



PwC per una Diversità Sostenibile

Equal Salary

La discriminazione di genere trova, tra le principali espressioni del suo manifestarsi, la **differenza di remunerazione** e di **offerta di opportunità** all'interno dell'azienda. Questo ancora oggi e nonostante dal 1947 siano numerose le fonti normative nazionali ed internazionali (dalla Costituzione italiana allo statuto dei lavoratori e alle numerose leggi che recepiscono direttive europee) che definiscono i principi di parità e obbligano i soggetti giuridici alla loro applicazione.

Il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito di equal salary e di gender balance è una tematica presente nelle agende di molti CEO e di HR Directors e la richiesta di trasparenza su questi temi da parte degli stakeholders e da parte dei governi è sempre più crescente.

L'equal-pay (*alias* equal salary) è anche un obiettivo previsto dal Sustainable Development Goal (SDG) n. 8 delle Nazioni Unite: **garantire la parità di retribuzione per lavoro di pari valore entro il 2030.**

Per valutare e misurare tale discriminazione non esiste una metodologia consolidata; generalmente ci si limita ad indicare la differenza, in termini

percentuali, tra la media dei salari delle donne e quello degli uomini a volte raggruppati per macro categorie (dirigenti, impiegati, operai), senza tener conto del livello, delle performance e della job family di appartenenza.

Solo attraverso una stratificazione del pay gap, è possibile determinare l'equal pay: pari retribuzione per lavori di pari valore.

Con riferimento agli enti di interesse pubblico rilevante, inoltre, l'art. 3, comma 2, della Legge n. 254/16, stabilisce che il Documento di rendicontazione Non Finanziaria (DNF) deve riportare informazioni sulla gestione del personale e sulle azioni intraprese **per garantire la parità di genere e ostacolare le azioni discriminatorie, facendo un raffronto con i dati inseriti negli anni precedenti.**

Una nostra analisi sul tema specifico dell'equal pay ha evidenziato una qualità media dell'informazione fornita ancora piuttosto bassa, con informazioni sommarie, che rispondono ad una lettura minimale degli standard di reporting e che non forniscono un quadro utile a comprendere il vero posizionamento delle società su questi aspetti.

La disponibilità di dati omogenei, completi e affidabili è il primo passo di un percorso che si completa con una rendicontazione completa, leggibile, comparata e comparabile.

PwC ha sviluppato una metodologia per determinare l'equal-pay mediante la raccolta dei seguenti dati per i dipendenti in essere: sesso, età, Job family, banding, grade, anni di servizio, percentuale di ore di lavoro, compenso lordo comprensivo di tutti gli elementi ordinari (salario base, retribuzione in natura -esempio: automobile-, festivi o premi di produzione o per lavoro con carattere di difficoltà), performance bonus erogato negli ultimi 12 mesi, Performance rating.

L'assenza di alcuni parametri, come banding o company grade, non esclude comunque la possibilità di effettuare il calcolo dell'equal pay in quanto può essere sostituita dai livelli contrattuali o simili raggruppamenti.

Per un'analisi più approfondita della maturità nell'ambito Diversity & Inclusion (D&I), PwC può supportare l'azienda nel percorso di assessment, per arrivare fino alla Equal Salary Certification rilasciata dal Equal Salary Foundation, partner di PwC.



equalsalary.org/the-foundation

Un team di professionisti di PwC con competenze diverse offre soluzioni per aiutare le aziende a raggiungere i propri obiettivi nell'ambito di Diversity & Inclusion e Sustainability:



Gender Pay Gap and Gender Balance Assessment

Fotografia dell'azienda mediante un'analisi statistica salariale e di gender balance.



Ethical and SDGs' assessment

Analisi dei principi valoriali dichiarati nel codice etico/comportamentale, raccordo con gli SDGs (ie 5 e 8) indicati nella comunicazione societaria e valutazione dell'allineamento tra principi, impegni, monitoraggio e risultati comunicati.



Analisi del processo e del sistema di controllo interno

Attività condotta a garanzia della qualità dei dati forniti e utilizzati per le successive analisi e certifications.



Analisi dei risultati D&I

Analisi degli output emersi dall'Assessment e determinazione delle azioni correttive.



Redazione politiche di sostenibilità e HR

Per mantenere allineati gli strumenti di indirizzo gestionale con gli impegni e le dichiarazioni societaria effettuate anche ai sensi di specifiche norme (ie DLgs 254/16).



Ridefinizione politiche retributive aziendali

Introduzione di processi e strumenti per colmare il gap eventualmente rilevato.



D&I Analytics

i) per accertare la maturità dell'azienda nell'ambito D&I e per ricercare biases.
ii) analisi condotte con specifico scopo di accertare il raggiungimento degli obiettivi di gender balance all'interno dell'azienda e per ricercare gli ostacoli ovvero le azioni correttive.



D&I Coaching

Corsi in aula da erogare al personale manageriale con specifico scopo di riconoscere e gestire i pregiudizi e per creare il clima di collaborazione tra persone diverse.



Equal Salary Certification (ESC)

Processo di audit che guida verso il raggiungimento di una delle più prestigiose certificazioni nell'ambito gender pay gap.

Contatti

Nicla Cimmino

Partner | PwC TLS
nicla.cimmino@pwc.com
339 7175858

Suzana Branilovic

Director | PwC TLS
suzana.branilovic@pwc.com
335 7848048

Riccardo Donelli

Partner | People & Organisation
riccardo.donelli@pwc.com
340 4530303

Michele Stasi

Director | People & Organisation
michele.stasi@pwc.com
348 8405651

Paolo Bersani

Partner | Risk Assurance
paolo.bersani@pwc.com
348 9995712

Emanuele Motta

Senior Manager | Risk Assurance
emanuele.x.motta@pwc.com
347 9402379