestico per la cura del figlio/figlia.

La Comunità senza oneri aggiuntivi darebbe un sostegno economico pari a quello della NASPI che potrebbe essere utilizzato come sostegno alla cura, ma farebbe mantenere alla lavoratrice il posto di lavoro.

Il contributo medesimo darebbe anche l'opportunità a chi si prende cura del minore di un reddito.

Capisco che questa proposta può sembrare in contrasto con i canoni di tutela delle lavoratrici madri ma credo che solo modificando i concetti di base si possa arrivare a soluzioni innovative e più aderenti ai cambiamenti che la società pone in atto.

Ringrazio nuovamente la Consigliera di Parità Sonia Alvisi per l'opportunità di momenti di riflessione comune.

Francesca Torelli

Consigliera di Parità Effettiva Regione Veneto

Innanzitutto ringrazio la Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna per aver organizzato questa giornata di presentazione del rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile e per aver coinvolto tanti attori diversi che hanno arricchito la discussione con approcci e prospettive sì differenti ma facendo emergere concordemente l'importanza del grande capitale in termini di dati e informazioni che i rapporti biennali contengono.

La legge istitutiva di questo obbligo risale ai primi anni novanta, se in quegli anni poteva apparire un'impresa improba sfruttare questa risorsa, in termini di quantità di informazioni, stante i pochi mezzi a disposizione, grazie al passaggio ad una raccolta digitale del dato e all'integrazione delle informazioni richieste, possiamo finalmente dire che lo sforzo fatto dalle imprese consente di dotarci di uno strumento che può essere efficacemente utilizzato sia nel contrasto alle singole vicende discriminatorie (ricordo che in caso di segnalazione da parte di un o una dipendente la prima cosa che viene analizzata è il rapporto biennale presentato dal datore di lavoro) sia nel valutare l'efficacia delle politiche sul territorio per ridurre la discriminazione sistemica e promuovere una cultura di parità, attraverso il raffronto dei Rapporti biennali negli anni.

A livello nazionale assistiamo per la prima volta alla creazione di un sistema di rilevazione che possa consentire al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso l'INAPP, di analizzare i dati aggregati a livello nazionale o per macroarea geografica, e forse arriveremo a superare una criticità importante, che svuota di parzialmente di significato il dettato normativo, ovvero un format per l'analisi di questa grande massa di dati che sia uniforme e raffrontabile su base regionale e provinciale. Allo stato attuale non tutte le Consigliere regionali di Parità hanno le risorse per creare un rapporto analogo a quello presentato oggi e questo fa sì che non sia possibile stabilire delle correlazioni tra l'azione politica di un territorio e lo stato dell'occupazione femminile e neppure individuare quali possono essere delle best practice dell'agire amministrativo/politico dei diversi territori.

I dati quantitativi, le analisi statistiche sono gli strumenti più concreti e a basso costo che abbiamo per individuare e sconfiggere le discriminazioni. La nuova Direttiva UE in tema di trasparenza retributiva parte da questo assunto, come fa del resto l'architettura della Certificazione di genere. Sono sistemi che affermano la necessità di "fotografare" la propria struttura e analizzarla in un'ottica di genere. La cultura del dato, del numero, caratterizza, o almeno dovrebbe, l'agire imprenditoriale. L'operazione che facciamo con i Rapporti Biennali, la Certificazione e la Direttiva sulla trasparenza è di spingere i

vertici delle organizzazioni a leggere i numeri in chiave di genere per comprendere se l'andamento dei processi interni quali assunzioni, promozioni, formazione, retribuzioni e utilizzo di nuove forme di welfare aziendale è governato, e in che misura, anche dal fattore del genere.

Inizialmente, e per molte aziende ancora, il Rapporto Biennale è stato vissuto come un mero adempimento burocratico, perdendo di vista l'utilità che ne può derivare. Nell'ultimo biennio, con l'introduzione della Certificazione di genere si sta sviluppando la consapevolezza che i dati raccolti con una suddivisione per genere consentono di effettuare un monitoraggio continuo dei principali processi che caratterizzano la gestione delle risorse umane e di riallinearli in un'ottica di maggior equità con un forte impatto in termini di benessere organizzativo e a cascata di produttività, competitività e brand reputation.

Un'ultima considerazione è relativa alla coincidenza tra i dati richiesti dal Rapporto Biennale, dalla PdR 125:2022 e dagli adempimenti della Direttiva UE 2023/970. Per aiutare le organizzazioni a passare da una logica di passivo adempimento a proattivo "sfruttamento" degli strumenti citati sarebbe opportuno definire dei sistemi di rilevazione univoci, con logiche comuni, integrabili tra loro, senza perdere al contempo le peculiarità specifiche di ogni strumento. Ad esempio, le indicazioni relative all'informativa sulle retribuzioni dovrebbero essere le stesse, sia che tali dati vengano forniti nella rilevazione del Rapporto Biennale, sia in sede di comunicazione dei dati retributivi ai sensi della Direttiva sulla trasparenza; al contrario la periodicità dovrebbe rimanere quella prevista dagli originali disposizioni (biennale, in un caso, annuale o triennale nell'altro).

Per certi versi potremmo dire a livello nazionale, tra Rapporto Biennale e informative richieste dall'adozione di un sistema di gestione conforme alla PdR 125:2022, abbiamo già molti dati che in parte soddisfano quanto prevede la Direttiva UE 2023/970, ciò nonostante auspico che in occasione del recepimento della Direttiva si consolidi non solo la consapevolezza dell'importanza del dato ma si avvii una nuova stagione di analisi aggregate per comprendere appieno lo stato di salute di un territorio in termini di capacità di contrastare logiche culturali sistematicamente discriminanti e contribuire così all'effettiva parità.

Concludo dicendo che occasioni come quella di oggi, con tale ricchezza di interventi e analisi approfondite, sono una prova concreta dell'importanza di continuare su questa strada, rendere sempre più snelli e integrati i sistemi di raccolta dati, restituire alla collettività quanto emerge dai Rapporti con l'augurio che tali risultanze aiutino politiche di sviluppo della società e dei territori.



Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna