

# Gender gap salariale le lavoratrici potranno rivolgersi al giudice

guarda però le aziende con almeno 100 dipendenti, chiamate a calcolare e comunicare ogni anno una batteria di indicatori all'Organismo di monitoraggio che sarà istituito presso il ministero del Lavoro. Sono questi: il divario retributivo medio e quello mediano tra donne e uomini, sia sulla retribuzione base sia sulle componenti variabili; la percentuale di lavoratrici e lavoratori che ricevono bonus o altri elementi variabili; la distribuzione per sesso in quattro fasce retributive; il divario per singole categorie di lavoratori, distinto tra salario base e variabile.

Se da queste informazioni emerge un divario nei salari tra uomo e donna che il datore di lavoro non sa giustificare «entro un termine ragionevole», allora deve correggerlo entro sei mesi. In caso contrario, e se lo scostamento supera il 5%, scatta una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori. Al termine, l'azienda ha altri sei mesi per adottare le misure necessarie a rimuovere le differenze. Altrimenti rimane la via giudiziaria.

Tempi non brevi. Anche il calendario degli obblighi è dilatato. Le imprese con almeno 150 dipendenti dovranno trasmettere i primi dati entro il 7 giugno 2027. Quelle tra 100 e 150 dipendenti entro il 7 giugno 2031. Il decreto non introduce nuove sanzioni, ma rinvia al Codice delle pari opportunità. In caso di discriminazione accertata, il giudice può ordinare il riallineamento delle retribuzioni, il pagamento degli arretrati, il risarcimento anche del danno non patrimoniale come la lesione della dignità professionale. E, nei casi più gravi, la revoca di benefici pubblici o l'esclusione da appalti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

di VALENTINA CONTE  
ROMA

Una bozza di decreto legislativo da 16 articoli, che *Repubblica* ha potuto visionare e che domani la ministra del Lavoro Marina Calderone porterà in Consiglio dei ministri, accelera il recepimento della direttiva europea sulla trasparenza salariale. L'Italia dovrà adeguarsi entro il 7 giugno con l'obiettivo di ridurre fino a eliminare il divario retributivo tra uomini e donne, tra i più alti d'Europa. Il testo rafforza i diritti di informazione dei lavoratori e introduce nuovi obblighi per le imprese, ma lascia aperti nodi delicati e tempi lunghi per arrivare a risultati concreti.

Il perno resta la definizione di parità retributiva per uno «stesso lavoro o per un lavoro di pari valore». Il decreto rimanda ai contratti collettivi nazionali per il confronto delle mansioni. Ma apre anche a una possibilità che farà discutere: i datori

Nel recepimento delle regole di Bruxelles più obblighi per le imprese ma tempi lunghi, addio clausole di segretezza

potranno adottare una propria classificazione, ad integrazione del contratto collettivo, purché «oggettiva e neutrale» rispetto al genere.

Novità anche per le assunzioni. Nei bandi e negli annunci di lavoro dovranno comparire la retribuzione offerta, con criteri neutrali rispetto al genere: addio agli annunci per soli uomini o sole donne. Diventa vietato chiedere ai candidati quanto guadagnavano in precedenza o acquisire l'informazione indirettamente. L'obiettivo è impedire che le disuguaglianze si trascinino da un lavoro all'altro. I datori di imprese sopra



i 50 dipendenti dovranno rendere accessibili tutte le informazioni su retribuzioni e progressioni economiche.

I lavoratori ottengono il diritto di chiedere e ricevere entro due mesi informazioni scritte sui livelli retributivi medi, divisi per sesso, delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Se la risposta è imprecisa, il datore deve fornire ulteriori chiarimenti motivati. Cadono inoltre le clausole di segretezza salariale: ciascuno potrà rendere noto il proprio stipendio.

Il cuore tecnico del decreto ri-

## I PUNTI

### Candidato ai posti di lavoro

Negli annunci dovranno esserci anche le retribuzioni. Vietato chiedere quanto guadagnava

### Lavoro di pari valore

La definizione si prende dai contratti collettivi. Ma il datore può fare una sua classificazione

### Nuovi obblighi per le aziende

Quelle con almeno 100 dipendenti devono calcolare il gender pay gap: differenze medie e mediane

## L'INDAGINE

di ROSARIA AMATO ROMA

# Asili nido, pochi nati ma i target della Ue rimangono lontani

I target europeo del 33% fissato per il 2010 è finalmente vicino, ma solo grazie al calo delle nascite, e siamo comunque in ritardo di oltre 15 anni. Quello per il 2030, 45 posti all'asilo nido per ogni 100 bambini da 0 a 2 anni, è un miraggio. Secondo l'ultima rilevazione Istat sull'offerta per la prima infanzia in Italia nell'anno scolastico 2023-2024 c'erano solo 31,6 posti ogni 100 bambini. Un dato che ci allontana dai principali Paesi europei: nei Paesi Bassi il parametro è già al 71,5%, in Danimarca si arriva al 69,9%, in Lussemburgo al 60%, in Francia al 57,4%, ma anche Paesi come la Spagna (55,8%) e il Portogallo (55,5%) sono decisamente più avanti.

Il 33% è anche un target italiano, costituisce uno dei Lep (livelli essenziali delle prestazioni). Uno standard minimo al di sotto del quale nessun territorio dovrebbe scendere, insomma, e invece è vero proprio il contrario: quel risicato 31,6% rilevato dall'Istat è una media tra situazioni che non potrebbero essere più diverse. Le regioni del Sud sono ben al di sotto di questo parametro, con una media del 19%. È l'Italia centrale a presentare la media più alta (40,4%), con un picco del 48,4% in Umbria, mentre il Nord-est si attesta al 39,1% e il Nord-ovest al 36,6%.

Per l'Istat il calo demografico non dà margini di recupero all'Italia: il traguardo 2010 del 33% dei posti è in ritardo di 15 anni

Grandi anche le differenze tra i comuni capoluogo, la cui media sfiora il 40%, e tutti gli altri, che si fermano al 28,2%.

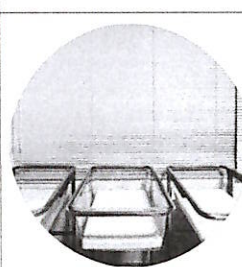
I posti autorizzati sono arrivati a 378.500, con un aumento del 3,4% rispetto all'anno precedente, dovuto però per tre quarti alle strutture private. Le disuguaglianze emergono anche sotto il profilo delle liste d'attesa: la media di domande invase è del 28,9% nel Mezzogiorno, del 19,9% al Centro e del 21,3% al Nord.

I contributi pubblici sono aumentati negli ultimi anni, perché a quelli di Comuni e Regioni si è aggiunto il bonus statale erogato dall'Inps. Ma siccome solo chi riesce a usufruire del servizio ha diritto al rimborso, si creano ulteriori distanze e distorsioni tra territori attrezzati e territori in difficoltà. In dettaglio, nel 2023, la spesa dell'Inps per il Bonus asilo nido è stata pari a 662 milioni di euro, che si sommano a 1,4 miliardi di euro sostenuti dai Comuni e ai con-



## IL CASO

### Abi, le culle vuote avranno un impatto negativo sul Pil



Il calo della popolazione, già in atto, ma che nei prossimi anni sarà ancora più accentuato, avrà impatti negativi anche sull'economia. Secondo le previsioni dell'Abi, «la sola dinamica demografica, in assenza di interventi correttivi», ha affermato nel corso di un'audizione alla Commissione parlamentare di inchiesta sugli effetti economici e sociali della transizione demografica il direttore generale dell'Abi Marco Elio Rottigni, «comporterebbe livelli di Pil inferiori di oltre il 30% nel 2080», ma «già

nel 2030 il Pil risulterebbe inferiore di circa il 3,5%». Uno scenario non inevitabile, a condizioni che già da adesso si prendano misure per affrontare e contrastare efficacemente il calo della popolazione e la forte riduzione dei giovani. Anche le banche mettono in campo strumenti a sostegno della natalità: si va dal «Fondo di garanzia per i mutui prima casa» al «Fondo per il credito ai giovani». — R.A.M.

tributi di alcune Regioni (pari a 14 milioni di euro) per ridurre o azzerare il costo del nido per le famiglie. Considerando complessivamente le tre componenti del finanziamento del sistema educativo, la spesa pro capite media nazionale per bambino residente sotto i tre anni di età è pari a 1.773 euro, ma si va dai 520 euro della Calabria ai 3.917 euro della Valle d'Aosta.

Il 2026 è l'anno della resa dei conti per le nuove strutture costruite con le risorse del Pnrr. Ma, a guardare le proiezioni dell'Upb, non bisogna aspettarsi grandi cambiamenti: il tasso di copertura migliorerà, si arriverà tra il 36% e il 37%, ma lasciando fuori alcune Regioni, sicuramente Campania e Sicilia. E l'81,4% dei territori che oggi non ha una struttura continuerà a non averla. Le disuguaglianze aumenteranno non solo tra Nord e Sud, ma anche all'interno delle stesse Regioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA