



FONDAZIONE
ENTE FILANTROPICO ETS

Con il patrocinio

aifos

WEBINAR

L'8 per l'inclusione e contro la discriminazione: un infinito mondo di opportunità

Relatrice: Priscilla Dusi
Gruppo 3_ Violenza economica e gap salariale
Referente: Lul Gabò
Membri: Priscilla Dusi, Lul Gabò, Carla Mammone, Elena Meneguzzo

Lunedì 9 marzo 2026, dalle 14.30 alle 17.00





Priscilla Dusi

CEO & Founder Prima T&C. Presidente AIF Delegazione Liguria. Coordinatrice Gruppo Rischi Psicosociali CIIP. Coordinatrice G.D.L. Psicologia delle Organizzazioni, Ordine Psicologi e Psicologi Regione Liguria.



Lul Gabò

Consulente, formatrice ed auditor QHSE e SGI. RSPP/ASPP. DPO. Safeguarding.



Carla Mammone

Founder e Direttrice INTER-ACTION. RPF, Consulente e Formatrice HSE. Auditor, consulente e formatrice SGI. CTP. Ideatrice ed Organizzatrice di eventi H&S. Consigliere Nazionale Aifos. Membro Fondatore e Coordinatrice Esecutiva Comitato SOFIA.



Elena Meneguzzo

Responsabile Sicurezza e Sistemi di Gestione Qualità ISO 9001e Parità di Genere Uni/Pdr 125/2022 in ISMO Srl. Formatrice salute e sicurezza.





Il prezzo della discriminazione: violenza economica e nuove opportunità dalla Direttiva UE 2023/970

LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE



L'art. 1 della Convenzione N.U. del 18/12/79 sull'**eliminazione** di tutte le **forme** di **discriminazione** contro le **donne**:

«[...] indica ogni distinzione o limitazione basata sul sesso, che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato matrimoniale e in condizione di uguaglianza fra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, culturale, civile o in qualsiasi altro campo»

LA VIOLENZA ECONOMICA



«*Atti di controllo e monitoraggio del comportamento di una persona in termini di utilizzo e distribuzione di denaro, nonché la minaccia costante di negarle risorse economiche*»

Fonte: European Institute for Gender Equality

in Italia
1 donna su 3
non ha una fonte
di reddito personale



7 donne su 10
hanno una scarsa
conoscenza finanziaria



GENDER PAY GAP (GPG)



Il Gender Pay Gap è l'**indicatore** prodotto annualmente dai paesi membri dell'Ue in base a quanto previsto da un Gentlemen Agreement, **per misurare il differenziale retributivo tra uomini e donne**

(impatto dei tre fattori combinati:

retribuzione oraria media, media mensile del numero di ore retribuite, tasso di occupazione)

La differenza salariale raggiunge in Italia il 45%.
Le donne guadagnano circa il 10% in meno degli uomini



LA STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI IN ITALIA | ANNO 2022

Differenze retributive per genere, generazione,
livello di istruzione e tipo di contratto

GENDER GAP SECONDO WEF



Nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere: necessari ancora **123 anni**.

FIGURE 1.4

The state of gender gaps, by subindex

Percentage of the gender gap closed to date, 2025



Source

World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2025.

Note

Population-weighted averages, 148 economies. The percentages indicate the gender gap that has been closed to date.

GENDER GAP: QUALCHE DATO



LA TOP TEN GLOBALE

Rank	Economy	Score		Score change from	Rank change from
		0–1, 1=parity		2024	2024
1	Iceland	0.926		-0.010	-
2	Finland	0.879		0.004	-
3	Norway	0.863		-0.012	-
4	United Kingdom	0.838		0.049	+10
5	New Zealand	0.827		-0.008	-1
6	Sweden	0.817		0.001	-1
7	Republic of Moldova	0.813		0.023	+6
8	Namibia	0.811		0.006	-
9	Germany	0.803		-0.006	-2
10	Ireland	0.801		-0.001	-1

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2025
https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf

GENDER GAP: QUALCHE DATO



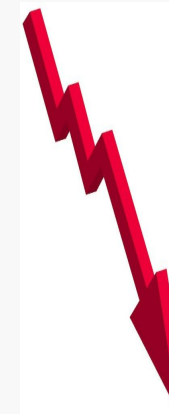
Rank	Economy	Score		Score change from	Rank change from
		0-1, 1=parity		2024	2024
75	Ethiopia	0.710		0.001	+4
76	Israel	0.709		0.010	+15
77	Greece	0.709		-0.005	-4
78	El Salvador	0.709		0.013	+18
79	Zambia	0.707		0.011	+13
80	Uganda	0.707		0.001	+3
81	Guatemala	0.706		0.010	+12
82	Cyprus	0.706		0.001	+2
83	Bulgaria	0.706		-0.017	-23
84	Montenegro	0.705		-0.013	-17
85	Italy	0.704		0.001	+2
86	Timor-Leste	0.704		0.000	nb
87	Paraguay	0.703		-0.003	-6
88	Ghana	0.703		0.002	-
89	Belize	0.702		0.006	+6
90	North Macedonia	0.699		-0.027	-32
91	Gabon*	0.699		n/a	n/a
92	Kazakhstan	0.698		-0.012	-16
93	Cameroon	0.697		0.004	+4
94	Romania	0.697		-0.020	-26
95	Kyrgyzstan	0.696		-0.003	-5

POSIZIONAMENTO
DELL'ITALIA NEL MONDO

GENDER GAP: QUALCHE DATO



120	Burkina Faso	0.659		-0.002	nb
121	Togo	0.657		-0.053	-44
122	Jordan	0.655		0.003	+1
123	Tunisia	0.654		-0.014	-8
124	Nigeria	0.649		-0.001	+1
125	Nepal	0.648		-0.015	-8
126	Fiji	0.647		0.005	+2
127	Côte d'Ivoire	0.647		-0.008	-6
128	Kuwait	0.646		0.010	+3
129	Tajikistan	0.646		-0.027	-17
130	Sri Lanka	0.645		-0.007	-8
131	India	0.644		0.003	-2
132	Saudi Arabia	0.643		-0.003	-6
133	Papua New Guinea*	0.638		n/a	n/a
134	Oman	0.637		0.009	+2
135	Türkiye	0.633		-0.012	-8
136	Lebanon	0.632		0.001	-3
137	Morocco	0.628		0.000	-
138	Maldives	0.626		-0.007	-6
139	Egypt	0.625		-0.004	-4
140	Mali	0.617		0.013	+1
141	Algeria	0.614		0.002	-2
142	Niger	0.613		-0.014	-4
143	Democratic Republic of the Congo	0.601		-0.008	-3
144	Guinea	0.595		-0.006	-2
145	Iran (Islamic Republic of)	0.583		0.005	-2
146	Chad	0.571		-0.005	-2
147	Sudan	0.570		0.002	-1
148	Pakistan	0.567		-0.003	-3



GLI ULTIMI POSTI
NELLA CLASSIFICA
GLOBALE: IRAN

AFGHANISTAN
assente

QUALCHE NUMERO



Secondo i dati Eurostat 2025, nel 2022 il *divario retributivo di genere* nelle retribuzioni orarie medie, all'interno dell'UE era in media intorno al 5,6%.

RETRIBUZIONE E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE

Anno 2022, valori in euro e valori percentuali

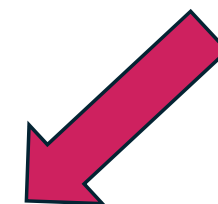
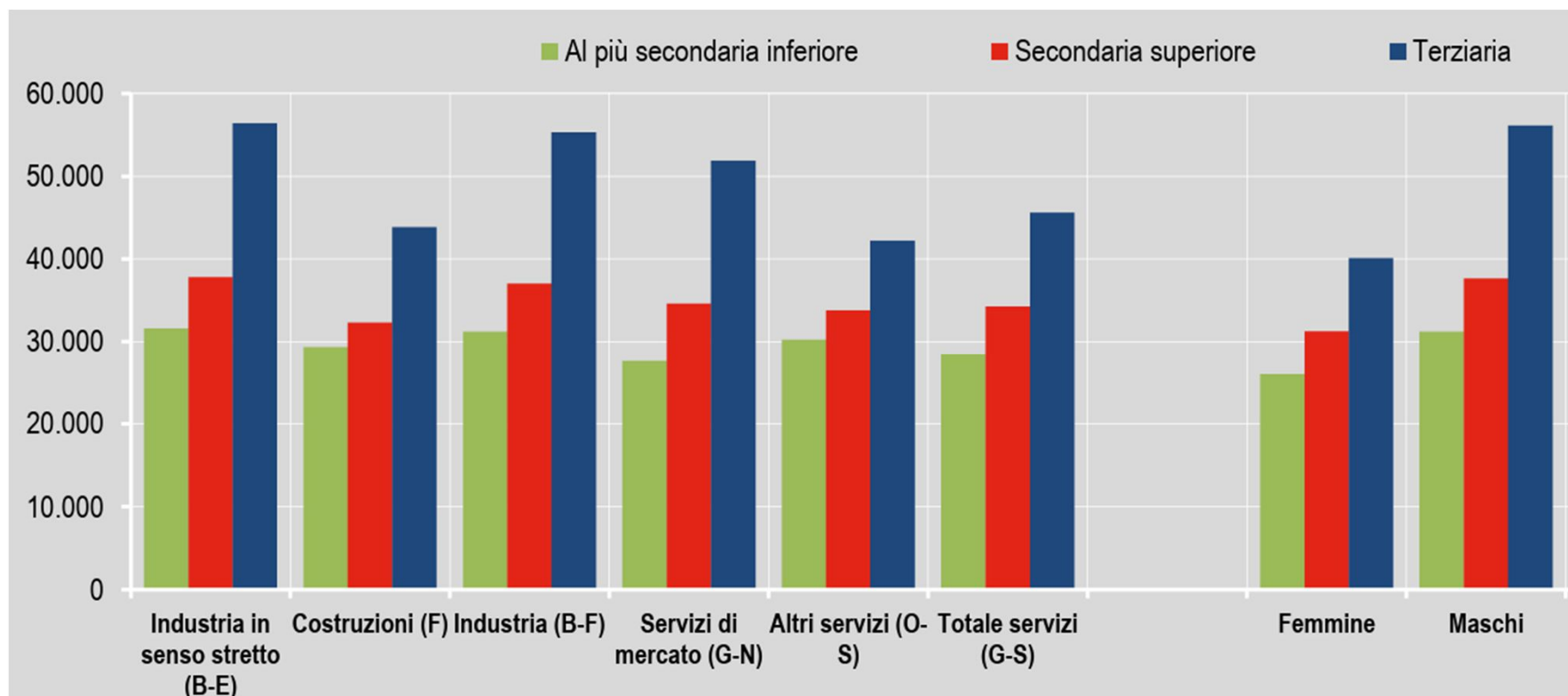
MACROSETTORI (ATECO)	Retribuzione media annua (€)			Retribuzione oraria media* (€)			GPG (%)
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	
Industria in senso stretto (B-E)	34.117	40.370	38.760	13,8	16,0	15,4	13,2
Costruzioni (F)	31.866	32.247	32.202	13,1	13,8	13,7	5,1
Servizi di mercato (G-N)	33.375	39.380	36.891	13,3	15,5	14,6	14,1
Altri servizi (O-S)	34.085	42.532	37.356	18,6	21,2	19,6	12,2
Totale (B-S)	33.807	39.982	37.302	15,9	16,8	16,4	5,6

*Riferita al mese di ottobre 2022

QUALCHE NUMERO



RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA per LIVELLO di ISTRUZIONE, SETTORE di ATTIVITÀ e GENERE Anno 2022, valori in euro



Il gap tende ad ampliarsi *tra i laureati* (16,6%), tra i quali la *retribuzione media oraria* è di 20,30 € per le donne e di 24,30 € per gli uomini

DIRETTIVA UE 2023/970



Con la Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 il **Parlamento Europeo e il Consiglio** promuovono l'obiettivo di dare effettiva *attuazione al principio* della **parità retributiva tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore (art. 157, TFUE) ed al **divieto di discriminazione** (art. 4, Direttiva 2006/54/CE).

Coinvolge:

- Tutti i **Datori di Lavoro** del settore pubblico e privato.
- Tutti i **lavoratori** e le **lavoratrici** con contratto o rapporto di lavoro definito
- Candidati e candidate e un impiego

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

17.5.2023

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

L 132/21

DIRETTIVE

DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 10 maggio 2023

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 157, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽¹⁾,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ⁽²⁾,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 11 della Convenzione delle Nazioni Unite, del 18 dicembre 1979, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, che tutti gli Stati membri hanno ratificato, sancisce che gli Stati parte devono adottare tutte le misure appropriate per assicurare, tra l'altro, il diritto alla parità di retribuzione, anche per quanto riguarda le prestazioni accessorie, e alla parità di trattamento per un lavoro di pari valore, nonché alla parità di trattamento nella valutazione della qualità del lavoro.
- (2) L'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea sanciscono il diritto alla parità tra donne e uomini quale valore fondamentale dell'Unione.
- (3) Conformemente all'articolo 8 e all'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne e a combattere le discriminazioni fondate sul sesso in tutte le sue politiche ed azioni.
- (4) L'articolo 157, paragrafo 1, TFUE pone l'obbligo per ciascuno Stato membro di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'articolo 157, paragrafo 3, TFUE prevede l'adozione da parte dell'Unione di misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (principio della parità di retribuzione).
- (5) La Corte di giustizia dell'Unione europea («Corte di giustizia») ha ritenuto che l'ambito d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato alle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso ⁽³⁾. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

⁽¹⁾ GU C 341 del 24.8.2021, pag. 84.

⁽²⁾ Posizione del Parlamento europeo del 30 marzo 2023 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 24 aprile 2023.

⁽³⁾ Sentenza della Corte di giustizia del 10 aprile 1996, PJS, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; sentenza della Corte di giustizia del 7 gennaio 2004, K.R., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; sentenza della Corte di giustizia del 27 aprile 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:296; sentenza della Corte di giustizia del 26 giugno 2018, MB, C-431/16, ECLI:EU:C:2018:492.

DIRETTIVA UE 2023/970: TEMPISTICHE



COSA CAMBIA PER LE IMPRESE

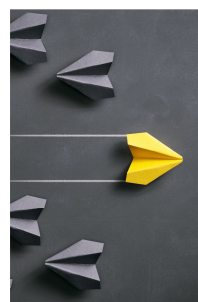


Trasparenza remunerativa nei processi di selezione



Mappatura e confronto dei **salari** in azienda per rilevare eventuali gap.

Giustifica differenze di paga con criteri oggettivi e neutrali sul genere



Strutturazione di **politiche retributive** con criteri neutri e confrontabili



Reporting retributivo annuale ai pari e agli organismi competenti

COSA CAMBIA PER I LAVORATORI



ACCESSO A
INFORMAZIONI SU
RETRIBUZIONI PER
RUOLI EQUIVALENTI

POSSIBILITA' DI
CONTESTARE
DIFFERENZE NON
GIUSTIFICATE

MAGGIORE
TRASPARENZA NEI
CRITERI DI
DETERMINAZIONE DEI
SALARI

DIRETTIVA UE 2023/970: Novità

RISARCIMENTO

- Per i lavoratori e lavoratrici che hanno subito discriminazione retributiva basata sul genere, **con recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura.**
- Prevista anche **l'inversione dell'onere della prova**: spetterà ora al Datore di Lavoro dimostrare di non aver violato le norme UE.

TUTELA

- **Divieto ai Datori di Lavoro di chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti impieghi.**
- Riconoscimento della **discriminazione multipla**, risultato di **più fattori sovrapposti** (es. genere + origine etnica, genere + disabilità, genere + età).



NUOVE STRADE DA PERCORRERE



FONDAZIONE
ENTE FILANTROPICO ETS

- 00 Collaborazione tra **HR e HSE** per **abbattimento dei «compartimenti stagni»**
- 00 Percorsi di **integrazione ESG** e non solo **Governance**
- 00 **Valorizzazione di talenti, competenze ed esperienze**
- 00 **Spinta per le micro e PMI** aderenti volontariamente (ad es. studio di incentivi ad hoc per il coinvolgimento)
- 00 Progettazione ed erogazione di **corsi di formazione ed aggiornamento**
- 00 **Ricerca-azione sui dati reali** (genere, ruolo, inquadramento, ore lavorate, reddito, ecc.), partendo dagli/le associati/e Aifos
- 00 **Coinvolgimento delle associazioni di categoria**



<https://www.menti.com/alz56gkk2m1u>





FONDAZIONE
ENTE FILANTROPICO ETS

Con il patrocinio
aifos

Grazie per l'attenzione

