

MEMORIA DELL'UNIONCAMERE

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA  
DIRETTIVA (UE) 2023/970, VOLTA A RAFFORZARE L'APPLICAZIONE DEL  
PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE PER  
UNO STESSO LAVORO O PER UN LAVORO DI PARI VALORE ATTRAVERSO LA  
TRASPARENZA RETRIBUTIVA E I RELATIVI MECCANISMI DI APPLICAZIONE**

**(ATTO DEL GOVERNO N. 379)**

COMMISSIONE XI LAVORO  
*Camera dei deputati*

Roma, 3 marzo 2026



## Indice

I. Premessa e ringraziamenti.....	3
II. Analisi del provvedimento. ....	3
<i>Presupposti soggettivi e oggettivi.</i> .....	3
<i>Obblighi di trasparenza nelle tre fasi del rapporto.</i> .....	4
<i>Valutazione congiunta e apparato sanzionatorio.</i> .....	4
III. Considerazioni sul provvedimento: punti di forza e di debolezza.....	5
<i>La motivazione delle differenze come chiave di volta.</i> .....	5
<i>La soglia del 5% come parametro di allerta statistica.</i> .....	5
<i>Il perimetro del "livello retributivo" e l'esclusione delle componenti non strutturali.</i> .....	6
<i>Il rischio dei "Contratti Pirata".</i> .....	6
<i>Oneri ESG e parità di genere.</i> .....	6
VI. Valutazione delle tempistiche: implementazione tecnica e recepimento normativo. ....	6
IV. Focus sulla parità di genere: il contesto occupazionale italiano. ....	7
<i>Il divario retributivo in Italia: tra dati nominali e realtà effettiva.</i> .....	7
<i>Segregazione occupazionale e soffitto di cristallo.</i> .....	10
V. Focus sulle imprese italiane: dimensioni e divari.....	10
1. <i>Datori di lavoro: l'impatto per forma giuridica.</i> .....	12
2. <i>Lavoratori: qualifiche e segregazione verticale.</i> .....	13
3. <i>Distribuzione per classi di addetti (Reporting Art. 9).</i> .....	14
VI. Il ruolo del sistema camerale SULLA PARITÀ DI GENERE. ....	15
<i>Parità di genere e certificazione UNI/PdR 125:2022.</i> .....	15
<i>Imprenditoria Femminile.</i> .....	16
<i>La nuova normazione UNI/PdR 180:2026 e i futuri sviluppi sulla conciliazione "vita-lavoro".</i> .18	
VII. FOCUS: Il successo della certificazione UNI/PdR 125:2022.....	19
<i>Analisi per settore.</i> .....	19
Analisi per regione.....	20
Analisi per regione.....	21
VIII. Conclusioni e proposte operative dell'Unioncamere.....	22
1. Rafforzamento e stabilità del sistema degli incentivi. ....	22
2. Integrazione tra Certificazione della Parità di Genere, criteri ESG e obblighi di reporting. .22	
3. Campagne di sensibilizzazione e formazione territoriale.....	23
4. Partecipazione all'Organismo Nazionale di Monitoraggio.....	23

---

## I. PREMESSA E RINGRAZIAMENTI

---

Unioncamere, in rappresentanza dell'intero sistema delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura italiane, desidera esprimere un vivo ringraziamento alla XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati per l'invito a questa audizione.

Il tema oggetto dello schema di decreto legislativo in esame riveste molta importanza per l'intero sistema economico nazionale e incide direttamente sulla qualità del mercato del lavoro.

La parità retributiva tra uomini e donne non costituisce soltanto un obiettivo di equità sociale e un diritto fondamentale sancito dai trattati europei e dalla nostra Costituzione, ma rappresenta un fattore determinante per la crescita e l'ottimizzazione del capitale umano all'interno imprese e delle organizzazioni.

In questa prospettiva, l'attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 si inserisce in un percorso normativo e culturale che il sistema camerale sostiene con convinzione.

La presente memoria intende offrire un contributo analitico che, partendo dall'analisi tecnica del provvedimento, evidenzia le opportunità e le criticità sistemiche, integrando il quadro normativo con i dati statistici aggiornati sulla struttura dimensionale delle imprese italiane, sull'andamento della certificazione della parità di genere e sull'entità del divario retributivo esistente.

---

## II. ANALISI DEL PROVVEDIMENTO.

---

### *Presupposti soggettivi e oggettivi.*

Lo schema di decreto legislativo AG 379 rappresenta il culmine di un'evoluzione normativa volta a trasformare il principio della parità retributiva da enunciazione astratta a diritto soggettivo pienamente azionabile.

La base giuridica dell'intervento risiede nell'articolo 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15 (Legge di delegazione europea 2022-2023), che ha conferito al Governo il mandato di rafforzare i meccanismi di applicazione della parità di retribuzione attraverso la trasparenza.

L'oggetto e le finalità del decreto, delineati all'articolo 1, pongono l'accento sulla necessità di superare l'opacità dei sistemi salariali. La trasparenza retributiva viene configurata come lo strumento essenziale per consentire a lavoratrici e lavoratori di valutare l'equità del proprio trattamento economico rispetto a parametri oggettivi.

Il provvedimento si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, includendo

tutte le tipologie di contratto di lavoro subordinato, comprese le posizioni dirigenziali. Risultano esclusi dall'ambito di applicazione, per la peculiarità della loro natura, i contratti di apprendistato, il lavoro domestico e il lavoro intermittente.

Di particolare rilievo è l'estensione delle tutele ai candidati a un impiego nella fase pre-assuntiva, volta ad eliminare lo squilibrio negoziale derivante dalla segretezza salariale.

L'articolo 3 introduce definizioni rigorose che costituiscono il fondamento statistico per gli obblighi di reporting. La nozione di "retribuzione" è definita in senso ampio, includendo non solo lo stipendio base ma ogni somma, valore o componente variabile versata dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, in contanti o in natura. Questa interpretazione è importante poiché le analisi empiriche dimostrano che il **divario salariale è spesso più marcato proprio nelle componenti accessorie**, come bonus e premi di risultato. Restano esclusi unicamente i trattamenti economici non strutturali.

L'articolo 4 stabilisce che i sistemi di classificazione retributiva devono basarsi su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a **garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**. Il legislatore introduce una **presunzione relativa di conformità** per i contratti collettivi nazionali (CCNL) sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, riconoscendo il ruolo storico della contrattazione nella definizione di inquadramenti equi. Viene inoltre introdotto il principio della comparazione "*single source*": il confronto retributivo può avvenire anche tra lavoratori di datori diversi qualora le condizioni derivino dalla stessa fonte, come un accordo di gruppo o una disposizione di legge, impedendo elusioni basate sulla frammentazione societaria.

### ***Obblighi di trasparenza nelle tre fasi del rapporto.***

Il decreto articola gli adempimenti datoriali in tre momenti distinti:

- **Fase pre-assuntiva (art. 5):** obbligo per il datore di lavoro di indicare la retribuzione iniziale o la relativa fascia negli annunci di lavoro o comunque prima del colloquio. Viene sancito il divieto di chiedere ai candidati informazioni sulla loro storia retributiva passata, per evitare la "traslazione" di eventuali discriminazioni subite in precedenti rapporti.
- **Durante il rapporto (artt. 6-7-8):** i lavoratori hanno il diritto di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi della propria categoria di riferimento. I datori di lavoro devono rendere accessibili, anche alle persone con disabilità, i criteri per la determinazione della progressione economica, con una deroga per le microimprese sotto i 50 dipendenti per quanto concerne la pubblicazione dei criteri di carriera.
- **Reporting periodico (art. 9):** le aziende con almeno 100 dipendenti sono tenute a comunicare periodicamente i dati sul divario retributivo. La frequenza è annuale per le imprese con oltre 250 addetti e triennale per quelle tra 100 e 249 addetti, con un cronoprogramma che vede le prime comunicazioni a partire dal giugno 2027.

### ***Valutazione congiunta e apparato sanzionatorio.***

L'elemento più innovativo risiede nell'articolo 10, che introduce la "valutazione congiunta delle retribuzioni". Tale procedura si attiva qualora dal reporting emerga un divario medio superiore al 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori, che non risulti giustificato da criteri oggettivi e neutri e non sia stato corretto entro sei mesi. La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con i rappresentanti sindacali e mira a definire misure correttive strutturali.

Il sistema di tutela (Capo III) rafforza la posizione del lavoratore attraverso l'inversione dell'onere della prova: se il datore non ha rispettato gli obblighi di trasparenza, spetterà a lui dimostrare in sede giudiziale l'insussistenza della discriminazione. Le sanzioni previste dall'articolo 13 sono di natura pecuniaria e accessoria, includendo la possibile sospensione di agevolazioni pubbliche e l'esclusione da gare d'appalto.

---

### III. CONSIDERAZIONI SUL PROVVEDIMENTO: PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA.

---

#### *La motivazione delle differenze come chiave di volta.*

Condividendo la finalità dell'intervento, Unioncamere evidenzia come il cuore dell'iniziativa non risieda nell'imposizione di un'assoluta e piatta eguaglianza numerica delle retribuzioni, bensì nell'esigenza di una loro **rigorosa motivazione oggettiva**.

Il tema centrale è la linea di confine tra "differenza" e "discriminazione" salariale.

Nel prevedere l'introduzione di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, il decreto riconosce implicitamente che il merito, l'esperienza, la prestazione individuale e le condizioni specifiche di lavoro possano determinare trattamenti retributivi differenti.

Tuttavia, nell'attuale assetto del mercato del lavoro, tali differenze possono essere in alcuni casi opache o basate su automatismi, che spesso svantaggiano le donne, specialmente in determinate circostanze (si pensi alla maternità).

La trasparenza impone un "onere di motivazione": ogni euro di differenza tra un uomo e una donna che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore deve essere riconducibile a un fattore neutro e verificabile, come documentato dalla valutazione basata su competenze e responsabilità.

#### *La soglia del 5% come parametro di allerta statistica.*

La scelta della soglia del 5% per l'attivazione della valutazione congiunta non deve essere letta come una "zona di tolleranza" per la discriminazione, ma come un criterio di rilevanza statistica volto a concentrare gli sforzi correttivi sui casi di divario strutturale.

Un divario inferiore al 5%, pur non facendo scattare l'obbligo di procedura congiunta con i sindacati, è da ritenersi illegittimo se non motivato nei confronti del lavoratore.



L'obiettivo è spingere le imprese verso una cultura della "giustificabilità" del divario salariale, incentivando la revisione dei sistemi di inquadramento e dei criteri di assegnazione della componente variabile.

### *Il perimetro del "livello retributivo" e l'esclusione delle componenti non strutturali.*

L'attuale formulazione dell'articolo 3 esclude dal calcolo del "livello retributivo" i trattamenti economici individuali non strutturali, definiti come componenti discrezionali o temporanee non generalizzate.

Unioncamere rileva che proprio in tali componenti e nelle voci individuali si concentra gran parte del divario di genere effettivo. Una "fotografia" del divario che depuri queste componenti rischia di risultare falsata e non conforme allo spirito della direttiva europea, che adotta invece una nozione onnicomprensiva di retribuzione.

### *Il rischio dei "Contratti Pirata".*

L'articolo 4 introduce una presunzione di conformità per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale. Tuttavia, il testo non specifica sempre che tali contratti debbano essere sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Esiste il rischio concreto di legittimare, sotto il profilo della trasparenza, i cosiddetti "contratti pirata" o accordi frammentati.

### *Oneri ESG e parità di genere.*

Il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 introduce una **modifica strutturale** nella gestione d'impresa, legando indissolubilmente la parità retributiva anche agli oneri ESG (Environmental, Social, Governance).

La trasparenza retributiva non è più solo un obbligo di compliance, ma diventa un pilastro del rating di sostenibilità. In sinergia con la Direttiva CSRD, le imprese sono chiamate a rendicontare il divario retributivo come evidenza oggettiva della solidità del proprio pilastro "Social".

Un'azienda che non rispetti la soglia del 5% di divario immotivato si espone a rischi legali e a un deterioramento della reputazione verso gli stakeholder. Questo cambio di paradigma obbliga le organizzazioni a una pianificazione preventiva dei budget e a una *job evaluation* neutra, trasformando la parità da costo burocratico a leva di attrattività per i talenti e fattore di facilitazione nell'accesso al credito.

## **VI. Valutazione delle tempistiche: implementazione tecnica e recepimento normativo.**

L'attuazione della normativa prevede una **tempistica differenziata** volta a bilanciare l'esigenza di trasparenza con la capacità gestionale delle diverse realtà aziendali. Il debutto ufficiale del sistema di monitoraggio è fissato per il **giugno 2027**, data in cui scatteranno le prime comunicazioni obbligatorie. Il legislatore ha tuttavia introdotto una distinzione basata sulla massa critica dei dipendenti: per le **grandi imprese (oltre 250 addetti)**, l'obbligo di rendicontazione sul divario retributivo avrà **cadenza**

**annuale.** Al contrario, per le aziende che occupano **tra 100 e 249 addetti**, è stata prevista una maggiore flessibilità attraverso una **frequenza triennale**. Questa dilazione temporale è pensata per consentire alle imprese di medie dimensioni di assorbire l'impatto burocratico della *job evaluation* e di implementare correttivi strutturali prima della successiva rilevazione.

L'efficacia della normativa sulla trasparenza retributiva non dipende solo dal rispetto delle scadenze formali, ma dalla qualità dei processi che le precedono. È necessario monitorare con attenzione il periodo di transizione riguardo a due esigenze distinte:

1. Le aziende devono aggiornare i propri gestionali *payroll* e le piattaforme di *reporting* per estrarre dati che siano conformi alla nozione "onnicomprensiva" di retribuzione richiesta dalla Direttiva. Questo richiede tempo per il *testing* dei software e per la corretta classificazione delle voci variabili (bonus, benefit, premi di produzione).
2. Al di là del dato numerico, il cuore del provvedimento è la **giustificabilità del divario**. Le imprese hanno bisogno di condurre analisi oggettive sulle mansioni (*job evaluation*) e formare il management sui criteri di neutralità.

---

#### IV. FOCUS SULLA PARITÀ DI GENERE: IL CONTESTO OCCUPAZIONALE ITALIANO.

---

L'analisi dell'impatto del decreto AG 379 deve essere calata nel peculiare contesto italiano, segnato da disparità strutturali che vanno oltre il semplice dato della retribuzione oraria.

Il sistema camerale monitora con attenzione queste dinamiche, riconoscendo che la trasparenza retributiva è un tassello di una strategia più ampia di *empowerment* femminile.

##### *Il divario retributivo in Italia: tra dati nominali e realtà effettiva.*

Secondo gli ultimi dati [Eurostat 2025](#) (dati 2023), nell'Unione europea le donne guadagnano in media il **12% in meno all'ora rispetto agli uomini** (divario retributivo di genere non aggiustato).

Il divario varia molto da paese a paese: in Lussemburgo le retribuzioni femminili superano leggermente quelle maschili (-0,9%), mentre in Lettonia lo scarto raggiunge il 19%. Anche l'età incide: tra i 25 e i 34 anni il gap si aggira intorno al 5-10%, ma dopo i 45 anni può superare il 20%, come in Germania e Repubblica Ceca. Nei settori finanziari e assicurativi le differenze sono particolarmente elevate, arrivando oltre il 36% in alcuni Stati membri.

In Italia, la situazione del divario retributivo di genere nel 2023 si conferma come un fenomeno a due facce, spesso descritto come un paradosso statistico. Se da un lato il GPG orario "non corretto" (ovvero la differenza tra le paghe medie lorde) appare tra i più bassi d'Europa, attestandosi al 5,6% nel 2022 e confermando una posizione apparentemente virtuosa anche nei dati preliminari Eurostat 2023, dall'altro questa cifra occulta disparità strutturali critiche.

Il divario, infatti, esplose nel settore privato, dove raggiunge il 16,7%, a fronte di un dato quasi nullo o leggermente favorevole alle donne nel settore pubblico (-0,2%).

Inoltre, quando si considera non solo la paga oraria, ma anche il tasso di occupazione femminile (molto basso in Italia) e il numero di ore lavorate (cd. “*gender overall earnings gap*”, il divario esplose, **superando in diverse analisi il 40%** (cfr. *Gender gaps in hourly earnings, hours paid and employment rate, 2022 – Eurostat*).

Nel dettaglio del mercato del lavoro italiano, il [Rendiconto di genere 2024 dell’Inps](#) mostra (seppur con una metodologia differente da quella Eurostat) che le donne percepiscono in **media il 25% in meno** degli uomini nel comparto privato.

### 3.8 Retribuzioni medie giornaliere per genere e settore di attività

#### 3.8.1 Tavola 35 - Retribuzioni medie giornaliere - dipendenti privati

Settore economico	2023		
	Femmine	Maschi	Totale
Estrazione di minerali da cave e miniere	175,7	173,6	<b>174,0</b>
Attività manifatturiere	95,3	119,2	<b>112,5</b>
Fornitura di energia	145,7	171,5	<b>165,4</b>
Forniture di acqua	101,8	105,8	<b>105,1</b>
Costruzioni	80,0	92,5	<b>91,3</b>
Commercio	75,6	99,1	<b>87,8</b>
Trasporto e magazzinaggio	95,8	102,5	<b>101,0</b>
Servizi di alloggio e ristorazione	54,9	65,6	<b>60,1</b>
Servizi di informazione e comunicazione	109,7	145,1	<b>131,1</b>
Attività finanziarie e assicurative	147,4	217,2	<b>181,9</b>
Attività immobiliari	77,9	129,7	<b>95,7</b>
Attività professionali scientifiche e tecniche	86,3	133,0	<b>104,7</b>
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	63,0	81,1	<b>72,2</b>
Istruzione	72,5	81,7	<b>74,7</b>
Sanità e assistenza sociale	66,2	87,5	<b>70,9</b>
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	73,9	107,6	<b>92,2</b>
Altre attività di servizi	62,0	86,0	<b>71,1</b>
Attività di famiglie e convivenze come datore di lavoro per personale domestico	53,3	65,5	<b>61,2</b>

Fonte: Inps - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Fonte: *Rendiconto di genere 2024 – Inps*.

Questi dati mostrano chiaramente come il divario sia più marcato in settori come le **Attività immobiliari (39,9%)**, le **Attività professionali scientifiche e tecniche (35,1%)** e le **Attività finanziarie e assicurative (32,1%)**, confermando le tendenze strutturali di segregazione professionale e differenziale salariale già rilevate in altri rapporti di settore (cfr. tabella 1). Sul valore delle retribuzioni medie giornaliere incidono, oltre all’inquadramento contrattuale, anche altri elementi come i trattamenti individuali, il lavoro straordinario e il part time.

**Tabella 1:** divario retributivo di genere su retribuzioni medie giornaliere – dipendenti privati.

Settore Economico	Divario Retributivo di Genere (%)
Estrazione di minerali da cave e miniere	-1,21%
Attività manifatturiera	20,05%
Fornitura di energia	15,04%
Fornitura di acqua	3,78%
Costruzioni	13,51%
Commercio	23,71%
Trasporto e magazzinaggio	6,55%
Servizi di alloggio e ristorazione	16,31%
Servizi di informazione e comunicazione	24,39%
Attività finanziarie e assicurative	32,13%
Attività immobiliari	39,94%
Attività professionali scientifiche e tecniche	35,11%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto	22,32%
Istruzione	11,14%
Sanità e assistenza sociale	24,29%
Attività artistiche, sportive e di intrattenimento	31,32%
Altre attività di servizi	27,91%
Attività di famiglie come datori di lavoro	18,63%

Più contenuto è, invece, il divario medio nel pubblico (**10,62%**), confermando la tesi che la trasparenza delle griglie salariali contribuisca a una maggiore equità retributiva (cfr. tabella 2).

### 3.8.2 Tavola 36 - Retribuzioni medie giornaliere - dipendenti pubblici

Retribuzioni medie giornaliere per gruppo contrattuale – dipendenti pubblici			
Gruppo contrattuale	2023		
	Femmine	Maschi	Totale
Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti	151,5	162,7	<b>156,6</b>
Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)	101,9	114,7	<b>107,2</b>
Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco	138,7	158,5	<b>156,6</b>
Scuola	97,6	98,0	<b>97,7</b>
Servizio Sanitario	129,4	160,2	<b>138,8</b>
Università ed enti di ricerca	151,6	185,2	<b>168,7</b>
Altro	136,1	158,8	<b>149,1</b>

Fonte: Inps - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Fonte: Rendiconto di genere 2024 - Inps.

**Tabella 2:** divario retributivo di genere su retribuzioni medie giornaliere – dipendenti pubblici.

Gruppo Contrattuale	Divario Retributivo di Genere (%)
<b>Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti</b>	6,88%
<b>Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)</b>	11,16%
<b>Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco</b>	12,49%
Scuola	0,41%
Servizio Sanitario	19,23%

Università ed enti di ricerca	18,14%
Altro	14,29%

Il comparto scuola si distingue come il settore con la maggiore parità, registrando un divario quasi irrilevante dello **0,41%**. Questo dato riflette la natura dei contratti nel comparto istruzione, caratterizzati da una forte standardizzazione retributiva.

Al contrario, il **Servizio Sanitario (19,23%)** e il settore delle **Università ed enti di ricerca (18,14%)** presentano i divari più elevati nel pubblico. Queste cifre, pur essendo nel settore pubblico, si avvicinano a quelle riscontrate nel settore privato, suggerendo che variabili come la carriera accademica, i ruoli di primariato o le posizioni apicali in ambito di ricerca possano influenzare significativamente la media retributiva anche in contesti a forte contrattazione collettiva.

### *Segregazione occupazionale e soffitto di cristallo.*

Il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da una marcata segregazione orizzontale (concentrazione delle donne in settori meno remunerati) e verticale (soffitto di cristallo).

Sempre secondo i dati INPS, nei contratti a tempo indeterminato il gender gap per le figure di quadri e dirigenti è *“eclatante”*. Solo il **21,1%** delle donne ha contratti da dirigente contro il 78,9% dei colleghi uomini. Nei contratti da quadri il genere femminile rappresenta il **32,4%** mentre quello maschile il 67,6%. Si evince quindi che il mondo delle cariche dirigenziali e manageriali in Italia sia ancora prettamente maschile, incidendo anche sul divario salariale.

La trasparenza introdotta dal decreto AG 379, agendo sulla pubblicazione dei dati per quartili retributivi, permetterà di meglio visualizzare come le donne siano sottorappresentate nei livelli apicali e sovrarappresentate in quelli di base, spingendo le aziende ad analizzare le barriere che impediscono le progressioni di carriera.

Un altro fattore critico è rappresentato dalle interruzioni di carriera. Le donne sono il **55% più propense degli uomini a sospendere il lavoro per motivi familiari**, con effetti deleteri sulla maturazione degli scatti di anzianità e sull'accesso ai bonus legati alla presenza o alla performance continua.

In questo senso, la valutazione congiunta prevista dall'articolo 10 include opportunamente l'analisi dei tassi di rientro dai congedi e dei miglioramenti retributivi post-congedo.

---

## **V. FOCUS SU SULLE IMPRESE ITALIANE: DIMENSIONI E DIVARI.**

---

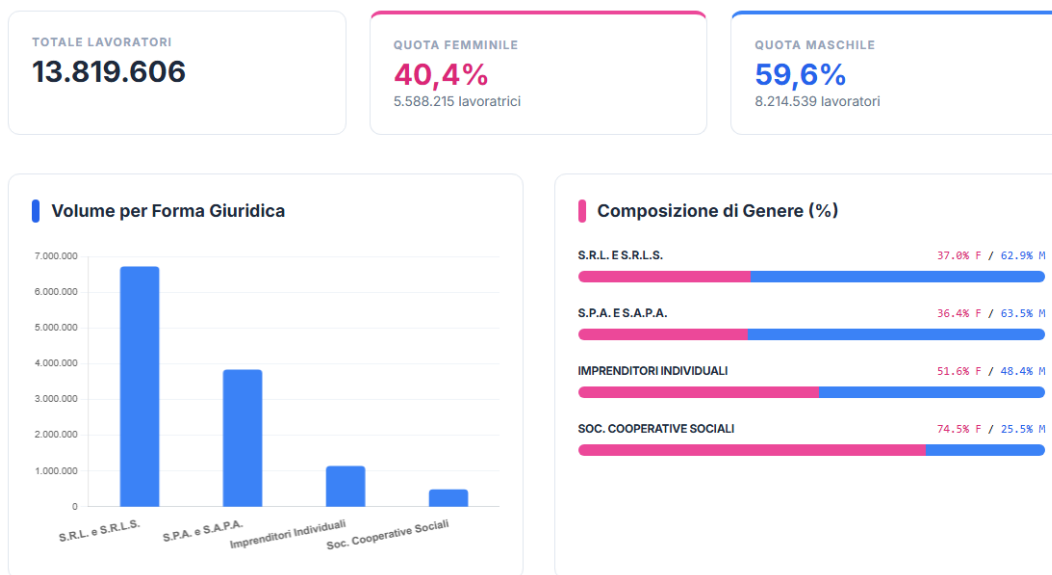
Per valutare correttamente l'impatto degli obblighi di reporting e trasparenza, è essenziale analizzare la struttura dimensionale del tessuto imprenditoriale italiano, che risulta profondamente polarizzato.

L'analisi dei dati Istat aggiornati al 2023 permette di **mappare con precisione la platea dei datori di lavoro e dei lavoratori coinvolti nel settore privato, consentendo di valutare l'impatto atteso dal decreto.**

Si riporta di seguito un'analisi distinta per:

1. Forma giuridica
2. Qualifica
3. Classi di addetti.

## 1. Datori di lavoro: l'impatto per forma giuridica.



La distribuzione dei lavoratori dipendenti in Italia, analizzata per forma giuridica (cfr. tabella 3), evidenzia una significativa predominanza di occupazione maschile, che conta complessivamente 8.214.539 unità a fronte di 5.588.214 lavoratrici, per un totale di circa 13,8 milioni di dipendenti.

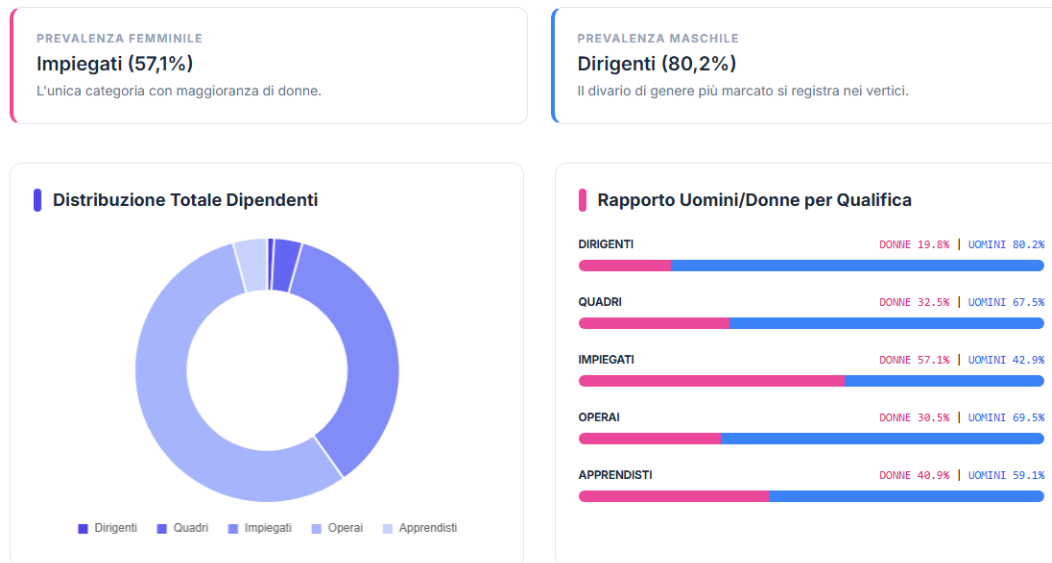
**Tabella 3:** dettaglio analitico posizioni lavorative dipendenti per forma giuridica (Anno 2023) – Fonte Istat.

Forma Giuridica	Lavoratori Dipendenti (Totale)	di cui Donne	di cui Uomini
S.R.L. e S.R.L.S.	6.710.526,79	2.479.684,01	4.223.433,51
S.P.A. e S.A.P.A.	3.823.602,97	1.390.390,00	2.429.494,46
Imprenditori Individuali	1.133.341,87	584.775,08	548.566,79
Soc. Cooperative Sociali	480.436,34	357.793,74	122.642,60
<b>TOTALE</b>	<b>13.819.605,92</b>	<b>5.588.214,66</b>	<b>8.214.539,34</b>

Le società di capitali rappresentano il cuore pulsante del mercato del lavoro: le S.r.l. e S.r.l.s. impiegano la quota maggiore di forza lavoro, con oltre 6,7 milioni di occupati, seguite dalle S.p.a. e S.a.p.a. che ne assorbono circa 3,8 milioni. Un dato di particolare interesse emerge dall'analisi di genere per tipologia di impresa: mentre nelle S.r.l. e nelle S.p.a. la presenza maschile è nettamente prevalente — superando in entrambi i casi il 60% del totale dei dipendenti — la situazione si inverte drasticamente nelle società cooperative sociali. In questo settore, infatti, le donne costituiscono la maggioranza assoluta della forza lavoro, con 357.793 lavoratrici su un totale di 480.436 occupati, riflettendo una marcata specializzazione di genere nelle attività orientate ai servizi alla persona e al welfare. Infine, il comparto degli imprenditori individuali presenta una distribuzione quasi paritaria, con una leggera

prevalenza di occupazione femminile (584.775 unità) rispetto a quella maschile (548.566 unità), segnalando una maggiore flessibilità o una diversa vocazione imprenditoriale in questo segmento.

## 2. Lavoratori: qualifiche e segregazione verticale.



Elaborazione Unioncamere su base dati Istat.

L'analisi per qualifica professionale (cfr. tabella 4) conferma la persistenza del “soffitto di cristallo” e della segregazione occupazionale nel settore privato.

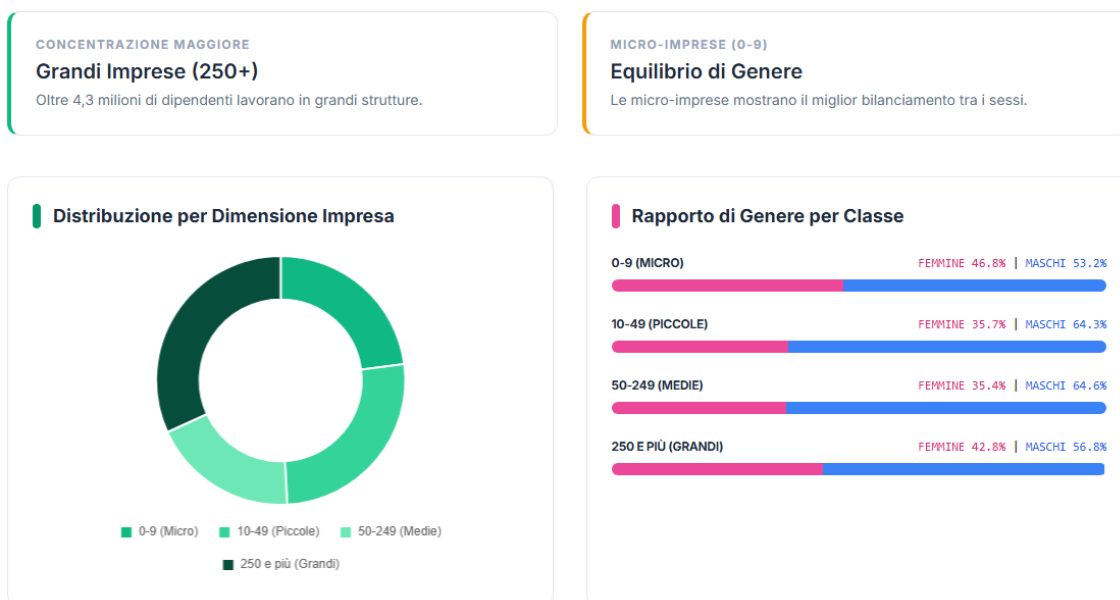
**Tabella 4:** dettaglio analitico dipendenti per qualifica e sesso (Anno 2023) – Fonte Istat.

Qualifica Professionale	Totale Dipendenti	Donne (%)	Uomini (%)
Dirigenti	118.233,53	19,8%	80,2%
Quadri	474.932,92	32,5%	67,5%
Impiegati	4.939.898,89	57,1%	42,9%
Operai	7.659.628,89	30,5%	69,5%
Apprendisti	572.581,77	40,9%	59,1%

Il divario è massimo nelle posizioni apicali: solo un dirigente su cinque è donna. Al contrario, la categoria degli impiegati vede una maggioranza femminile.

Il decreto AG 379, intervenendo sulla trasparenza dei criteri di carriera (Art. 6), mira proprio a scardinare questi squilibri nelle progressioni verticali.

### 3. Distribuzione per classi di addetti (Reporting Art. 9).



Elaborazione Unioncamere su base dati Istat.

La modulazione degli obblighi di reporting basata sulle soglie dimensionali (cfr. tabella 5) coinvolge la maggioranza della forza lavoro dipendente, pur concentrandosi su un numero limitato di unità locali.

**Tabella 5:** dipendenti per classe di addetti dell'impresa (Anno 2023).

Classe di Addetti	Lavoratori Dipendenti	Donne	Uomini
<b>0-9 (Micro)</b>	3.166.012,55	1.480.728,29	1.685.284,26
<b>10-49 (Piccole)</b>	3.629.601,98	1.297.034,21	2.332.567,77
<b>50-249 (Medie)</b>	2.625.266,99	928.031,99	1.697.161,32
<b>250 e più (Grandi)</b>	4.398.724,40	1.882.420,17	2.499.525,99
<b>Totale</b>	<b>13.819.605,92</b>	<b>5.588.214,66</b>	<b>8.214.539,34</b>

Oltre il 50% dei dipendenti del settore privato (7 milioni) opera in imprese con più di 50 addetti, rientrando pienamente nella sfera degli obblighi di trasparenza proattiva e reporting periodico previsti dal provvedimento.

Il decreto AG 379 modula gli obblighi di reporting formale (Art. 9) sulle soglie di 100, 150 e 250 dipendenti. Questa scelta è tecnicamente corretta: pur coinvolgendo numericamente meno dello 0,5% delle imprese (le medie e grandi), il provvedimento copre **oltre 6,8 milioni di dipendenti**, ovvero più della metà dell'intera popolazione lavorativa subordinata privata. Per le restanti imprese sotto i 100 addetti, la trasparenza rimane un obbligo sostanziale ma "reattivo" (su richiesta del lavoratore), preservando la flessibilità gestionale delle realtà più piccole.

---

## VI. IL RUOLO DEL SISTEMA CAMERALE SULLA PARITÀ DI GENERE.

---

### *Parità di genere e certificazione UNI/PdR 125:2022.*

Unioncamere e l'intera rete delle Camere di Commercio non sono meri osservatori delle dinamiche economiche e del mercato del lavoro, ma attori operativi che sostengono attivamente la transizione delle imprese verso modelli di gestione inclusivi.

Il ruolo di Unioncamere si è consolidato attraverso la **gestione di misure chiave previste dal PNRR e dalla legislazione nazionale sulla parità di genere**.

Unioncamere opera come soggetto attuatore per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'**erogazione di contributi alle PMI** volti al conseguimento della certificazione della parità di genere.

Sul piano nazionale, infatti, un passo concreto è la **certificazione della parità di genere**, introdotta con la Legge 162/2021 (Legge Gribauda) e basata sulla prassi UNI/PdR 125:2022. Lo strumento valuta sei aree chiave: cultura aziendale, governance, risorse umane, opportunità di crescita, equità retributiva e conciliazione vita-lavoro. La certificazione è volontaria, ha durata triennale e comporta un monitoraggio annuale da parte di organismi accreditati.

Con specifico riferimento alla equità remunerativa, è opportuno evidenziare che il KPI di riferimento viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo **è inferiore al 10%** e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi.

Le imprese che ottengono la certificazione beneficiano di un esonero contributivo fino a 50mila euro annui, punteggi premiali in bandi e appalti e un rafforzamento della reputazione aziendale. Dal 2023 il nuovo Codice dei contratti pubblici riconosce inoltre punteggi aggiuntivi e riduzioni delle garanzie per le aziende certificate, legando direttamente inclusione e competitività.

In tale ambito, l'attività camerale si declina in tre filoni principali:

- **Voucher per assistenza tecnica:** erogazione di contributi (fino a 2.500 euro) per servizi di consulenza specialistica volti a mappare i processi interni e implementare sistemi di gestione conformi alla prassi UNI.
- **Contributi per i servizi di certificazione:** copertura integrale o parziale dei costi di audit effettuati da organismi accreditati (fino a 10.245 euro per impresa), facilitando l'accesso delle micro e piccole imprese a uno strumento altrimenti oneroso.
- **Formazione e accreditamento:** organizzazione di seminari territoriali per sensibilizzare il management aziendale sui benefici economici della parità e promuovere la diffusione della cultura della parità di genere.

Da considerare, inoltre, che la certificazione UNI/PdR 125:2022 valuta sei aree macro-tematiche, tra cui la "equità remunerativa". Le imprese certificate sono dunque già in possesso della mappatura retributiva richiesta dal decreto AG 379.

Unioncamere sottolinea l'importanza di armonizzare questi due strumenti: l'ottenimento della certificazione potrebbe costituire una **presunzione di adempimento per molti degli obblighi informativi e di reporting previsti dallo schema di decreto**, evitando duplicazioni burocratiche per le aziende virtuose.

I vantaggi per le imprese certificate sono tangibili e includono, come anticipato, uno sgravio contributivo fino all'1% (max 50.000 euro/anno) e premialità nei bandi di gara pubblici, legando direttamente l'inclusione alla competitività.

Il sistema camerale ha gestito con successo la seconda tranche di contributi PNRR nel 2025, dimostrando la capacità di mobilitare migliaia di PMI verso obiettivi di genere.

### *Imprenditoria Femminile.*

Oltre alla certificazione sulla parità di genere, Unioncamere e il sistema delle camere di commercio supportano attivamente l'imprenditoria femminile attraverso programmi e iniziative rivolte a favorire la creazione e lo sviluppo delle imprese guidate da donne, ridurre il divario di genere e sostenere l'innovazione e la crescita economica inclusiva.

Dal 1999 Unioncamere ha istituito, con un protocollo d'intesa con il Ministero per lo Sviluppo Economico, **i Comitati per l'imprenditoria femminile presso tutte** le Camere di commercio in cui risiedono imprenditrici individuate dalle Associazioni imprenditoriali di categoria e dalle Organizzazioni sindacali.

Attualmente Unioncamere è impegnata in qualità di partner istituzionale nel [Piano Nazionale Imprenditoria Femminile](#): il programma gestito da Invitalia per conto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy con risorse PNRR punta, fino al 30 giugno 2026<sup>1</sup>, a diffondere la cultura imprenditoriale tra le donne e ad aumentare la loro presenza nel mondo del lavoro e dell'impresa, soprattutto negli ambiti scientifici e tecnologici, con azioni mirate nell'ottica più generale di superamento del divario di genere nel contesto imprenditoriale e sociale.

Il [Piano Nazionale Imprenditoria Femminile](#) prevede diverse linee di attività. In particolare, Unioncamere e le sue società di sistema stanno portando avanti il piano con le seguenti iniziative:

- **Linea 1:** organizzazione, programmazione e realizzazione del **“Giro d'Italia delle Donne che fanno impresa”**, la manifestazione itinerante creata con l'obiettivo di divulgare le best practices di imprenditorialità femminile, diffondere le opportunità e le iniziative di finanziamento (locali e nazionali) per l'avvio e lo sviluppo delle imprese femminili e favorire dinamiche di rete con i diversi stakeholders;

---

<sup>1</sup> È in atto la rimodulazione del piano delle attività con possibile prolungamento della scadenza al 30 giugno 2028.

- **Linea 2:** orientamento e supporto informativo per le attività produttive femminili, con l'obiettivo di assicurare assistenza tecnica e specialistica sia per avviare una nuova impresa che per consolidare e migliorare le performance aziendali;
- **Linea 3: diffusione della cultura imprenditoriale e formazione**, con azioni volte al sostegno all'imprenditoria femminile, la diffusione di strumenti di **assessment di sostenibilità** per sensibilizzare le imprese femminili rispetto agli RSI e percorsi formativi dedicati **all'upskilling e al reskilling digitali** e all'**empowerment** per imprenditrici, manager, lavoratrici, libere professioniste e donne che vogliono avviare attività produttive e d'impresa;
- **Linea 4:** diffusione di valori e professioni STEM con **percorsi info-formativi dedicati agli studenti**, sugli sbocchi professionali legati al mondo digitale e sulle tematiche dell'inclusione digitale, del divario di genere e dell'accessibilità;
- **Linea 5:** individuazione dei principali fabbisogni delle imprese a prevalente o totale conduzione femminile affinché i policy makers possano "tarare" gli incentivi sulla base delle reali necessità delle imprenditrici.

Riguardo invece al contesto economico e al mercato del lavoro, secondo l'ultimo [Rapporto Nazionale presentato da Unioncamere](#) lo scorso 5 novembre 2025, l'imprenditoria "rosa" in Italia conta circa **1,3 milioni di imprese**, con un tasso di femminilizzazione attestato al **22,2%**. L'analisi dei dati rivela una profonda metamorfosi strutturale e qualitativa dell'universo femminile.

I dati dell'Osservatorio di Unioncamere e Infocamere, attestano che l'imprenditoria femminile:

- è **molto diffusa nel Mezzogiorno**, dove conta circa 500mila aziende guidate da donne, quasi il 37% del totale;
- è **contraddistinta da imprese di piccola dimensione, ma in crescita in termini di struttura organizzativa** (nel 2024 il 96% delle imprese femminili conta da 0 a 9 addetti);
- è **più "giovane"**: quasi l'11% delle aziende femminili è guidato da imprenditrici under 35 contro meno dell'8% delle attività non femminili;
- ha una **produttività inferiore del 60%** rispetto a quella delle aziende non femminili.

In particolare, si registra anzitutto un consolidamento significativo verso forme giuridiche più complesse. Le società di capitali condotte da donne sono aumentate del **+45%** nell'ultimo decennio, rappresentando oggi oltre un quarto (27%) delle imprese femminili totali. Questo dato indica una transizione da un'imprenditoria "di necessità" a una leadership solida e orientata alla crescita.

Per il **37%** delle donne, l'impresa è una scelta consapevole di autorealizzazione professionale e non una mera alternativa alla mancanza di lavoro dipendente (che riguarda il 27% dei casi). Questo orientamento genera aziende più attente alla qualità dei processi e alla valorizzazione del capitale umano.

Di contro, il rapporto evidenzia un allarme sul fronte giovanile. Sebbene sia elevata la presenza di

imprenditrici under 35, le imprese femminili under 35 sono diminuite del **-24,5%** negli ultimi dieci anni, segnalando la persistenza di barriere all'ingresso ancora elevate per le nuove generazioni di imprenditrici.

Molto benne, invece, l'**impatto sul piano del welfare e occupazione**: le imprese femminili agiscono da traino per l'**occupazione delle donne** impiegando una quota di lavoratrici pari al **54%** del totale dipendenti (contro il 39% delle imprese non femminili). Dimostrano inoltre una sensibilità superiore per il benessere organizzativo: il **28%** adotta misure di conciliazione vita-lavoro (vs 22% delle non femminili), quota che sale al **40%** in presenza di una leadership laureata.

In tale contesto, Unioncamere sottolinea che **investire strutturalmente nell'imprenditoria femminile** è un presupposto indispensabile per l'efficacia del provvedimento sulla trasparenza retributiva. Senza un ecosistema che supporti la nascita e il consolidamento di imprese guidate da donne — capaci di imporre modelli organizzativi equi e trasparenti — l'obiettivo di colmare il gender pay gap nel lavoro dipendente rimarrebbe privo di una spinta propulsiva dal lato dell'offerta di lavoro qualificata.

Sostenere l'impresa femminile significa, dunque, anche agire alla radice sulle asimmetrie che il decreto AG 379 intende correggere.

### ***La nuova normazione UNI/PdR 180:2026 e i futuri sviluppi sulla conciliazione "vita-lavoro".***

Oltre alla gestione dei contributi PNRR per la certificazione UNI/PdR 125:2022, Unioncamere è impegnata anche nella promozione di nuovi strumenti di misurazione dell'impatto.

È stata recentemente approvata la nuova prassi UNI/PdR 180:2026 sulla "**Valutazione di impatto di genere delle misure legislative e dei programmi di investimento ex-ante ed ex-post**", uno strumento fondamentale per rendere la programmazione pubblica coerente con gli obiettivi di parità.

In particolare, la nuova prassi è pensata per guidare le Pubbliche Amministrazioni (PA) nella valutazione preventiva e successiva di tutte le politiche, i programmi, le spese e gli investimenti in termini di impatto su donne e uomini con riferimento particolare alla crescita occupazionale femminile in Italia e alla valorizzazione delle imprese attente alla parità di genere.

Inoltre, è in fase di approvazione una nuova Prassi di riferimento sul "**Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti e raccomandazioni per il benessere delle famiglie**", cui segue la collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO), unitamente al Dipartimento per le Politiche della Famiglia, volto a supportare le imprese nel superamento delle barriere che ostacolano l'equilibrio vita-lavoro.



## VII. FOCUS: IL SUCCESSO DELLA CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022.

L'adesione volontaria alla certificazione ha superato ogni aspettativa, segnando un cambiamento culturale profondo.

Se gli obiettivi del PNRR prevedevano almeno 3.000 imprese certificate entro il 30 giugno 2026, di cui almeno il 60% costituito da PMI, i dati aggiornati indicano che il traguardo è stato ampiamente superato, confermando la certificazione della parità di genere come la quarta certificazione più utilizzata, preceduta solo dai sistemi di gestione per la qualità, l'ambiente, e la salute e sicurezza sul lavoro (fonte: Accredia, Relazione annuale 2024 – maggio 2025).

Incrociando i dati delle certificazioni con le imprese certificate iscritte nel registro delle imprese, al terzo trimestre 2025 risultano **12.317 imprese certificate**, con una forza lavoro complessiva di oltre 2,7 milioni di persone, di cui il **43,12% è costituito da donne**.

Questo dimostra che la parità di genere è percepita non solo come un costo, ma come un asset reputazionale e organizzativo fondamentale per attrarre talenti.

Di seguito (cfr. tabelle 6, 7 e 8), un'analisi delle imprese certificate suddivise per **i)** settori, **ii)** regione e **iii)** dimensione.

### Analisi per settore.

Tabella 6: imprese certificate per settore (fonte: registro imprese).

Settore	N. Imprese	N. Certificati	Uomini	Donne	% donne (media)*
A Agricoltura, silvicoltura pesca	55	55	1.098	1.661	41,64
B Estrazione di minerali da cave e miniere	12	12	5.080	1.493	11,32
C Attività manifatturiere	1.811	1.991	293.067	106.939	29,84
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	51	52	10.147	5.262	40,60
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	307	326	55.692	9.013	17,00
F Costruzioni	3.150	3.189	172.793	21.225	13,35
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	895	952	93.100	115.307	44,85
H Trasporto e magazzinaggio	433	443	167.083	100.660	24,31
I Attività dei servizi alloggio e ristorazione	273	405	37.752	89.182	55,55
J Servizi di informazione e comunicazione	72	72	7.750	6.478	50,31
K Attività finanziarie e assicurative	787	816	116.998	62.040	37,92
L Attivita' immobiliari	189	236	94.682	95.003	52,03
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	43	45	1.164	1.364	56,27
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle im...	1.581	1.636	66.059	63.326	52,47



O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale ...	1.138	1.170	340.331	315.593	49,04
P Istruzione	21	23	2.047	2.310	49,01
Q Sanita' e assistenza sociale	241	255	2.675	8.039	72,23
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	808	865	42.942	179.318	76,80
S Altre attività di servizi	331	336	10.394	9.641	44,35
T Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro p...	97	101	6.513	6.547	38,60
X Imprese non classificate	22	23	1.119	2.020	48,05
Totale	12.317	13.003	1.528.486	1.202.421	43,12

\*Percentuale media Femminile: percentuale media di dipendenti di genere femminile per impresa.

I dati mostrano una polarizzazione netta tra i diversi comparti industriali e dei servizi.

Il settore delle **Costruzioni (F)** presenta il maggior numero di imprese certificate registrate (**3.150**), seguito dalle **Attività Manifatturiere (C)** con **1.811**. Questi due settori rappresentano circa il **40%** delle imprese totali del campione. Il settore **Amministrazione Pubblica (O)** è il principale datore di lavoro in termini assoluti, con **655.924** dipendenti totali, seguito dalle **Manifatture (C)** con **399.966**.

La **media ponderata** femminile sull'intero campione è del **43,12%**. Si osserva uno scostamento standard significativo: si passa dal minimo dell'**11,32%** (Estrazione minerali) al massimo del **76,80%** (Attività artistiche e sportive). I settori **J (Informazione)** e **O (PA)** sono quelli che statisticamente si avvicinano di più alla parità perfetta (50/50).

## Analisi per regione.

*Tabella 7: imprese certificate per regione.*

Regione	Num imprese	Num certificati	Uomini	Donne	% Donne (media)
* N.c.	30	31	6.474	2.837	45,15
Abruzzo	300	305	20.702	10.329	27,76
Basilicata	138	138	7.001	4.354	31,51
Calabria	225	231	10.133	3.485	28,56
Campania	1.370	1.388	80.656	38.134	30,00
Emilia-Romagna	798	873	117.876	128.475	40,94
Friuli-Venezia giulia	158	162	28.715	22.730	37,16
Lazio	2.351	2.404	288.819	212.071	37,65
Liguria	229	234	14.879	11.255	36,93
Lombardia	2.402	2.795	507.169	402.665	42,52
Marche	235	237	16.385	17.366	37,32
Molise	58	60	2.142	1.378	28,29
Piemonte	620	659	154.207	116.044	38,12
Puglia	854	867	49.114	31.116	33,66
Sardegna	146	146	7.494	6.980	42,61

<b>Sicilia</b>	553	569	39.726	16.955	29,65
<b>Toscana</b>	559	564	48.303	53.269	40,97
<b>Trentino-Alto Adige</b>	346	365	35.244	38.645	34,72
<b>Umbria</b>	163	165	11.157	6.841	35,09
<b>Valle d'aosta</b>	11	12	2.315	481	29,53
<b>Veneto</b>	771	798	79.975	77.011	37,87
<b>Totale</b>	<b>12.317</b>	<b>13.003</b>	<b>1.528.486</b>	<b>1.202.421</b>	<b>35,52</b>

\* n.c. Soggetti Esteri / \*Percentuale media Femminile: percentuale media di dipendenti di genere femminile per impresa.

L'analisi territoriale evidenzia una concentrazione del volume d'affari e dell'impiego in aree specifiche. **Lombardia** e **Lazio** dominano il campione. Insieme contano **4.753 imprese** (il **38,5%** del totale) e gestiscono oltre **1,4 milioni** di dipendenti (circa il **51%** dell'intero dataset).

In termini assoluti, la **Lombardia** ha il maggior numero di lavoratrici (**402.665**). Tuttavia, in termini di **media percentuale per impresa**, la **Sardegna (42,61%)** e la **Lombardia (42,52%)** presentano i valori più alti tra le regioni classificate. L'**Abruzzo (27,76%)** e il **Molise (28,29%)** registrano le medie percentuali femminili più basse del dataset.

### Analisi per regione.

*Tabella 8: imprese certificate per numero di addetti.*

Settore	N. Imprese	N. Certificati	Uomini	Donne	% donne (media)
<b>Non Dichiarati</b>	84	-			
<b>0 addetti</b>	33	-	-	-	
<b>addetti da 1 a 5</b>	974	982	1.492	1.554	63,96
<b>addetti da 6 a 14</b>	2.036	2.066	12.388	8.014	42,94
<b>addetti da 15 a 29</b>	2.179	2.213	31.247	14.943	33,21
<b>addetti a da 30 a 49</b>	1.688	1.740	45.821	19.556	30,39
<b>addetti a da 50 a 99</b>	1.846	1.931	88.314	42.228	32,04
<b>addetti a da 100 a 199</b>	1.508	1.601	133.972	77.800	36,49
<b>addetti a da 200 a 249</b>	390	434	52.193	34.791	40,05
<b>addetti a da 250 e oltre</b>	1.579	1.919	1.163.059	1.003.535	44,63
<b>Totale</b>	<b>12.317</b>	<b>12.886</b>	<b>1.528.486</b>	<b>1.202.421</b>	<b>40,46</b>

\* Addetti al III trimestre 2025 - fonte INPS / \*Percentuale media Femminile: percentuale media di dipendenti di genere femminile per impresa.

L'analisi dell'incidenza femminile rivela un andamento non lineare, caratterizzato da una dinamica "a U" rispetto alla dimensione aziendale. La presenza di donne raggiunge il suo apice nelle **micro-imprese (1-5 addetti)**, dove con il **63,96%** rappresenta l'unico segmento con una netta maggioranza femminile, probabilmente legata a realtà professionali o di servizi su piccola scala. Tuttavia, questo dato subisce una contrazione significativa nelle piccole e medie imprese, toccando il punto minimo

del **30,39%** nella fascia tra i 30 e 49 addetti. Un dato di particolare rilievo emerge nelle **grandi imprese (oltre 250 addetti)**: qui l'incidenza risale e si stabilizza al **44,63%**. Sebbene non sia la percentuale più alta in termini relativi, è la più impattante sul piano statistico, poiché si applica a una massa critica di oltre un milione di lavoratrici, suggerendo che le strutture organizzative più complesse tendano a riflettere una distribuzione di genere più vicina alla media nazionale rispetto alle medie imprese.

---

## VIII. CONCLUSIONI E PROPOSTE OPERATIVE DELL'UNIONCAMERE

---

L'attuazione della Direttiva sulla trasparenza retributiva rappresenta una sfida di modernizzazione per l'intero sistema Paese.

Unioncamere, pur accogliendo positivamente l'impianto generale dello schema di decreto, intende sottoporre alla Commissione alcune proposte volte a massimizzare l'efficacia della norma e a minimizzare gli oneri amministrativi per le imprese.

### 1. Rafforzamento e stabilità del sistema degli incentivi.

Il successo registrato con la gestione dei voucher PNRR dimostra come il supporto economico sia la leva principale per l'adozione di politiche di genere nelle MPMI. Unioncamere propone di:

**Rendere strutturali gli incentivi:** trasformare i contributi temporanei del PNRR in un sistema di agevolazioni permanente, includendo voucher per l'assistenza tecnica (fino a 2.500 euro) e per i servizi di certificazione (fino a 10.245 euro).

**Valorizzare lo sgravio contributivo:** mantenere e semplificare l'accesso allo sgravio contributivo dell'1% (fino a 50.000 euro/anno) per le imprese certificate, estendendolo possibilmente a quelle che dimostrano un azzeramento del divario retributivo attraverso il reporting previsto dal decreto, valutando altresì l'aumento del plafond di risorse in considerazione dell'elevato numero di certificazioni.

**Consolidare le premialità negli appalti:** assicurare che il punteggio premiale e la riduzione del 20% della garanzia previsti dal Codice dei Contratti Pubblici siano applicati uniformemente in tutte le gare, incentivando le imprese a investire nella trasparenza come vantaggio competitivo.

### 2. Integrazione tra Certificazione della Parità di Genere, criteri ESG e obblighi di reporting.

Unioncamere propone di armonizzare gli adempimenti previsti dal decreto legislativo AG 379 con il percorso già avviato dalle imprese attraverso la Certificazione della Parità di Genere (norma UNI/PdR 125:2022) nonché gli obblighi in materia di ESG anche in considerazione dei diversi KPI previsti per le diverse finalità. In un'ottica di semplificazione, le aziende che hanno già ottenuto le certificazioni dovrebbero beneficiare di una corsia preferenziale: i dati raccolti e validati durante il processo di certificazioni — che già analizza indicatori strutturali di gestione del personale, processi di selezione e

progressioni di carriera — dovrebbero essere riconosciuti come pienamente conformi ai requisiti di trasparenza del nuovo decreto. L'obiettivo è evitare la duplicazione degli oneri documentali, consentendo alle imprese di utilizzare il medesimo set di indicatori per assolvere all'obbligo di reporting.

### 3. Campagne di sensibilizzazione e formazione territoriale.

La trasparenza retributiva non può essere imposta esclusivamente per via sanzionatoria; essa richiede un'evoluzione culturale del management e dei lavoratori. Unioncamere è pronta a lanciare, attraverso la propria rete territoriale delle camere di commercio e i Comitati per l'imprenditoria femminile, una capillare campagna di sensibilizzazione finalizzata a:

- Informare le MPMI sulle semplificazioni previste e sulle modalità corrette di *job evaluation* neutra.
- Promuovere l'utilizzo del "Kit documentale" già predisposto per la certificazione come base per la trasparenza retributiva.
- Formare i consulenti del lavoro e i responsabili HR sull'applicazione dei parametri di "pari valore" definiti all'articolo 4.

### 4. Partecipazione all'Organismo Nazionale di Monitoraggio.

L'articolo 14 istituisce un Organismo di Monitoraggio presso il Ministero del Lavoro con compiti di analisi delle cause del divario e sensibilizzazione. Unioncamere richiede formalmente che del suddetto organismo faccia parte un rappresentante del sistema camerale. L'esperienza maturata nella gestione dei voucher PNRR, il monitoraggio costante dell'imprenditoria femminile e la presenza capillare sul territorio attraverso le Camere di Commercio rappresentano un valore aggiunto indispensabile per tradurre le analisi macroeconomiche in interventi correttivi mirati per le PMI.

\*\*\*

*In conclusione*, lo schema di decreto legislativo AG 379 rappresenta l'occasione per trasformare la trasparenza retributiva da vincolo normativo in motore di innovazione sociale e crescita economica. Tuttavia, affinché tale transizione sia efficace, è indispensabile ricercare il corretto equilibrio tra semplificazione amministrativa e coerenza normativa, garantendo formulazioni chiare che evitino abusi o distorsioni elusive.