



GIUSTIZIA ECONOMICA DI GENERE

16 settembre 2025
Palazzo Vassé
Via Farini 14, Bologna

REPORT DEL SECONDO INCONTRO

Organizzato da:

Laboratorio delle Idee 

Promosso da:



AIDDA
EMILIA ROMAGNA
DELEGAZIONE di AIDDA ETS
Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda
Ente del Terzo Settore



GIUSTIZIA ECONOMICA DI GENERE

Dialogano:

Ornella Patané, Avvocato esperta del Diritto del Lavoro e
Relazioni Industriali | Studio Toffoletto De Luca Tamajo

Lorella Farina, Consulente del Lavoro | Studio Farina
Radaelli | Consigliera Nazionale di Delegazione

Focus Group a cura di:

Simona Robotti, Business Coach

Organizzato da:

Laboratorio delle Idee 

Promosso da:



Secondo Incontro

Interventi delle relatrici

- **“Trasparenza retributiva e gender pay gap.** Come prepararsi ai nuovi obblighi”- “Misure a sostegno della genitorialità e dei caregivers: uno sguardo all’Europa”, intervento a cura di **Ornella Patané**, Avvocata e Partner dello studio Toffoletto De Luca Tamajo.
- **“Il welfare in azienda: opportunità e benefici con particolare riferimento alla cura della famiglia”**, intervento a cura di **Lorella Farina**, Consulente del Lavoro e Titolare dello Studio Farina Redaelli Consulenti del Lavoro.



Secondo Incontro

Partecipanti

Il secondo incontro ha visto la partecipazione di circa **60 rappresentanti**, afferenti a **30 associazioni, imprese ed istituzioni** della regione Emilia-Romagna, tra cui:

- Associazione Donne del Vino
 - Associazione Donne dell'ortofrutta
 - Banca d'Italia
 - Bologna Fiere
 - Bologna Residences
 - BuonRistoro
 - CIA Donne in Campo
 - CNA Impresa Donna
 - Confagricoltura Donna Emilia Romagna
 - Confindustria Emilia Centro
 - FIDAPA
 - FinecoBank
 - Fondazione ANT Franco Pannuti
 - Magnolia srl
 - Manager Italia
 - Matteuzzi arredamenti
 - Ordine degli Architetti di Bologna
 - Ordine degli Avvocati di Bologna
 - Ordine dei Commercialisti di Bologna
 - READI- REte per l'Autoimpresa e le Donne Imprenditrici
 - Réseau Entreprendre Emilia Romagna
 - Rubbi srl
 - SIRA Group
 - Studio Bucci Longobardi
 - Work Wide Women
 - Zonta Club Bologna
- + i Comuni di Bologna, Piacenza, Ferrara e Reggio Emilia.



Secondo Incontro

Contenuti degli interventi

- La **trasparenza salariale** e le **misure di conciliazione vita-lavoro** sono strumenti fondamentali per ridurre il gender pay gap e sostenere la crescita professionale femminile.
- Un'**organizzazione family friendly** adotta politiche che consentono ai lavoratori di conciliare al meglio ruolo professionale e vita privata (flessibilità oraria, smart working, congedi, convenzioni con servizi per l'infanzia e assistenza familiare, benefit mirati).



Secondo Incontro

Trasparenza retributiva: contesto e gender pay gap

- **Direttiva UE 970/2023** introduce obblighi di trasparenza salariale per ridurre il gender pay gap e promuovere la parità retributiva.
- **Recepimento** da parte degli stati membri dell'UE **entro il 7 giugno 2026**
- **Differenziale retributivo in Italia:**
 - > Laureati: **16,6%**
 - > Dirigenti: **30,8%**
 - > Media annua: **oltre 6.000 € in più** per gli uomini.



Secondo Incontro

Trasparenza retributiva: punti chiave della Direttiva UE 970/2023

- **Ambito di applicazione:** Tutti i datori di lavoro (pubblici e privati); Tutti i lavoratori e candidati a un impiego.
- **Obblighi di trasparenza** prima dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro.
- **Rendicontazione:** obbligo per Aziende con 250+ dipendenti: dal 2027, ogni anno. Aziende con 150-249 dipendenti: dal 2027, ogni 3 anni. Aziende con 100-149 dipendenti: dal 2031, ogni 3 anni.
- **Valutazione congiunta** datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori: necessaria se emerge un **gap $\geq 5\%$ non giustificato e non corretto entro 6 mesi.**
- **Rimedi e sanzioni.**



Secondo Incontro

Modelli virtuosi europei di politiche pubbliche attive e sistemi di welfare e conciliazione

- **Best practices europee:** confronto tra Svezia, Francia, Belgio, Danimarca, Germania e Paesi Bassi su:
 - Congedi di maternità, paternità e parentali
 - Tutele per caregivers (assistenza a familiari malati o non autosufficienti)
 - Misure economiche aggiuntive (crediti d'imposta, riduzioni contributive, indennità, servizi di cura)
- **Welfare aziendale “mirato”:** Il welfare non deve sostituire aumenti retributivi mancati, ma essere una leva di coesione, inclusione e benessere.
 - In Italia è ancora poco diffuso, specie nelle PMI, per scarsa conoscenza dello strumento.
 - Se personalizzato e monitorato, diventa uno strumento efficace e utilizzato
 - Esempi di servizi di welfare attivabili a sostegno della famiglia: asili nido, baby-sitting, scuole, campus estivi, assistenza domiciliare, RSA.



Secondo Incontro

Focus Group: Domande guida

1. Direttiva sulla trasparenza retributiva:

- Quali effetti potrà avere la trasparenza retributiva su equità e partecipazione femminile al lavoro?
- Quale ruolo possono giocare le associazioni di categoria, gli ordini professionali e gli enti per supportare l'applicazione della direttiva e trasformarla in un'opportunità di crescita per le donne?

2. Quali misure europee di conciliazione e welfare vorreste vedere implementate in Italia?



Secondo Incontro

Focus Group: Output

Effetti trasparenza retributiva su equità e partecipazione femminile al lavoro

- **Riduzione del gender pay gap:** evidenzia differenze e spinge le aziende ad agire.
- **Maggiore consapevolezza per le lavoratrici:** base per negoziare stipendi e carriere più eque.
- **Cultura aziendale più inclusiva e meritocratica:** incentiva processi di valutazione e politiche retributive trasparenti.
- **ATTENZIONE AI RISCHI:** burocrazia e costi per le PMI.
- **COSA SERVE:** formazione HR/ Manager; azioni di sviluppo e promozione del talento femminile.

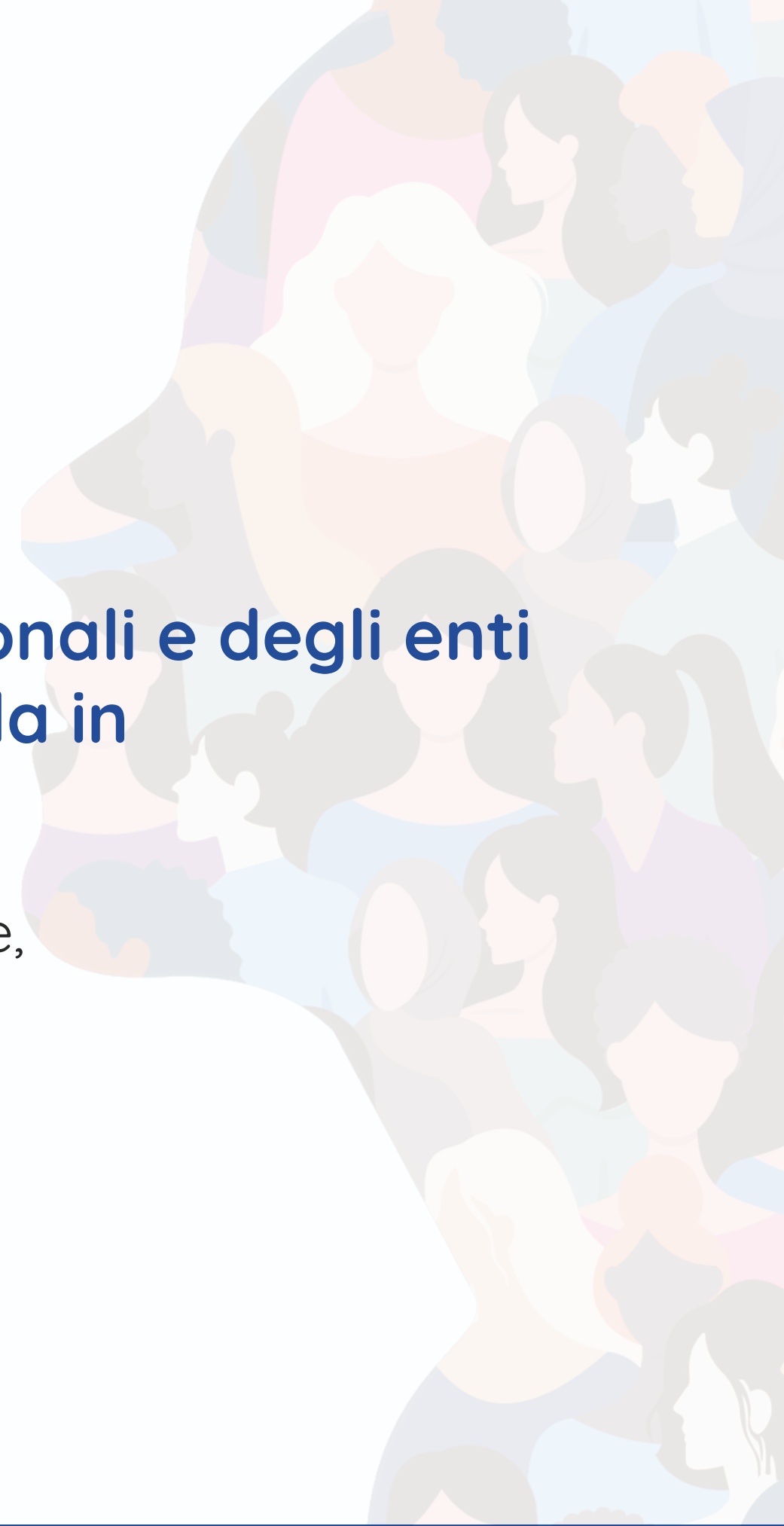


Secondo Incontro

Focus Group: Output

Ruolo delle associazioni di categoria, degli ordini professionali e degli enti per supportare l'applicazione della direttiva e trasformarla in un'opportunità di crescita per le donne

- **Advocacy e sensibilizzazione:** campagne di comunicazione, informazione, sistemi di monitoraggio e vigilanza.
- **Supporto alle imprese associate/clienti:** consulenza, formazione.
- **Networking e buone pratiche:** condivisione di esperienze virtuose.
- **COSA SERVE:** normativa chiara applicabile alle PMI (< 100 dipendenti).



Secondo Incontro

Focus Group: Output

Quali misure europee di conciliazione e di welfare in Italia?

- Rafforzare i congedi paternità
 - Ampliare e rendere generosa l'indennità del congedo parentale
 - Sviluppare un sistema strutturato di sostegno ai caregivers, oltre alla Legge 104
 - Potenziamento servizi per l'infanzia
 - Riconoscere il lavoro domestico
-
- **ATTENZIONE AI RISCHI:** sostenibilità nel medio/lungo termine dei costi delle politiche pubbliche attive; mancanza di misure a favore delle/dei lavoratrici/lavoratori autonomi.
 - **COSA SERVE:** rendere le misure “flessibili” nell'utilizzo verso le esigenze/ i bisogni delle singole persone.



Secondo Incontro

Conclusioni

- La **Direttiva UE sulla trasparenza salariale** può rappresentare un'occasione di svolta, ma richiede accompagnamento culturale, formativo e organizzativo.
- Il **welfare aziendale mirato** è un potente strumento complementare per sostenere le famiglie, trattenere talenti e promuovere inclusione.
- **Associazioni e ordini professionali** hanno un ruolo cruciale come catalizzatori di cambiamento, fornendo supporto pratico e voce collettiva.
- **L'integrazione tra normativa europea, pratiche aziendali innovative e richieste emerse dal confronto** con le donne indica un percorso chiaro: costruire un sistema di lavoro più equo, partecipativo e sostenibile.





Il seguente documento è stato elaborato a partire dai contenuti emersi dagli interventi delle relatrici e dai focus group svolti nel secondo incontro del progetto, tenutosi lo scorso 16 settembre 2025.

Il progetto è promosso da AIDDA Emilia-Romagna e CEFA ETS con il supporto ideativo e organizzativo di Laboratorio delle Idee. I focus group sono a cura della business coach Simona Robotti.

Organizzato da:

Laboratorio delle Idee **li**

Promosso da:

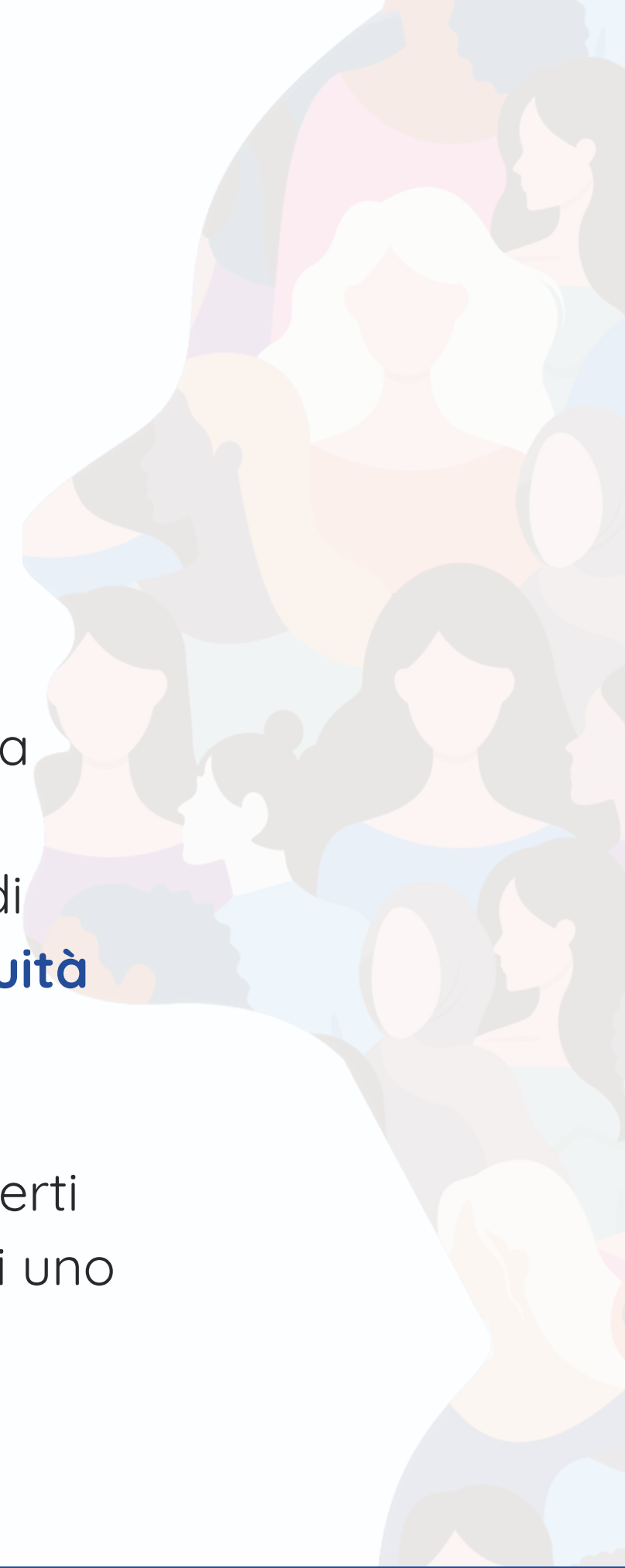


AIDDA
EMILIA ROMAGNA
DELEGAZIONE di AIDDA ETS
Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda
Ente del Terzo Settore

Il progetto

Giustizia Economica di Genere

- Grazie alla collaborazione tra **AIDDA Emilia-Romagna**, l'Associazione **CEFA ETS** e il supporto organizzativo di **Laboratorio delle Idee**, prende il via **un tavolo di lavoro dedicato alla parità di genere in ambito economico e lavorativo**. L'iniziativa, rivolta a enti, associazioni, imprese e istituzioni dell'Emilia-Romagna che sostengono la partecipazione femminile nel mondo dell'economia e dell'imprenditoria, ha l'obiettivo di **raccogliere esperienze, bisogni e proposte concrete per promuovere una reale equità nel mondo del lavoro**.
- Il percorso si articola in **tre incontri tra giugno e dicembre 2025**, con interventi di esperti e momenti di confronto partecipativo. I contributi emersi serviranno alla costruzione di uno strumento concreto da presentare alla stampa entro gennaio 2026, con **l'intento di incidere sui processi decisionali e incentivare politiche più inclusive**.

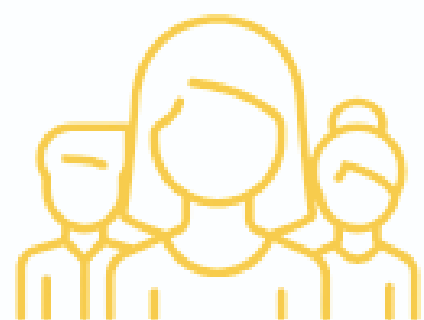




AIDDA ETS

Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda
Ente del Terzo Settore

AIDDA è da 60 anni il **punto di riferimento per le donne** con ruoli di responsabilità ed è la prima associazione italiana nata con l'obiettivo di **valorizzare e sostenere l'imprenditoria al femminile**, il ruolo delle donne manager e delle professioniste, in Italia.



800

ASSOCIATE



1300

AZIENDE



13

DELEGAZIONI



20^{Mld}

FATTURATO



32000

DIPENDENTI



AIDDA

EMILIA ROMAGNA
DELEGAZIONE di AIDDA ETS

Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda
Ente del Terzo Settore

La Delegazione sostiene un'**imprenditoria inclusiva** che valorizza la diversità e promuove **pari opportunità per tutte le donne**, indipendentemente da età, provenienza o settore. Lavora per costruire ponti tra imprenditrici, istituzioni e associazioni, abbattendo barriere culturali e **favorendo sinergie concrete e durature** con la formazione, la sostenibilità, l'innovazione e la rete.



Dal 1972 per vincere fame e povertà
Lavoriamo in 10 paesi tra Africa e America Latina
con progetti di cooperazione e sviluppo.

Desiderio di CEFA è che ogni persona, in ogni parte del mondo, diventi **protagonista dello sviluppo**, per essere soggetto attivo di democrazia e di pace.

Nel 2024:



10
paesi

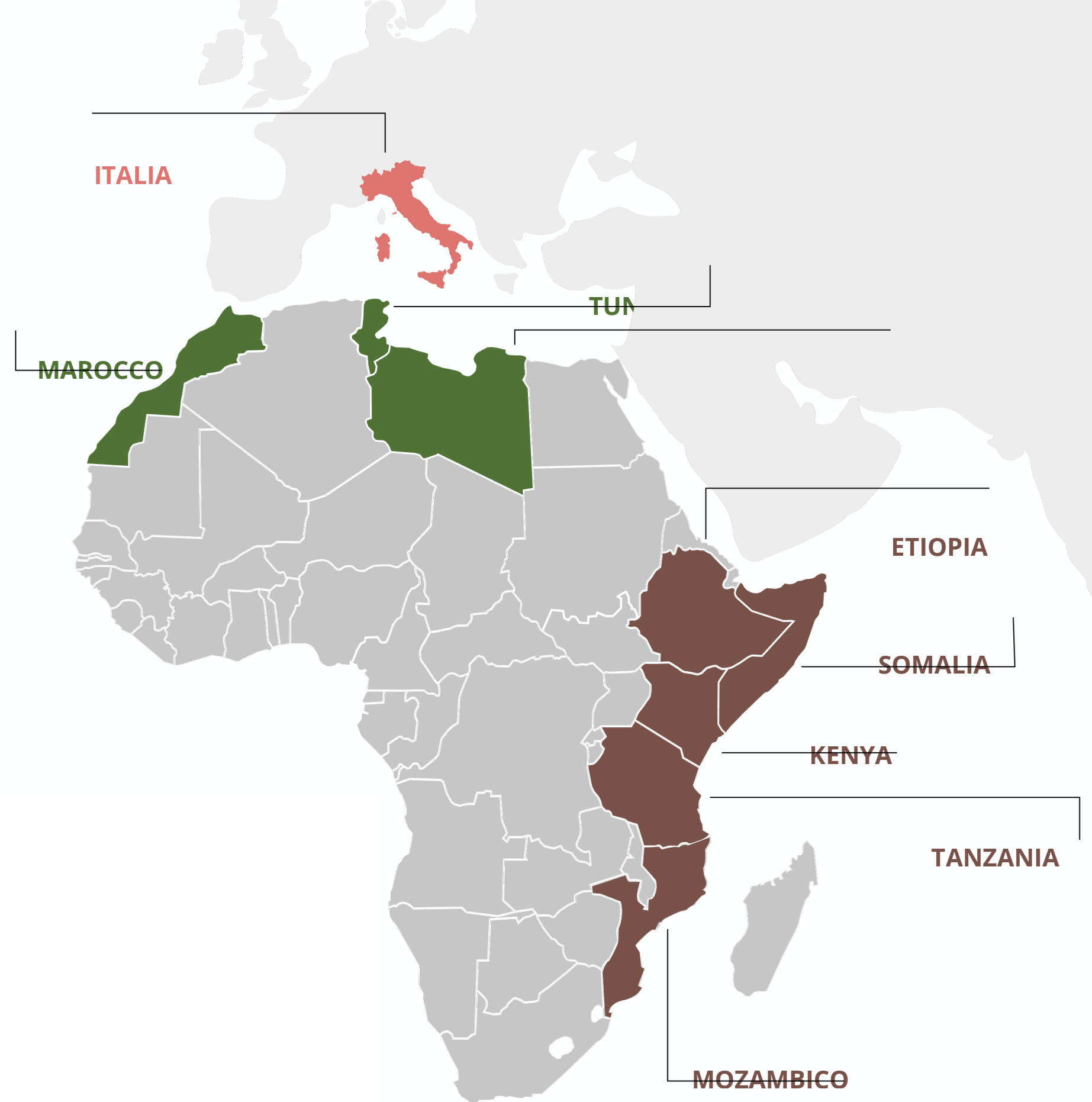


60
progetti



159.644
persone sostenute

CEFA nel mondo



Il progetto

Mozambico: donne, orti e libertà

In un contesto in cui la sicurezza alimentare e l'autosufficienza sono sfide quotidiane, **imparare a coltivare in modo sostenibile** può davvero fare la differenza.

Ogni lezione è molto più di un momento di apprendimento: è un'occasione di scambio, di crescita collettiva, di futuro. Le donne stanno costruendo orti, ma **soprattutto stanno costruendo autonomia, sicurezza e libertà..**



5 GENDER
EQUALITY





«Ho capito che posso curare i miei bambini partendo dall'orto. La barbabietola che pianto oggi li farà stare meglio domani».

Teresa

«Grazie a queste lezioni ho capito che posso coltivare in modo più intelligente e ottenere più cibo per la mia famiglia senza dipendere sempre dalla pioggia».

Fatima





PROSSIMI APPUNTAMENTI

3° INCONTRO sulla Giustizia Economica di Genere

fine ottobre

La comunicazione come leva culturale
per combattere i pregiudizi

Evento di restituzione pubblica

Gennaio 2026

MARCA | Private label conference and exhibition 2026, Bologna

Organizzato da:

Laboratorio delle Idee 

Promosso da:

