

INTRODUZIONE SD4EU – ROMA 26 SETTEMBRE 2025

Di Marco Natali, presidente Confprofessioni

Signore e Signori, autorità, colleghe e colleghi,

è per me un onore aprire questo momento di confronto dedicato al progetto **SD4EU – Social Dialogue for a Union of Equality**. Un’iniziativa europea che nasce da una convinzione semplice, ma rivoluzionaria: la parità di genere non è soltanto un principio giuridico, è una condizione indispensabile per costruire società più giuste, economie più solide e comunità professionali più innovative.

In Europa, lo sappiamo bene, il divario di genere continua a mostrarsi sotto molte forme: differenze salariali, carriere più lente, carichi familiari sbilanciati, scarsa rappresentanza nelle posizioni decisionali. Sono barriere che limitano le donne, ma in realtà penalizzano l’intera collettività. Perché quando il talento femminile viene frenato, perdiamo tutti in crescita, in competitività, in qualità democratica. Nel mio Paese, l’Italia, **portare l’occupazione femminile ai livelli europei significa far crescere il Pil del 7-9%: parliamo di 150-190 miliardi di euro l’anno.**

Il progetto SD4EU nasce proprio per affrontare queste sfide. Non con dichiarazioni di principio, ma con strumenti concreti. Il nostro obiettivo è fare del **dialogo sociale** un veicolo di uguaglianza. Significa rafforzare la capacità dei partner sociali – sindacati, associazioni datoriali, libere professioni – di integrare la dimensione di genere nei contratti, nelle pratiche organizzative, nelle politiche pubbliche.

Lo facciamo attraverso tre linee di lavoro. La prima riguarda la **parità retributiva e la trasparenza salariale**. In Europa il divario medio tra i salari maschili e femminili è ancora a doppia cifra. Non basta una legge a correggerlo: servono protocolli chiari, strumenti di monitoraggio e un impegno condiviso da parte delle imprese e delle professioni.

La seconda linea tocca un tema cruciale: **la conciliazione tra vita privata e lavoro**. Non possiamo più considerare la cura dei figli o degli anziani come un “affare femminile”. Non possiamo più considerare e trattare le donne come un ammortizzatore sociale. Le politiche di congedo, la flessibilità organizzativa e i servizi di welfare devono essere pensati per entrambi i genitori, e devono valere anche per chi lavora in forma autonoma o nelle libere professioni.

La terza linea guarda alla **leadership femminile e alla partecipazione nei processi decisionali**. È lì che si misura davvero l’uguaglianza: nelle stanze dove si prendono le decisioni strategiche. Troppo spesso le donne restano sottorappresentate, e questo impoverisce la qualità stessa della governance, nelle imprese come nelle istituzioni.

Confprofessioni ha scelto di guidare questo progetto perché conosce bene il valore delle libere professioni: milioni di lavoratrici e lavoratori che costruiscono quotidianamente competenze, innovazione, servizi essenziali. Ma sa anche quanto, in questo mondo, le disparità siano spesso invisibili: compensi non trasparenti, carriere discontinue, difficoltà di conciliazione. Portare la prospettiva di genere dentro le professioni, significa migliorare la vita di chi lavora e rafforzare il tessuto economico del Paese. Ma significa anche mettere in moto una grande rivoluzione culturale verso la quale bisogna avere il coraggio di mettersi in ascolto e ascoltare innanzitutto le professioniste, le lavoratrici.

Non siamo soli in questo percorso. Accanto a noi c'è una rete europea: CEPLIS, MFPA, UNPLIB, EQUAL Ireland, UILTuCS, e partner associati come UNAPL, l'Università di Roma Tor Vergata, Eurocadres. Una partnership ampia, che unisce tradizioni diverse ma convergenti nello stesso obiettivo: trasformare la parità in una realtà vissuta ogni giorno.

Il messaggio che vogliamo lanciare oggi è chiaro: l'uguaglianza di genere non è un “capitolo accessorio”, ma un **fattore di innovazione**. Ogni passo avanti in questo campo significa un passo avanti verso un'Europa più competitiva, inclusiva e resiliente.

Concludo con un impegno. **SD4EU non sarà un progetto da archiviare a fine lavori**, ma un laboratorio permanente. Le buone pratiche che nasceranno, le conoscenze che condivideremo, i risultati che misureremo, dovranno diventare patrimonio comune di tutti i partner sociali, in Italia e in Europa.

Solo così potremo trasformare la parità da promessa a realtà. Non per dovere, ma per scelta. Non solo per le donne, ma per il futuro di tutti.

Grazie

INTRODUCTION SD4EU – ROME, 26 SEPTEMBER 2025

By Marco Natali, President of Confprofessioni

Ladies and Gentlemen, distinguished authorities, colleagues,

It is a great honour to open this session dedicated to the SD4EU project – Social Dialogue for a Union of Equality. This European initiative is founded on a belief that is both simple and transformative: gender equality is not merely a legal principle; it is an essential prerequisite for building fairer societies, more resilient economies, and highly innovative professional communities.

Across Europe, the gender gap continues to manifest in multiple forms: disparities in remuneration, slower career progression, unbalanced family responsibilities, and limited representation in positions of decision-making authority. These barriers constrain women, but they also impede society as a whole. When female talent is underutilised, we all lose in terms of growth, competitiveness, and the quality of our democratic institutions. In Italy, for example, raising female employment to the European average could increase GDP by 7 to 9 per cent—equivalent to 150–190 billion euros per year.

The SD4EU project was established precisely to address these challenges—not through declarations of intent, but through tangible, practical measures. Our objective is to make social dialogue a vehicle for equality. This entails strengthening the capacity of social partners—trade unions, employers' associations, and liberal professions—to integrate a gender perspective into contracts, organisational practices, and public policy.

Our work progresses along three strategic lines. The first concerns pay equality and transparency in remuneration. Across Europe, the average gender pay gap remains in double digits. Legislation alone is insufficient; what is required are clear protocols, robust monitoring mechanisms, and a shared commitment from both companies and professional organisations.

The second line addresses a crucial issue: the reconciliation of work and private life. We can no longer regard childcare or eldercare as exclusively “women’s responsibilities.” Women should not be treated as a social buffer. Parental leave policies, organisational flexibility, and welfare provisions must be designed for both parents, including those who are self-employed or work within liberal professions.

The third line focuses on female leadership and participation in decision-making processes. True equality is reflected in the rooms where strategic decisions are taken. Too often, women remain underrepresented, which diminishes the quality of governance in both business and institutional contexts.

Confprofessioni has chosen to lead this project because it recognises the value of liberal professions: millions of professionals who contribute daily through their skills, innovation, and essential services. Yet disparities in this sector are often invisible: non-transparent remuneration, discontinuous career paths, and challenges in reconciling work and family life. Integrating a gender perspective into professional practice improves the working lives of all and strengthens the economic fabric of our country. It also initiates a profound cultural shift, requiring the courage to listen—and, above all, to listen to professional women and workers themselves.

We are not alone in this endeavour. We are supported by a broad European network, including CEPLIS, MFPA, UNPLIB, EQUAL Ireland, UILTuCS, and associated partners such as UNAPL, the University of Rome Tor Vergata, and Eurocadres. This partnership unites diverse traditions under a common purpose: to transform gender equality into a tangible, everyday reality.

The message we wish to convey today is unequivocal: gender equality is not an “accessory chapter,” but a driver of innovation. Every advance in this field represents a step towards a more competitive, inclusive, and resilient Europe.

I would like to conclude with a commitment. SD4EU will not be a project to be filed away at its conclusion, but a permanent laboratory. The best practices we develop, the knowledge we share, and the outcomes we measure must become a shared resource for all social partners, in Italy and across Europe.

Only in this way can we transform equality from a promise into a reality. Not out of obligation, but by choice. Not only for women, but for the future of all.

Thank you.