



EQUAL PAY

Newsletter n° 35 Marzo 2025

PARITÀ RETRIBUTIVA E PENSIONISTICA: UNA SFIDA CULTURALE

Ispirati da Azzurra Rinaldi, *Come chiedere l'aumento. Strategie e pratiche per darti il giusto valore*, Fabbri Editori, 2024, pag. 192, € 14,25



Di **Rossella Cardinale**

In un'Europa che si dichiara da decenni impegnata per la parità, il **divario retributivo** tra uomini e donne resta una ferita aperta.

Nonostante anni di dibattito pubblico, il divario retributivo di genere, infatti, continua a rappresentare una criticità strutturale nel mercato del lavoro.

Il fenomeno è solo la punta di un iceberg ben più profondo, che si riflette anche sulle pensioni, sulle opportunità di carriera e sulla partecipazione al mercato del lavoro.

Nell'Unione europea il **gender pay gap** è stimato del 13%. In Italia, il quadro è ancora più critico: le donne guadagnano in media oltre il 20% in meno degli uomini e con differenze significativi per settori produttivi.

Queste **disparità si riflettono anche nelle pensioni**: sebbene le donne siano numericamente superiori tra i beneficiari di pensioni, permangono significative differenze negli importi erogati. Secondo il Rendiconto di genere Inps del 2024, nel lavoro dipendente privato, gli importi medi delle pensioni di anzianità/anticipate e di invalidità per le donne sono rispettivamente del **25,5% e del 32% inferiori rispetto a quelli degli uomini**, mentre nel caso delle pensioni di **vecchiaia il divario raggiunge il 44,1%**.



In questo scenario, l'Unione europea ha approvato la Direttiva (UE) 2023/970 con l'intento di rendere effettivo il principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per lavori di pari valore.

Il fulcro dell'intervento è la **trasparenza salariale** entro il 2026, ogni Stato membro dovrà **recepire e attuare** la direttiva.

Un passo decisivo, ma non ancora sufficiente, perché purtroppo la parità salariale non si ottiene solo per via normativa.

Come ci ricorda Azzurra Rinaldi, economista e autrice del libro "Come chiedere l'aumento. Strategie e pratiche per darti il giusto valore", serve una vera e propria trasformazione culturale.

Dopo aver smontato, nel suo precedente libro "Le signore non parlano di soldi", il tabù secondo cui le donne dovrebbero restare ai margini delle questioni economiche, la Rinaldi affronta ora un tema importante: la capacità – e il diritto – delle donne di negoziare il proprio compenso.



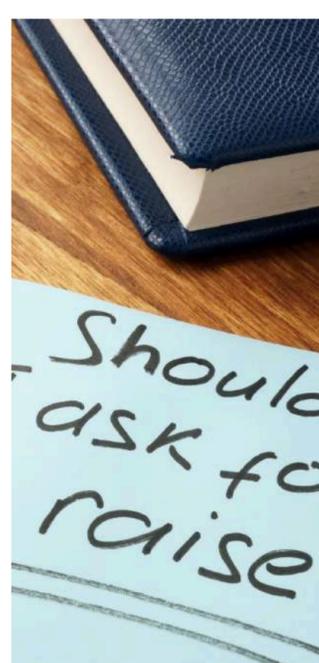
Molte lavoratrici, anche in ruoli apicali, faticano a chiedere un aumento, spesso per timore di apparire "ingrate", "aggressive" o "fuori luogo".

Un **freno culturale** che non solo le penalizza economicamente, ma che contribuisce a perpetuare il gender gap.

E allora, come possono le donne farsi valere in un contesto che le sfavorisce in partenza?

Il libro propone strumenti concreti: tecniche di negoziazione, esempi pratici, strategie comunicative, ma soprattutto un invito a mettere in discussione lo schema della passività, a riconoscere il proprio valore, a trovare la forza di chiedere. E questo non riguarda solo le donne.

Per ribaltare la narrazione condivisa sul denaro e promuovere una cultura della parità occorre cambiare la cultura del lavoro.



Nei contesti organizzativi, questo significa non solo monitorare i dati e rispettare gli obblighi normativi, ma anche **promuovere un clima di fiducia** dove parlare di retribuzione non sia un tabù e la trasparenza non sia solo un obbligo imposto ai datori di lavoro, ma anche un'abilità da coltivare nelle lavoratrici e nei lavoratori.

Perché sì, le donne chiedono statisticamente meno aumenti.

Non perché valgano meno, ma perché la cultura dominante ha insegnato loro che bisogna "aspettare" di essere premiate.

E se la maternità viene ancora vissuta come una colpa lavorativa da espiare con rinunce e silenzi, mentre la paternità è premiata con bonus e promozioni, il cambiamento non può che essere sistemico.

Di questo e molto altro parleremo nel corso del **prossimo WebFocus primaverile** ideato e moderato da **Rossella Cardinale** (Direttrice scientifica delle collane Inclusione, parità e culture di genere e Lavorare al femminile) dal titolo

**GENDER GAP RETRIBUTIVO E PREVIDENZIALE:
UNA QUESTIONE DI EQUITÀ E TRASPARENZA.
Dalla Direttiva UE sulla trasparenza retributiva
al Rendiconto di genere INPS**

14 maggio 2025 ore 16.30-17.30

con Avv.ta **Alessandra Rovescalli** – Avvocata di Diritto del Lavoro e partners presso LexAlliance

Dr.ssa **Giulia Palombella** – Direzione Centrale Risorse Umane – Dirigente Area Pianificazione, Programmazione Strategica e Controllo INPS

Vi aspettiamo!

