

Ma perché
io guadagno meno di te?



RAGGIUNGERE LA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI IN LOMBARDIA

Approfondimenti e proposte

a cura di Paola Bocci

Gruppo Consiliare Regionale
Partito Democratico della Lombardia



**RAGGIUNGERE LA PARITÀ RETRIBUTIVA
TRA DONNE E UOMINI IN LOMBARDIA
Approfondimenti e proposte**

La pubblicazione raccoglie materiali e documentazione del percorso di approfondimento promosso dal Gruppo Consiliare Regionale del Partito Democratico della Lombardia, condotto e curato da Paola Bocci, Consigliera regionale referente per le Pari Opportunità nel Gruppo PD.

Ideazione e Progettazione del percorso di approfondimento

Paola Bocci in collaborazione con Giulia Mattace Raso e Valeria Cavrini

Video interviste e montaggio Marco Chiappa Piero Pallotti Valeria Vercelloni

Grafiche Maura Corvace

Editor pubblicazione Giulia Mattace Raso

Impaginazione grafica Elena La Mura

Copertina Alessandra Nisticò

Editore

Gruppo Consiliare Regionale Partito Democratico della Lombardia
Consiglio Regionale della Lombardia
Via Fabio Filzi, 22 - 20124 Milano
www.pdregionelombardia.it

Contatti paola.bocci@consiglio.regione.lombardia.it

Realizzato nel mese di aprile 2019

Sommario

1. ATTI DEL CONVEGNO DEL 15/10/2018.....	5
Paola Bocci <u>Ma perché io guadagno meno di te?</u>	7
Linda Laura Sabbadini <u>Il gender pay gap in Italia</u>	10
Camilla Gaiaschi: <u>Genere e disuguaglianze: un focus sulla Lombardia</u>	13
Alessia Mosca <u>Equilibrio vita – lavoro: l’impegno europeo</u>	19
Alessandra Casarico <u>Differenziali salariali di genere e ruolo delle imprese</u>	23
Elsa Fornero <u>La disuguaglianza di genere in una prospettiva di “ciclo di vita”</u>	29
Donata Gottardi <u>Linee guida di contrattazione collettiva per contrastare il divario</u>	38
Fabio Pizzul <u>La necessità di una consapevolezza comune</u>	47
2. DOMANDE E RISPOSTE.....	49
Assolombarda.....	53
Associazione Bancaria Italiana.....	58
Terziario Donna Milano.....	62
Cgil Lombardia.....	63
Cisl Lombardia.....	67
Uil Lombardia.....	69
3. TAVOLA ROTONDA DEL 3/12/2018.....	73
Introduzione.....	75
Conclusioni.....	78
4. PROPOSTE E PROGETTO DI LEGGE.....	81
Documentazione bibliografica.....	90

Ma perché
io guadagno meno di te?



1

ATTI DEL CONVEGNO

15 ottobre 2018
Palazzo Pirelli Milano



Ma perché io guadagno meno di te?

Parità retributiva tra donne e uomini in Lombardia:
come raggiungerla e superare il gap

15 ottobre 2018 h 16.00

Palazzo Pirelli - sala Pirelli, via Fabio Filzi 22 Milano

Saluti

Fabio PIZZUL Capogruppo PD Regione Lombardia

Introduce e coordina

Paola BOCCI Consigliera PD Regione Lombardia, referente P.O.

Intervengono

Linda Laura SABBADINI Editorialista, La Stampa
Il Gender Pay Gap in Italia

Alessia MOSCA Europarlamentare S&D
Equilibrio vita - lavoro: l'impegno europeo

Camilla GAIASCHI Ricercatrice Centro GENDERS, Università di Milano
Genere e disuguaglianze: un focus sulla Lombardia

Alessandro CASARICO Associato di Scienze delle Finanze, Università Bocconi
Differenziali salariali di genere e ruolo delle imprese

Elsa FORNERO Ordinaria di Economia Politica, Università di Torino
Il divario retributivo e l'educazione finanziaria

Donato GOTTARDI Ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Verona
Linee guida di contrattazione collettiva per contrastare il divario

In Lombardia, la Regione con il maggior numero di donne occupate, è urgente considerare le ragioni del permanere di un alto differenziale retributivo tra uomini e donne che risulta sempre più anacronistico pur in presenza di una legislazione di sostegno in apparenza ineccepibile. Le domande e le possibili risposte emerse dal convegno, daranno luogo ad un dibattito pubblico nel mese di novembre con le associazioni datoriali, i sindacati, gli lavoratori, responsabili risorse umane aziendali, istituzioni, forze politiche.

Per informazioni contattare
eventi.pd@consiglio.regione.lombardia.it - tel. 0267436207





PAOLA BOCCI

Consigliera regionale, Referente Pari Opportunità per il Gruppo Consiliare Regionale del Partito Democratico della Lombardia

Ma perché io guadagno meno di te?

Abbiamo provocatoriamente intitolato: *Ma perché io guadagno meno di te? Parità retributiva tra donne e uomini in Lombardia: come raggiungerla e superare il gap.* Ringrazio le relatrici e la platea tutta, ma in particolare le associazioni datoriali (Assolombarda, Confcommercio, Confartigianato, Abi, CNA, Regione Lombardia – organizzazioni sindacali: Cgil Cisl Uil) che hanno accolto il mio invito ad ascoltare oggi, per essere protagonisti nella prossima tappa contribuendo ciascuno con la propria esperienza ad esprimere bisogni e suggerimenti per il superamento dell'attuale gap salariale uomo-donna.

Il percorso proposto è così articolato: le relatrici al termine del proprio intervento proporranno alcune sollecitazioni; verranno rivolte in un giro di interviste ad associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, università, istituzioni, le cui risposte daranno luogo a un successivo momento di riflessione collettiva. Un *work in progress* che non ci porterà a superare in un giorno questa discriminazione, ma contribuirà a rendere più consistente il quadro delle proposte possibili, producendo stimoli concreti rivolti a ciascuno per il proprio ruolo. È una modalità innovativa di confronto, per l'attualità degli obiettivi che ci prefiggiamo.

Perché questa iniziativa? È un tema caldo. In Italia e in questa Regione, che è una delle locomotive d'Europa, c'è sempre più insofferenza e incredulità, in particolare da parte delle giovani donne, per il fatto che il mondo del lavoro non vada di pari passo con i cambiamenti in corso nella società civile, senza dimenticare che la parità di genere è uno dei primi degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio¹ per l'Onu.

Anche la stampa se ne rende conto e insiste su questa discriminazione, e fortunatamente, ne è consapevole anche la politica, in particolare il Partito democratico. C'è bisogno di una **informazione chiara e corretta rispetto ai dati**: impariamo a misurare il differenziale retributivo: lordo? netto? paga oraria? retribuzione annua? È fondamentale darsi una regola che ci permetta di avere dati

¹<https://www.unric.org/it/agenda-2030/30829-obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze>

affidabili e di rivedere insieme definizioni e ambiti. Il riferimento condiviso è la sintesi di Eurostat² sul divario retributivo.

È importante saper leggere i dati in rapporto agli ambiti produttivi, alla scolarità e in tutto il percorso lavorativo. Una spia significativa della esistenza del problema, infatti, sono anche le **rendite pensionistiche**, che testimoniano che se per legge la parità in ingresso è garantita, a fine carriera il divario è significativo.

Condivido la preoccupazione di chi afferma che il *gap* comporta anche un **danno economico per le aziende**, che hanno sicuramente una perdita nella mancata valorizzazione delle donne.

In un paese come l'Italia, con una legislazione di sostegno in apparenza ineccepibile, il fenomeno non accenna a diminuire. I talenti scolastici e professionali vengono sprecati da un sistema che non valorizza adeguatamente le risorse a disposizione in un clima di inconsapevolezza collettiva.

Che risposte stiamo cercando? Vi proponiamo autorevoli punti di vista differenti, che ci aiuteranno ad avere un **quadro complessivo e puntuale**, più preciso del fenomeno, e possibili risposte su quanto già in atto in Europa, relativamente a modifiche legislative al diritto del lavoro, ad esempio le norme sulla trasparenza retributiva (Germania), all'introduzione di *software* che evidenzino dove si annida il *gap* nelle retribuzioni (Francia), alle possibili premialità o sanzioni amministrative.

È una necessità ragionare su questi strumenti soprattutto in questo momento, in cui il Governo annuncia molti interventi sul diritto del lavoro, sistema pensionistico, sostegno allo sviluppo. È una necessità in questa regione che può essere laboratorio di sperimentazioni e innovazione anche su questo tema.

Il tema è complesso e coinvolge molteplici aspetti: siamo consapevoli che una sola misura non basterà per superare il *gap* e le sue cause, è necessario che ciascuno si adoperi per la sua parte nel proprio ambito.

Riusciremo a ridurre le differenze salariali se ci sarà un ripensamento dell'organizzazione del lavoro (spesse volte "stereotipata") e dell'attribuzione di mansioni, favorendo una maggiore mobilità aziendale delle donne. Se riusciremo ad accompagnare le giovani a cogliere le opportunità offerte dai "nuovi mestieri" che sono confacenti e affini anche alle caratteristiche femminili, incoraggiandole verso percorsi formativi STEM (*Science Technology Engineering and Mathematics*). Se le istituzioni si impegneranno con azioni concrete e coordinate per una maggior promozione della conciliazione vita/lavoro, insieme alle aziende che devono sfruttare i finanziamenti stanziati per le sperimentazioni.

²http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48131

Quindi occorre accelerare sulla introduzione di strumenti normativi cogenti per il rilancio della genitorialità condivisa e interventi di sostegno economico e fiscale della maternità.

Non dimentichiamo che a monte incombe un condizionamento culturale che vede nella donna il soggetto “predestinato” ai carichi di cura domestici e familiari, condizionamento che necessita un impegno a più livelli, a partire dall’educazione sui ruoli, per essere disinnescato.



LINDA LAURA SABBADINI

Editorialista della Stampa, in precedenza come dirigente di Istat, ha introdotto letture di genere nella statistica. Un passo importante e molto significativo che ha permesso di scoprire, indagare e soprattutto legittimare una visione di genere per ogni ambito della società

Il gender pay gap in Italia

Dovendo parlare di *gender pay gap* non possiamo capire bene la situazione delle differenze salariali di genere se non consideriamo le differenze di genere nel mondo del lavoro: con questa crisi, il *gap* tra i tassi di occupazione è diminuito di 5 punti percentuali circa, la distanza tra i tassi di occupazione maschili e quelli femminili è diventata molto più piccola rispetto al passato, così come era successo all'indomani dell'altra crisi, all'inizio degli anni '90, quando si era ridotta di altri 5 punti percentuali di differenziale circa.

Tra le due fasi c'è una profonda differenza, perché negli anni '90, e fino al 2007, la riduzione del *gap* è spiegata da una crescita dell'occupazione femminile, particolarmente accentuata, avvenuta soprattutto nel Nord del paese, in particolare proprio in Lombardia. Invece, negli ultimi dieci anni, il *gap* nei tassi di occupazione tra uomini e donne è diminuito per un altro motivo, perché gli uomini sono andati peggio delle donne. Gli uomini hanno perso e non hanno ancora completamente recuperato il livello occupazionale che avevano all'inizio della crisi, a differenza delle donne che sono cresciute e sono un po' al di sopra del valore iniziale. Prendendo il dato italiano, emerge che complessivamente questa diminuzione del *gap* di genere nel lavoro è stata al ribasso, a causa della minore occupazione maschile che non per la crescita dell'occupazione femminile.

Tuttavia ci sono segmenti di popolazione, in particolare quella giovanile, dove le donne, anche se sono andate un po' meglio degli uomini, non hanno recuperato i livelli occupazionali di dieci anni fa e sono sotto di circa 6 punti percentuali rispetto ai coetanei. Questo è successo al Sud in modo più accentuato, ma anche nelle zone del Nord. In questi casi la crescita dell'occupazione femminile ha riguardato soprattutto le ultracinquantenni, ovvero coloro che permangono più a lungo nel mercato del lavoro, perché è stata elevata l'età pensionabile. Mentre le donne da 25 a 34 anni, negli anni

critici per la costruzione della propria autonomia, per mettere su famiglia, per avere figli se lo si desidera, non sono tornate ai livelli di dieci anni fa.

In questo ambito, dobbiamo inserire il discorso dei differenziali salariali tra uomini e donne, che non si può affrontare solo dal punto di vista della retribuzione. Dobbiamo tener conto di tutti i problemi e degli intoppi che le donne si trovano di fronte nel percorso lavorativo, e anche delle eventuali scelte che loro stesse possono aver fatto, per esempio negli studi, che poi incidono pesantemente sui redditi futuri. Per questo è molto importante affrontare il differenziale nella retribuzione a fianco del differenziale nel reddito, perché dobbiamo considerare i redditi complessivi, non solo la retribuzione formale.

Il differenziale nei redditi è molto più alto che nelle retribuzioni, cerchiamo di capire perché.

Un primo elemento da considerare è che esistono le retribuzioni di fatto, quelle che contengono gli straordinari e i premi, e le retribuzioni formali: le retribuzioni di fatto hanno dei differenziali più alti rispetto alle retribuzioni formali. Molto spesso gli stereotipi incidono sull'organizzazione all'interno delle imprese, per cui si arriva a dare meno straordinari alle donne - che magari non li prendono comunque - perché hanno meno disponibilità di tempo, perché si caricano anche di lavoro familiare, non solo di quello retribuito.

Secondo elemento, gli stereotipi penalizzano ulteriormente le donne anche sul fronte della formazione, che è sempre di più uno strumento fondamentale per avanzare sul terreno lavorativo, con tutte le innovazioni tecnologiche nel mondo del lavoro. Le donne purtroppo sono spesso penalizzate, perché le imprese non investono nello stesso modo su uomini e donne dal punto di vista formativo, ovviamente ci sono le eccezioni.

Terzo elemento, le giovani donne sono più istruite degli uomini, quindi tendenzialmente dovrebbe essere più favorite, però di frequente scelgono percorsi di studio che hanno uno sbocco lavorativo in settori a più bassa retribuzione. Per esempio, la scuola primaria, la scuola secondaria, il settore tessile, l'assistenza e così via. Quindi le scelte fatte nell'ambito dell'istruzione condizionano sul lungo periodo la qualità del reddito, spesso più basso: si fanno lavori in certi settori, magari per l'orario più conveniente, ma poi si paga il prezzo di questa scelta.

È proprio il percorso di vita di uomini e donne che poi va a incidere, perché un uomo e una donna che entrano lo stesso giorno, nella stessa impresa, quando sono giovani, in realtà poi si trovano di fronte a una situazione completamente differente, perché lui investe subito sul lavoro, può accettare straordinari, ha tutte le porte aperte, si può giocare tutte le proprie competenze e le proprie capacità, ecc. È chiaro che i due percorsi di uomini e donne portano a risultati diversi, anche se si entra lo stesso giorno, alla stessa età.

La donna può incappare in vari problemi, nel momento in cui decide di avere un figlio comincia ad assentarsi e nel 25% dei casi non ritorna al lavoro all'indomani della nascita del figlio. Oppure quando ritorna sceglie di più il *part-time*, che comporta meno redditi. La donna ha un carico di lavoro familiare complessivo che non le consente di dedicarsi al lavoro quanto si dedica un uomo e, quindi, non ha le stesse opportunità. Alla fine è costretta, proprio dalla difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e dalle difficoltà di condivisione all'interno della coppia, ad accettare lavori solo di un certo tipo, oppure a scegliere il *part-time* per varie fasi della vita. Per questo, le politiche non possono essere rivolte solo alla questione salariale, ma devono essere ad ampio spettro.

Chiudo su una questione importante che riguarda i dati. A livello europeo esiste una misura condivisa, il cosiddetto *gender pay gap*, che tiene conto del confronto tra le retribuzioni orarie degli uomini e delle donne. Il problema è che confronta la situazione di uomini e donne indipendentemente dalla loro posizione nel lavoro, cioè indipendentemente dalla professione. Secondo questi dati, forniti da Eurostat, nel nostro paese praticamente il differenziale salariale è molto basso, tra i più bassi nel panorama europeo, ma bisogna stare molto attenti a come si legge.

Questo non è un buon metro di misura di differenziali salariali per il nostro paese, perché, nelle posizioni lavorative meno qualificate, che corrispondono a persone con titoli di studio ovviamente più bassi, le donne sono meno rappresentate: se una donna ha un titolo di studio basso, non riesce a entrare neanche nel mercato del lavoro, soprattutto nel Sud del paese. In questi casi, stiamo addirittura sotto al 20% di tasso di occupazione femminile. Siccome questa misura del *gender pay gap* viene considerata a prescindere dalla professione e dal livello in cui si è inquadrati come dipendente, non ritroviamo le donne nei valori più bassi.

Quindi il valore del *gender pay gap* risulta inferiore, perché anche senza formazione gli uomini entrano nelle fasce più basse del mercato del lavoro, e per questo sono più rappresentati. Quando si usa questa misura si deve fare attenzione, perché è molto distorta, soprattutto per quei paesi dove le donne, in particolare con titolo di studio basso, hanno una barriera all'accesso molto forte. Evitiamo perciò di utilizzare questi indicatori, utilizziamo di più i differenziali che vengono calcolati a livello di reddito complessivo.

Stime che sono state fatte anche da Francesca Bettio¹ e da altre economiste, sottolineano come invece in questi casi si arriva anche a più del 20% di differenziale salariale, soprattutto se poi si considera a parità di tipo di professione che viene svolta e questo è un elemento qualitativamente fondamentale, altrimenti l'indicatore è grezzo.

¹<https://www.deps.unisi.it/it/dipartimento/personale/docenti/francesca-bettio>



CAMILLA GAIASCHI

Ricercatrice Centro GENDERS Università degli Studi di Milano (Gender & Equality in Research and Science). Attiva nello studio del gap salariale e in generale della valorizzazione del lavoro delle donne ha indagato l'occupazione delle donne nelle aziende lombarde di medie dimensioni.

Genere e disuguaglianze: un focus sulla Lombardia

Il caso lombardo è una occasione che utilizzo per parlare delle ragioni del *pay gap* e mi ricollego anche all'intervento precedente di Linda Laura Sabbadini: è importante capire ciò di cui stiamo parlando. Esiste un problema di selettività del mercato del lavoro italiano, perché è vero: in Italia c'è un *pay gap* basso secondo le statistiche Eurostat, così come in tutti gli altri Paesi con una bassa occupazione femminile. In Italia la popolazione femminile che è nel mercato del lavoro è altamente selezionata: chi ha credenziali educative molto basse, titoli di studi bassi, non entra nemmeno nel mercato del lavoro e questo fa sì che il *pay gap* si restringa. Occorre fare attenzione quindi a "leggere" il *pay gap*. C'è un interessante studio di *Olivetti and Petrongolo (2008)* che correla questo paradosso che non è solo italiano, ma di tutti i paesi con una ridotta occupazione femminile.

È importante capire di cosa stiamo parlando: esiste un *pay gap* così detto *unadjusted*, che in termini più comprensibili potremmo chiamare *lordo* e un *pay gap adjusted*, che sempre in termini più comprensibili potremmo chiamare *netto*. Che cosa significa? Significa che una parte di *gap* è spiegata dalle differenze nelle caratteristiche tra uomini e donne, come citava Linda Laura Sabbadini. Il fatto che le donne siano occupate maggiormente nel settore pubblico, dove mediamente gli stipendi sono più bassi, contribuisce al *pay gap*, così come il fatto che, normalmente, in una scala di carriera siano sempre nelle posizioni di primo livello e non raggiungano le posizioni apicali, che sono quelle maggiormente retribuite.

O ancora contribuisce al *pay gap*, in riferimento soprattutto a quei paesi europei in cui il *part-time* è diffuso, il fatto che le donne tendono più degli uomini a lavorare *part-time*. Si prenda l'esempio dei Paesi Bassi che hanno promosso una politica a mio avviso ambivalente sul *part-time*, tale per cui alla fine l'occupazione femminile è sì aumentata, ma con una grande maggioranza delle donne occupate *part-time*, che si traduce in un *pay-gap* molto alto.

Come ricercatrice mi interessa certamente capire la parte di *pay gap* che è *spiegata*, cioè determinata dalle differenze tra uomini e donne che noi possiamo osservare. Ma quello che mi interessa ancora di più, collegandomi all'intervento precedente, è capire perché fin da subito, proprio dal primo giorno di lavoro, si crei un *pay gap*. Ovvero, mi interessa indagare la parte di *pay gap* che "non è spiegata" da ciò che noi vediamo, che "non è spiegata" dal fatto che le donne magari lavorano meno perché hanno più responsabilità di cura o sono più concentrate nel settore pubblico.

Mi preme aprire una parentesi sulla distinzione tra parte spiegata e parte non spiegata. Tutte queste motivazioni molto ragionevoli, capaci di spiegare parte del gap, a mio avviso, ragionevoli non lo sono affatto. Sono infatti abbastanza critica rispetto a una certa lettura naif, per cui esiste una parte di *pay gap* "spiegata" e quindi una parte di *pay gap* "legittima".

Il fatto che le donne lavorino meno ore, non sempre è perché lo scelgano: probabilmente non ne possono fare a meno, perché la struttura della società è tale per cui sono considerate le maggiori responsabili della cura. Il fatto che le donne non si iscrivano a Ingegneria, esempio significativo perché è la facoltà che dà ritorni retributivi più alti e da subito, ma a Scienze della formazione, è un retaggio che non arriva dall'iperuranio, ma sono preferenze che si formano nell'età adolescenziale, assorbendo e interiorizzando stereotipi di genere, che vedono le donne meno adatte alla matematica, per esempio.

Se la parte spiegata non è una parte che noi possiamo considerare legittima, figuriamoci l'altra parte, quella non spiegata dalle differenze nelle caratteristiche tra uomini e donne, che invece è legata, ed è questo il *pay gap* netto, all'essere donna in quanto donna e nella quale entrano in gioco stereotipi e fattori culturali.

Il *pay gap* netto indica in che misura uomini e donne vengono pagati diversamente, nonostante abbiano le stesse caratteristiche. È la parte di non spiegato che è normalmente ricondotta, al netto delle variabili non osservate, alla discriminazione di genere, alla discriminazione pura. Ciò significa che vengono pagati diversamente individui che hanno le stesse identiche caratteristiche, lavorano lo stesso numero di ore, hanno lo stesso voto di laurea, ma sono di genere diverso. Donne e uomini "identici", e questo si può rilevare attraverso modelli econometrici, o anche altre metodologie, per esempio sperimentali. La stessa caratteristica ha effetti diversi, l'esempio più banale è l'arrivo di un figlio, che corrisponde a un bonus per il padre e una *penalty* per la madre.

Ci sono altri esempi ancora più significativi, per non ridurre sempre tutto a una questione di conciliazione vita-lavoro. Per esempio, nel mio studio sui medici lombardi condotto all'interno del progetto europeo STAGES, coordinato dal centro di ricerca GENDERS (*Gender & Equality in Research and Science*) della Università degli Studi di Milano, si evidenzia che le stesse ore di lavoro contavano meno, in termini di promozioni, non in termini di retribuzione - *pay*, se a performarle erano le donne.

Il bellissimo studio sulle *gender queues* spiega gli effetti di questo meccanismo: due sociologhe americane Reskin and Ross negli anni '90, hanno studiato il mercato americano, spiegando che esiste una coda di genere nell'occupazione (*The gender queue*, 1990, ndr). Questa teoria suggerisce che il datore di lavoro prima assume l'ingegnere maschio che ha preso 110 e lode, poi assume l'ingegnere maschio che ha preso 110, poi assume l'ingegnere che ha preso 105, poi inizia ad assumere l'ingegnera che ha preso 110 e lode e così via. Questo significa che lo stesso voto di laurea viene valutato in modo diverso se si riferisce a un uomo o a una donna.

Un bellissimo movimento accademico negli anni '80-'90, poi abbandonato, quello di Paula England diceva esattamente la stessa cosa. Comparando le tipologie di lavoro, ha evidenziato che uno dei motivi per cui le donne vengono pagate meno, è perché sono in prevalenza occupate nei settori a predominanza femminile (*female dominated*) che sono meno retribuiti. Ma sono pagate meno perché queste occupazioni richiedono meno ore di lavoro, meno sforzo, meno credenziali educative, quindi c'è una giustificazione al fatto che io pago meno una badante e più un camionista o meno una psicologa e più un ingegnere?

Questo interessante studio comparava lavori diversi in modo da poterli paragonare (England, 1992), confrontando occupazioni che richiedevano lo stesso numero di ore di lavoro, lo stesso sforzo fisico e psicologico, mentale, le stesse credenziali educative. Le stesse caratteristiche avrebbero dovuto di logica essere pagate allo stesso modo, in realtà non succedeva. Prendo l'esempio del camionista e dell'assistente familiare: quindi vuol dire ancora una volta che esiste una parte pura di disuguaglianza di retribuzione, legata al genere e che non può essere in alcun modo giustificata.

Ci sono molti studi che dimostrano proprio come il titolo di studio non sempre conti quando si tratta di assumere un uomo da *Curriculum Vitae* (CV). Per il notevole studio di Norton, Vandello and Darley (2004), il titolo di studio, veniva considerato dai datori di lavoro come la variabile determinante: assumo chi ha il voto di laurea più alto. Senza entrare nelle metodologie, lo studio valuta le modalità di invio dei CV, anonimi (non maschili e femminili) e non. Quando i CV sono anonimi, i datori di lavoro affermano di assumere chi ha il titolo di studio più alto, mentre nel caso di CV con il genere, quando ad avere il titolo di studio più alto è l'uomo, il titolo di studio ancora una volta conta come la variabile principe; se invece è la donna a superare il candidato maschio col titolo di studio, entrano in gioco altri tipi di argomentazioni, per giustificare l'assunzione del candidato uomo, per esempio che la donna non ha abbastanza formazione. Quindi anche in questo caso la stessa caratteristica, il titolo di studio, viene valutato, e quindi "pagato", in modo diverso, conta meno.

A me interessa molto il *pay gap adjusted*, netto, quello pulito dalle differenze di caratteristiche tra uomini e donne, perché è quello meno ambiguo, quello meno contestabile.

All'interno della ricerca condotta come centro GENDERS, per conto di Eupolis e di Regione Lombardia e della Consigliera di parità, abbiamo analizzato i dati delle imprese con più di 100 dipendenti presenti nella regione, che coprono abbastanza bene il territorio, perché sono più del 90% del tessuto economico lombardo, con una occupazione femminile del 45%.

Lo studio mostra come il mercato lombardo sia fortemente segregato - siamo quindi nell'ambito delle ragioni, della parte spiegata del *pay gap*: una possibile spiegazione del *pay gap* è data dall'esistenza di professioni, occupazioni, lavori, a predominanza femminile e professioni, occupazioni, lavori a predominanza maschile, che vengono pagati in modo diverso, semplicemente perché sono femminili e sono maschili.

Un altro motivo è sicuramente la segregazione verticale: tra gli impiegati c'è parità di trattamento tra uomini e donne, ma man mano che si prosegue nella carriera si crea una forbice. Lo *scissor diagram*, spesso usato in ambito europeo, si allarga e abbiamo una minoranza di donne tra i dirigenti. E questa è una delle ragioni osservabili che spiega il *pay gap*, quindi Linda Laura Sabbadini ha ragione quando afferma che per trovare una soluzione al *pay gap* bisogna considerare tutti questi fattori.

Il *gender pay gap unadjusted*, che noi abbiamo visto, chiaramente quello totale, è il 23%, che cambia controllando l'occupazione e la posizione di carriera. Come vedete il 18% per esempio tra i dirigenti, mentre è molto alto tra impiegati e operai.

Rimanendo in Lombardia, ho condotto una ricerca sulle carriere mediche all'interno del progetto europeo STAGES (*Structural Transformation in Gender and Equality Sciences*). Ho raccolto informazioni di medici in cinque ospedali lombardi, tre ospedali pubblici e due privati, con un migliaio di rispondenti. Non ho richiesto lo stipendio, perché chiaramente con lo stipendio avrei avuto un *pay gap* sicuramente inferiore, visto che esistono i contratti, ma ho richiesto il reddito da lavoro che comprende anche la libera professione, quindi con le consulenze e i bonus, perché è su questo che si gioca il *pay gap*. Questo studio si focalizza su una popolazione omogenea, con caratteristiche e credenziali formative molto simili, trattandosi di rispondenti che condividono la stessa professione. Pertanto, a differenza dei molti studi che coprono l'intero mercato del lavoro, ha il vantaggio di ridurre al minimo il "*bias*" dovuto alle caratteristiche non osservate. In quanto tale, fornisce una misura molto precisa del *pay gap adjusted*.

Un altro aspetto, che mi preme far notare, è che poco meno del 40% delle mie rispondenti non ha figli. Questo spiega il fatto che nel campione non ho trovato una *penalty* legata alla maternità. Ho riportato un 38% di *pay gap unadjusted*, che scende al 18% paragonando chi è nella stessa posizione, chi lavora lo stesso numero di ore, chi è nella stessa specialità, ecc. Questo vuol dire che metà del *pay gap* viene spiegato dalla differenza nelle caratteristiche tra uomini e donne. Per esempio, la diversa distribuzione tra specialità e la scarsissima presenza di donne tra i primari sicuramente hanno un buon peso.

Dall'altra parte, però esiste una parte di *pay gap* non spiegato da questa differenza nelle caratteristiche che si traduce nel fatto che la stessa qualifica viene retribuita in maniera diversa se a portarla sono uomini e donne. Per esempio, la chirurgia paga più per gli uomini. Se sei un chirurgo donna il fattore chirurgia, che normalmente è un fattore positivo per la retribuzione, vale meno.

Il privato, per esempio, ripaga di più gli uomini, ma questa non è una notizia totalmente negativa, perché io mi sarei aspettata che il privato pagasse meno le donne, cioè che ci fosse una penalità per le donne che lavorano nel privato proprio perché c'è meno contrattazione, quindi meno tutele, ma così non è.

Una buona notizia è che non c'è una *penalty* per le donne legata al lavoro nel privato: questo è interessante, vuol dire che una donna che lavora nel privato non è penalizzata rispetto a una sua collega che lavora nel pubblico.

Un'altra buona notizia è che non c'è una *maternity penalty*, quindi c'è ancora un *gap* tra padri e madri, è un po' il contrario di quello che diceva Sabaddini rispetto all'occupazione. Il *gap* adesso si è ristretto, ma si è ristretto perché è venuta meno la *penalty* di maternità, non perché sia venuto meno il *bonus* di paternità. Gli uomini riportano un *bonus* legato alla paternità, quindi esiste ancora una discriminazione positiva per gli uomini, mentre non esiste più quella negativa per le donne.

Questo perché siamo in un campione altamente selezionato, tutti i medici, donne comprese, lavorano tantissime ore; non c'è praticamente differenza di ore di lavoro tra uomini e donne, se non nella libera professione, sono donne che hanno investito tantissimo, rinunciano alla maternità, fanno moltissimo *outsourcing* e, quindi, hanno agito in modo da restringere il *gap* legato alla maternità: sono diventate "come gli uomini" agli occhi del datore di lavoro, ma gli uomini sono restati uomini e, quindi, hanno il *bonus* di paternità.

Inaspettatamente, è emerso che sia il *bonus* dei padri rispetto agli uomini non padri, sia il *gender pay gap* tra madri e padri, sono un po' più ampi nel pubblico che nel privato. Questo è molto interessante, perché ci porta a interrogarci su uno dei tanti paradossi della *gender equality*. Il primo, che abbiamo già richiamato, ci dice che dove c'è tanta occupazione c'è più *pay gap* per una questione di selezione della popolazione femminile. Il secondo è quello che interroga la tensione tra diritti sociali e uguaglianza di genere.

Esiste una vasta letteratura che indaga gli effetti delle politiche di conciliazione, nella misura in cui si rivolgono solo alle donne e nella misura in cui sono molto incentrate sulla riduzione delle ore di lavoro attraverso il *part-time*. Nei paesi in cui si è andati in questa direzione gli indicatori non sono positivi, sia in termini di *pay gap*, ma anche in termini, ad esempio, di possibilità per le donne di raggiungere le posizioni apicali. Paradossalmente l'Italia, in termini di segregazione verticale, fa meglio di alcuni paesi del nord in cui invece ci sono più tutele. Quindi c'è un paradosso.

Negli ospedali privati le dottoresse sono tutte a partita IVA, fanno pochissima maternità e quindi hanno ridotto la discriminazione statistica nei confronti delle madri. Questo significa che non si tratta di ridurre i diritti là dove sono già stati acquisiti (in Italia abbiamo per fortuna una buona maternità di 5 mesi obbligatori), ma di estendere le responsabilità domestiche e di cura anche agli uomini, quindi di lavorare di più sulla condivisione, così che agli occhi del datore di lavoro, che tu sia uomo o donna, non rappresenti una *penalty* legata alla genitorialità.

Bisogna fare un discorso rivoluzionario veramente radicale e mi dispiace, correggetemi se sbaglio, che il congedo di paternità, introdotto dalla riforma Fornero in maniera sperimentale, scada nel 2018. E non mi pare che in Legge di stabilità si stia prevedendo di renderlo uno strumento strutturale. Saremo praticamente gli unici in Europa a non averlo e restava comunque un qualcosa di simbolico, perché ancora molto timido, ma sicuramente andava nella direzione giusta. Questo è davvero lo strumento su cui bisogna puntare a mio avviso.

Come sollecitata, vi lascio le mie domande: visto che esiste questa tensione tra diritti sociali e uguaglianza, quali possono essere gli strumenti per risolvere questo paradosso?

In parole meno tecniche, quali sono gli strumenti che le parti sociali, e soprattutto i datori di lavoro, stanno mettendo in campo o che intendono rimettere in campo, per gestire il rientro dalla maternità? Maternità eccessivamente lunghe o eccessivamente brevi fanno male alle donne, perché non incentivano il rientro nel mercato del lavoro. Quali sono gli strumenti per spostare le responsabilità di cura anche sugli uomini, quindi per andare verso una condivisione del domestico?

Riferimenti bibliografici

- Cacace, M., Falcinelli, D. (2015). Structural transformation to achieve gender equality in science. in *Genere*. Articolo consultabile al seguente link: <http://www.ingenere.it/en/articles/structural-transformation-achieve-gender-equality-science> (consultato il 28 gennaio 2019).
- England, P. (1992). *Comparable worth: theories and evidence* Transaction Publishers.
- Gaiaschi, C. (2017). Premiums and penalties among physicians in Italy: how gender affects the combined impact of marital and parental status on pay. *Polis* (1), pp. 97-126. ISSN: 1120-9488
- Gaiaschi, C. (2019, forthcoming). Same job, different rewards: the gender pay gap among physicians in Italy. *Gender Work & Organization*.
- Norton, M. I., Vandello, J. A., & Darley, J. M. (2004). Casuistry and social category bias. *Journal of personality and social psychology*, 87(6), 817.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654.
- Reskin, B. F., & Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Temple University Press.



ALESSIA MOSCA

Eurodeputata S&D, da tempo si occupa di questioni di genere; firmataria della legge italiana 120/2011, anche conosciuta come Golfo-Mosca, che introduce quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate.

Equilibrio vita – lavoro: l’impegno europeo

Ringrazio Paola Bocci per l’impegno dimostrato nel portare avanti il dibattito sulle discriminazioni di genere e, in particolare, sull’ancora esistente divario retributivo tra uomini e donne e per aver voluto organizzare con grande determinazione l’iniziativa di oggi. In tempi come questi, ancora di più, è fondamentale avere chiaro quanto la lotta per raggiungere una pari retribuzione tra uomini e donne sia una battaglia da combattere nel quotidiano. Come mi capita spesso di sottolineare, su queste tematiche è facile e si fa presto a compiere passi indietro: per ogni piccola conquista, per ogni risultato raggiunto, senza una costante azione di monitoraggio, di impegno e di sforzo collettivo, il rischio di ritornare a pratiche precedenti è sempre alla porta. Quindi a Paola va veramente un grazie di cuore, sentito e non formale.

Cercherò nel mio intervento di partire dagli spunti precedentemente introdotti, per delineare un quadro generale e provare a indicare le possibili vie da seguire nel contrastare e, magari un giorno, porre fine alle discriminazioni, ancora esistenti.

Secondo i dati Eurostat, in Europa, il *Gender Pay Gap* si attesta su un valore medio del 16,2%, mentre in Italia corrisponde a un valore molto più basso, pari al 5,5%. Si tratta però di un dato parziale e come tale va letto, poiché calcolato su base della differenza del salario medio lordo orario tra uomini e donne e senza tener conto del nutrito numero di donne che non lavora. Non è quindi in grado di fornire una lettura chiara della realtà, che è molto più articolata e complessa, tanto che le varie voci si sovrappongono, intrecciano e influenzano tra loro.

Per esempio, la maggior parte delle donne occupate lavora nel pubblico impiego, dove questo tipo di discriminazione non viene registrata. Sono donne infatti il 56,6% degli impiegati della pubblica amministrazione, nonostante le stesse rappresentino soltanto il 42% del numero totale di impiegati in Italia. Inoltre, nel nostro Paese,

abbiamo il livello più alto di femminilizzazione del *part-time*: lavora a tempo parziale il 32,7% delle donne, contro l'8,2% degli uomini, dati che si attestano rispettivamente al 31,9% e all'8,8% sulla media europea. Le informazioni relative al part-time alterano gli studi sul *Gender Pay Gap*, dal momento che questo è costruito sulla media della retribuzione oraria, che risulta essere leggermente più alta per il lavoro a tempo parziale rispetto a quelle a tempo pieno. Quindi, il massiccio ricorso al *part-time*, che nei fatti è una condizione penalizzante per le donne, viene interpretato come un fattore positivo, perché nelle statistiche alza lo stipendio orario medio delle donne.

Già solo questi elementi, ci fanno riconsiderare allora la veridicità della risposta alla domanda se effettivamente l'Italia abbia un divario salariale tra uomo e donna migliore in confronto agli altri partner europei.

Nelle fasce basse della popolazione, è probabile che le poche donne che lavorano abbiano uno stipendio simile a quello maschile ma, in realtà, la maggior parte non lavora, o almeno non con un regolare contratto e, pertanto, non viene presa in considerazione nell'elaborazione di questo tipo di statistiche. Nelle fasce medie della popolazione, è probabile che uomini e donne abbiano livelli di retribuzione orari piuttosto simili, ma che le donne siano spesso impiegate in *part-time* e, quindi, alla fine abbiamo una disponibilità economica inferiore a quella maschile. La disparità nella retribuzione è particolarmente evidente nei ruoli apicali dove le donne guadagnano meno degli uomini, principalmente perché hanno meno possibilità di fare carriera.

Quello che però accomuna queste tre diverse condizioni è che hanno tutte la stessa causa: cioè il fatto che sulla donna ricadono enormi oneri legati a compiti di cura, domestica o familiare, che rendono impossibile focalizzarsi sul lavoro. Non è un caso se il *Gender Pay Gap* cresce all'aumentare del numero dei figli e all'aumentare dell'età, cioè quando diventano più pressanti i compiti di cura nei confronti dei figli o di assistenza ai genitori. Il peso di queste responsabilità può essere attenuato attraverso l'applicazione di una organizzazione del lavoro diversa dei tempi e dei luoghi – penso anche molto semplicemente al tema della flessibilità degli orari, purtroppo ancora troppo poco diffuso in Italia. Altri Paesi sono riusciti a fare dei passi in avanti, non solo grazie a investimenti nei servizi che sicuramente è importante e aiuta, o grazie al grande lavoro culturale effettuato a favore di un maggiore coinvolgimento degli uomini nella dimensione familiare della vita. Ma anche perché si sono intraprese delle strade di organizzazione del lavoro diverse, molto più capaci sia di valorizzare le specificità femminili, che di tener in debito conto le esigenze necessariamente differenti per uomini o donne.

L'esempio più calzante è sicuramente quello dello *smart working*, che nel nostro paese ancora fa molta fatica a trasformarsi in modello organizzativo capillarmente diffuso e viene praticato prevalentemente per iniziativa illuminata di aziende o realtà professionali specifiche, che ha permesso di cambiare il modo in cui si portano avanti i processi, ma anche gli incarichi, le mansioni e l'attività stessa dei dipendenti. Non applicare un tipo di modalità lavorativa tanto innovativo penalizza specialmente le

donne, che beneficerebbero anche solo dal fatto di poter lavorare da casa alcune ore a settimana per esempio, o poter gestire il flusso di lavoro entro un orario più flessibile magari solo durante un periodo specifico della propria carriera. In definitiva una più moderna organizzazione del lavoro può facilmente essere di grande beneficio anche per gli uomini che ne possono usufruire e, in generale, anche per la produttività stessa di tutto il sistema imprenditoriale.

A seguire, un'altra questione centrale è l'aspetto culturale, che influenza le scelte e colpisce quasi esclusivamente le donne. Tra quelli che ho recentemente avuto modo di apprendere, uno dei dati che mi ha stupito più degli altri, è quello reso pubblico dal Politecnico di Milano, relativamente ai propri studenti/laureati: a parità di percorso di studi, a un anno dal conseguimento della laurea e l'ingresso nel mondo del lavoro, le neo-laureate hanno da subito un differenziale salariale importante pari a 16,5%, ossia 265 euro al mese in meno rispetto ai colleghi maschi, e solo il 37,7% del totale ha un contratto a tempo indeterminato.

È paradossale, se ci pensate, perché queste ragazze probabilmente non hanno ancora impegni familiari, non sono già arrivate a un livello di carriera in cui possono avere incrociato altri tipi di problematiche in grado di "rallentarle". Il solo fatto che da subito esista una differenza, e che questa sia anche così evidente e diffusa, ci fa capire la gravità del problema culturale alla base.

Ancora oggi, nell'Ue, le donne sono notevolmente sottorappresentate sul mercato del lavoro e negli incarichi manageriali. Il tasso di occupazione femminile complessivo è inferiore di 11,6 punti percentuali rispetto a quello degli uomini e il 31,5 per cento delle donne che lavorano lo fa a tempo parziale, mentre per gli uomini questa percentuale scende all'8,2 per cento. Questo vale in particolare per chi ha figli: le responsabilità assistenziali sono in Europa il motivo dell'inattività per quasi il 20% delle donne inattive, mentre rappresentano meno del 2% delle cause per gli uomini.

Proprio su questo punto è importante ricordare il piccolo traguardo raggiunto a luglio 2018¹ dal Parlamento europeo, dove è stata votata con esito positivo, dalla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, la relazione parlamentare in merito alla proposta di direttiva della Commissione europea che mira a migliorare la combinazione tra vita privata e vita lavorativa, a promuovere la parità di genere ed è particolarmente avanzata nei contenuti e negli strumenti proposti.

Contrastando la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro e aumentando gli incentivi per incoraggiare i padri a richiedere i permessi familiari, è una direttiva che tiene conto di tanti degli aspetti citati poco fa e soprattutto della necessità di pensare a modalità e ambienti di lavoro più capaci di rispondere alle esigenze di tutti. Tra le altre cose, presenta un ambizioso congedo di paternità retribuito, di almeno dieci giorni lavorativi, che da solo è rappresentativo del livello avanzato della proposta.

¹la proposta: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20180706ST007413/new-rules-to-improve-parents-work-life-balance>; il testo approvato nell'aprile 2019: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0270_IT.pdf

Inoltre, la direttiva prevede un livello salariale o di indennità pari almeno al 78% dello stipendio lordo del lavoratore per chi richiede permessi di assistenza o per prendersi cura dei figli, e almeno pari all'80% in caso di congedo di paternità.

Credo che sia fondamentale continuare a promuovere e sostenere iniziative di questo genere a qualsiasi livello. Ritengo infatti che, come potrebbe farlo questa direttiva, si possono tracciare percorsi di ulteriore sviluppo in tema di parità, a partire dalle tante idee, iniziative e proposte che nascono anche a livello locale, ma vengono poi prese in considerazione come riferimento su più grande scala, proprio perché stimolate da bisogni concreti dei diretti interessati. Spero, quindi, che la discussione intrapresa oggi ci porti a incontrarci nuovamente e che questo incontro sia solo l'inizio di un lungo percorso per aiutare le donne vedere ricompensati i loro sacrifici e poter essere economicamente indipendenti grazie al proprio lavoro.

Non si tratta solo di una questione di giustizia, ma anche un imperativo economico: il costo del divario di genere nell'occupazione è di 370 miliardi di euro, pari al 2,8 per cento del PIL.



ALESSANDRA CASARICO

Associata di Scienze delle Finanze alla Università Bocconi, tra i suoi interessi ha quello dell'economia di genere e in particolare del *gender gap*. Le sue pubblicazioni sono molto numerose, come i suoi incarichi; fa parte del comitato di redazione di La Voce.info.

Differenziali salariali di genere e ruolo delle imprese

Grazie per l'invito, parlerò di differenziali salariali di genere, visto che questo è il tema di oggi, prendendolo da un'angolazione un po' diversa, rispetto a quelle già esposte e complementare agli argomenti già toccati, che è quella di andare a vedere qual è il ruolo delle imprese nel generare differenze di genere.

Abbiamo visto come i differenziali salariali siano una delle variabili più importanti per valutare la presenza o l'assenza di disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, associati alla partecipazione al mercato del lavoro e all'occupazione. In particolare, se guardiamo i paesi dell'Ocse notiamo come questi differenziali salariali di genere siano diminuiti nel corso del tempo, anche se negli ultimi decenni c'è stato un rallentamento. Giusto per darvi un'idea, nel 1975 i differenziali salariali medi erano circa pari al 30%, nel 2016 siamo al 14%. Quindi un percorso sicuramente positivo, ma un percorso che certamente non è concluso.

Per quale motivo ci sono differenziali salariali di genere? O per riprendere il tema del convegno "*Ma perché io guadagno meno di te?*" Riprendo molto rapidamente alcune delle spiegazioni offerte dalla teoria economica, probabilmente complementari a quelle che prima Camilla Gaiaschi citava, che derivavano maggiormente dalla sociologia. Il responsabile principale, individuato in passato per spiegare perché uomini e donne hanno diversi salari, erano le differenze in istruzione, in particolare le differenze in capitale umano. Questa spiegazione nel corso del tempo ha perso di importanza, dal momento che le donne hanno acquisito titoli di studio tanto quanto gli uomini, e anche in termini di esperienza lavorativa, quindi il capitale umano che si accumula sul mercato del lavoro, le differenze si sono assottigliate.

Nel momento in cui l'importanza delle differenze in capitale umano scende, quali sono le altre spiegazioni messe in campo per cercare di spiegare comunque perché questo

differenziale continua a essere persistente? Ad esempio, si fa riferimento al fatto che uomini e donne abbiano diversi tratti psicologici, per cui le donne sono meno predisposte a competere, hanno un'avversione al rischio maggiore rispetto agli uomini, e questo può avere dei riflessi negativi in termini di loro remunerazione sul mercato del lavoro.

C'è il tema dell'importanza dei carichi di cura, ne abbiamo già parlato. Entrambe queste caratteristiche hanno più a che fare con le diverse caratteristiche di lavoratori e lavoratrici.

Ma poi c'è anche il lato del datore di lavoro: c'è evidenza che i datori di lavoro adottino dei diversi standard di promozione quando si tratta di uomini e donne. C'è evidenza di segregazione verticale, per cui le donne fanno fatica ad arrivare ai vertici, e c'è un tema di organizzazione del lavoro su cui anche Alessia Mosca si è soffermata prima. Probabilmente, il modo in cui il lavoro è organizzato è tale per cui ci sono dei vantaggi per gli uomini, che le donne non riescono pienamente a sfruttare.

In Italia, qual è la situazione? Abbiamo detto che è difficile misurare i differenziali salariali, che ci sono diversi dati a cui possiamo fare riferimento: vi dico come io misurerei i differenziali salariali di genere in Italia e vi mostro come si sono evoluti nel tempo. E poi la domanda più specifica su cui vorrei soffermarmi è: qual è il ruolo delle imprese nell'influenzare o nel determinare i differenziali salariali di genere osservati? Le imprese possono adottare delle diverse politiche salariali o delle diverse politiche di progressione in termini di carriera, possono organizzare diversamente i tempi di lavoro, possono offrire oppure no dei servizi complementari al lavoro. Le scelte che le imprese compiono su queste dimensioni hanno un impatto sulla disuguaglianza di genere.

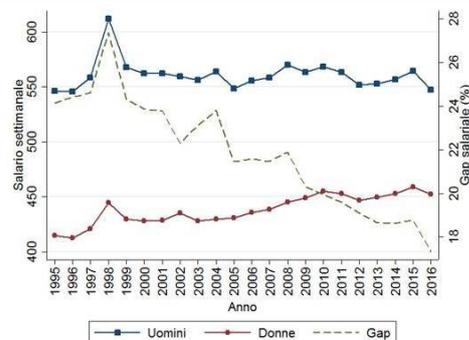
Quali sono i dati che utilizziamo? Ho avuto accesso tramite "*Visit Inps scholar*", ai dati dell'INPS sull'universo dei lavoratori dipendenti. Quindi, nei miei dati ho tutti i lavoratori dipendenti dal 1995 fino al 2016, vuol dire circa 13 milioni di lavoratori, 9 milioni di lavoratrici e 1.600.000 imprese. È l'universo più grande a cui posso fare riferimento, riguarda però solo i lavoratori del settore privato. Quindi la fonte dei miei dati sono i dati INPS, che non implico in nessun modo nelle analisi che faccio, e quello che vi racconto in particolare è legato ad alcuni lavori di ricerca che ho compiuto insieme a Salvatore Lattanzio, dottorando all'Università di Cambridge.

Guardiamo innanzitutto al differenziale salariale di genere calcolato alla media. Come misuro il salario? Faccio riferimento al salario settimanale lordo delle imposte, e lordo dei contributi sociali a carico del lavoratore e ho la possibilità di aggiustare anche per il *part-time*. So quando i lavoratori lavorano *part-time*, quando lavorano *full time*, e quindi posso costruire una misura corretta di salario settimanale. La linea in rosso (**Figura 1**) dice qual è il salario settimanale femminile: vedete che questo è andato aumentando nel tempo dal '95 al 2016, con una flessione nell'ultimo anno.

Per quanto riguarda, invece, il salario settimanale maschile vediamo che ha avuto un picco alla fine degli anni '90 ed è stato poi sostanzialmente costante nel tempo, con una flessione più significativa nell'ultimo periodo. Se mettete insieme queste due dinamiche, quello che trovate è effettivamente una riduzione nel differenziale salariale calcolato alla media. Siamo partiti a metà degli anni '90 con un differenziale salariale che era circa pari al 24% e adesso siamo attorno al 17%.

Figura 1

Gender pay gap alla media

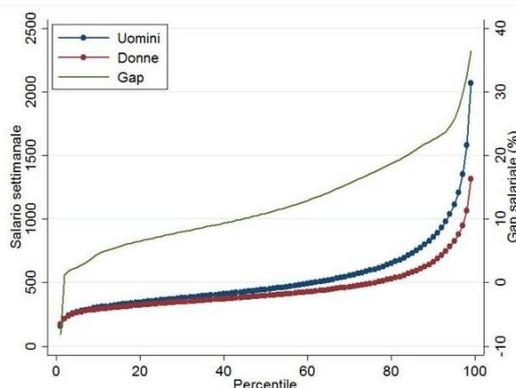


Oltre a calcolare il differenziale salariale alla media, è importante valutarlo anche alla mediana, per ridurre l'impatto dei valori estremi, che non modificano la mediana, mentre influenzano la media. Se vi mostrassi lo stesso grafico di prima, notereste una dinamica simile a quella che vi ho mostrato per la media, con valori del *gender pay gap* alla mediana inferiori rispetto a quelli alla media.

L'ultimo grafico che vi mostro è quello legato a cosa succede al differenziale salariale lungo la distribuzione dei redditi da lavoro (**Figura 2**). Immaginate di ordinare tutti i vostri lavoratori da quello che guadagna meno a quello che guadagna di più, e andate ad osservare quali sono i loro salari settimanali. Quello che notate è che quando siamo su dei percentili bassi, cioè guardiamo la coda bassa della distribuzione, uomini e donne non hanno delle differenze particolarmente significative. Ma, a partire dal quarantesimo percentile in poi, cominciate a vedere un forte aumento nel differenziale, che cresce in maniera esponenziale quando arriviamo nella parte veramente alta della

Figura 2

Gender pay gap lungo la distribuzione, 2016



distribuzione dei redditi, quello che chiamiamo il *top one per cent*: qui i differenziali tra uomini e donne sono molto significativi. Questo è evidenza del cosiddetto fenomeno del *glass ceiling*, che all'interno del nostro mercato del lavoro è ancora molto molto significativo.

A questo punto ci potremmo chiedere: Da cosa sono determinati i salari? Immaginiamo di voler spiegare il salario di un lavoratore in un determinato istante di tempo: il suo salario dipenderà dalle sue caratteristiche individuali, ad esempio

il suo livello di istruzione, oppure il suo talento innato. Può essere anche influenzato dalle caratteristiche individuali che cambiano nel tempo: qual è la sua esperienza lavorativa complessiva oppure l'esperienza specifica all'interno di una impresa. Da ultimo, può dipendere dalle caratteristiche delle imprese in cui lavora.

Questo è il focus su cui vorrei raccontarvi qualcosa di più adesso. Come possiamo pensare al modo in cui le imprese influenzano i differenziali salariali di genere? Ci sono due canali su cui ci possiamo soffermare. Un primo canale è quello che chiamiamo *sorting*: è possibile che le donne abbiano dei salari inferiori rispetto a quelli degli uomini perché, ad esempio, si concentrano in imprese che mediamente pagano salari inferiori a entrambi i generi. In questo caso, se le donne più frequentemente lavorano in imprese che corrispondono a salari bassi a tutti i lavoratori, abbiamo una possibile ragione del perché le donne abbiano salari mediamente più bassi.

Un'altra spiegazione è quella che viene chiamata *bargaining power*, quindi la capacità delle donne di contrattare sia in termini di aumenti di salario, sia in termini di capacità di progredire nella loro carriera. E' possibile che le donne si distribuiscano tra imprese nello stesso modo degli uomini, ma una volta in queste imprese, sono meno brave degli uomini a chiedere aumenti di stipendio o a chiedere di essere promosse nella scala gerarchica all'interno dell'impresa.

Abbiamo provato, non posso spiegarvi nel dettaglio le metodologie, a misurare quanto è importante il ruolo delle imprese. Il differenziale salariale di genere misurato sui dati INPS che utilizziamo è pari circa al 21%. Di questo 21% un terzo, il 30%, può essere spiegato dalle caratteristiche delle imprese in cui le donne lavorano. In particolare, se voglio distinguere quanto del contributo della impresa dipende dal *sorting* e quanto dipende dal *bargaining*, sul totale dei lavoratori pesa molto di più il *sorting*, cioè quali sono le imprese in cui le donne lavorano, rispetto a quanto non conti la diversa capacità di uomini e donne di contrattare sul loro stipendio o sul loro avanzamento di carriera.

Emergono delle differenze nella misura in cui si considerino i lavoratori in base alla loro qualifica. Ad esempio, il ruolo delle imprese sembra essere molto più importante per apprendisti e operai, di quanto non lo sia per impiegati, quadri o dirigenti. Il *sorting* è il canale quantitativamente più significativo, ad eccezione di coloro che stanno nella parte alta della distribuzione dei salari, per i quali il *bargaining* risulta più importante.

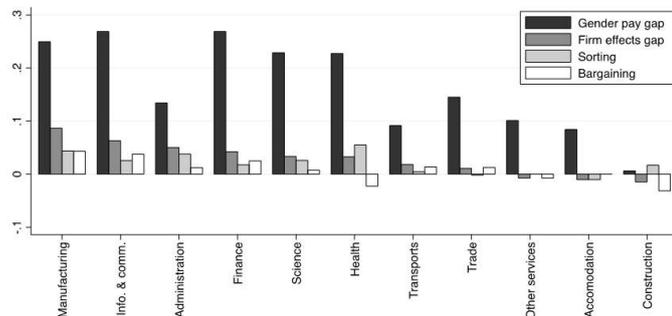
Volevo mostrarvi rapidamente anche qual è l'importanza del ruolo delle imprese a seconda del settore che indagiamo (**Figura 3**).

Qui vi segnalo, ad esempio, che i differenziali salariali di genere (istogramma in nero) sono maggiori, come forse vi potete aspettare, nel settore della finanza e nel settore della ICT. Ma quando andiamo a vedere quanto pesa il ruolo delle imprese, notiamo ad esempio che sembra essere particolarmente significativo nel settore manifatturiero, più di quanto lo sia ad esempio per gli altri due settori che vi mostravo in precedenza.

Ultimo tema che lascio sul tavolo. Sembra che le imprese giochino un ruolo importante nell'influenzare i differenziali salariali di genere. Sembra, inoltre, che il canale del *sorting*, la segmentazione delle donne nel mercato del lavoro, sia il meccanismo più importante rispetto a quello legato alla diversa capacità di uomini e donne di contrattare sulle loro progressioni di carriera o sui loro salari. Perché accade questo?

Figura 3

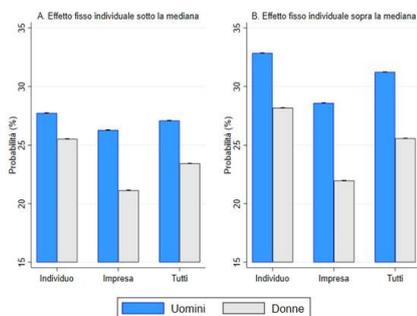
Importanza del ruolo delle imprese in settori diversi



Abbiamo provato a porci questa domanda e a dare una risposta sempre utilizzando i nostri dati. In questo grafico (Figura 4) vi mostro la probabilità di spostarsi in un'impresa che ha politiche salariali più generose.

Figura 4

Mobilità Probabilità di spostarsi in un'impresa con politiche salariali più generose



Nel panel di sinistra, guardo solo agli individui che hanno bassa istruzione o basso talento. Mentre nel panel di destra guardo agli individui che sono più qualificati. La prima cosa che notiamo è che, in generale, gli individui più qualificati si muovono di più rispetto agli individui meno qualificati. Quindi cambiano impresa più facilmente. Quando invece confrontate le colonnine azzurre che riguardano gli uomini, con quelle grigie che riguardano le donne, vedete che la probabilità

per gli uomini di spostarsi verso imprese che pagano di più è uniformemente più alta. Questa differenza è particolarmente significativa quando guardiamo ai lavoratori con alta qualifica. Le donne altamente qualificate abbiano uno svantaggio rispetto agli uomini ugualmente qualificati nello spostarsi in imprese che mediamente pagano salari più elevati.

Concludendo, circa un terzo del *gender pay gap* sembra riconducibile, in base ai nostri dati e alle nostre analisi, alle imprese. La segregazione delle donne in imprese meno remunerative gioca il ruolo quantitativamente più importante, il resto è attribuibile al

loro minore potere nella contrattazione salariale. Questa dimensione è particolarmente significativa quando andiamo a vedere le remunerazioni più elevate. La segregazione o il *sorting* sembrano essere determinati da un *gap* nella mobilità verso imprese con politiche salariali più generose. Le donne si muovono meno in questa direzione.

Ci sono delle politiche che potrebbero aiutarci a ridurre i vincoli alla mobilità delle donne, in particolare, quelle più qualificate che sembrano soffrire uno svantaggio maggiore?

È opportuno pensare ad un'azione a livello di impresa, a livello di istituzioni o sarebbe un terreno in cui la complementarità tra azione a questi due livelli sarebbe particolarmente desiderabile?

L'altra domanda che aggiungo è: se è vero che le donne si muovono poco o meno degli uomini, non è possibile che questo abbia anche un impatto sulla loro capacità di chiedere degli aumenti di stipendio o sulla capacità di progredire nella loro carriera? C'è una perdita in termini di potere contrattuale associato al fatto che le donne si muovono un po' meno rispetto agli uomini?

Ulteriore domanda: le donne ricevono salari mediamente inferiori perché poi ricevono altri benefici non monetari, che noi non vediamo nei dati, o questa compensazione è completamente assente?

Riferimenti bibliografici

- Casarico A. e Lattanzio S. (2018). The Gender Gap in Earnings Between and Within Firms: Evidence from Linked Employer-Employee Data, manuscript.
- Casarico A. e Lattanzio S. (2018). Differenziali salariali di genere e ruolo delle imprese. In Ministero dell'Economia e delle Finanze, Il Bilancio di Genere per l'esercizio finanziario 2017.



ELSA FORNERO

Università di Torino e CeRP - Collegio Carlo Alberto, già Ministra del governo Monti, economista e membro di importanti istituzioni italiane ed internazionali. Durante il suo incarico governativo ha avuto la responsabilità del lavoro e delle pari opportunità, e da quell'ambito ha avuto la possibilità di indagare anche la situazione retributiva delle lavoratrici.

La disuguaglianza di genere in una prospettiva di “ciclo di vita”

1. Grazie molte per l'invito a discutere di un tema tuttora non risolto, quello della disuguaglianza economica uomo-donna. È difficile parlare dopo Alessandra Casarico che ha presentato un bel lavoro di ricerca. Per quanto mi riguarda, vorrei invece proporvi alcune riflessioni, magari un po' sparse, secondo la tradizione dello “*smorgasbord*” svedese, buffet nel quale il cibo è presentato senza un ordine logico (o gastronomico). Esse dovrebbero però servire a porre il problema della disuguaglianza, anche soltanto dal punto di vista delle retribuzioni, nella prospettiva più corretta, che è quella che spazia lungo l'intero arco di vita di una persona piuttosto che in un solo segmento temporale.

Vorrei però cominciare con una domanda, che mi è stata stimolata da uno degli interventi precedenti. E la domanda (che peraltro è proposta solo come elemento di riflessione) è la seguente: *Quante di voi donne qui presenti oggi si sono sentite dire una volta o due nella loro vita di lavoro “in fondo tu sei madre e moglie?”* Pensateci. Si tratta di un dato molto importante che dimostra una differente considerazione delle donne nella società per effetto del loro specifico ruolo nella famiglia. Credo che il problema della parità sarà superato quando nessuna donna si sentirà esclusa da qualche posizione, promozione o avanzamento, non già sulla base delle competenze o del merito, ma perché in grado di ottenere le sue soddisfazioni più profonde nel suo ruolo di “angelo del focolare”, come un tempo un po' stucchevolmente si diceva. In fondo per tanto tempo è stato così.

È il motivo per cui, di fronte a un posto di lavoro, si considera “normale” che la donna rinunci in favore dell'uomo, perché quest'ultimo ha più responsabilità di reddito e meno (per l'appunto) di focolare; oppure si ritiene meno grave licenziare una donna, anziché un uomo per le sue maggiori responsabilità familiari. Senza contare che, oltre alle soddisfazioni personali, si è sempre pensato che le donne potessero/dovessero ottenere, proprio all'interno della famiglia, la sicurezza economica sufficiente a

garantire un tenore di vita adeguato: la loro migliore “assicurazione” è consistita, per secoli, nel trovarsi un “buon” partito, ossia un marito. Quanto questa mentalità sia ancora diffusa non è dato sapere, ma l’evidenza empirica che gli americani definiscono “*casual*” (cioè non scientifica), fa ritenere che essa sia lungi dall’essere scomparsa.

2. L’indice di disuguaglianza salariale è un importante misuratore della disuguaglianza economica tra i generi. Tuttavia, quando è riferito alle osservazioni di un singolo anno presenta molti limiti. Un indice relativamente basso di disparità salariale non necessariamente segnala una situazione solo positiva, così come un indice più elevato può non essere riconducibile a pratiche discriminatorie. Ciò di cui dobbiamo preoccuparci e che dobbiamo combattere sono esattamente queste pratiche, aperte o subdole che siano. In altre parole, il tema è quello del *rapporto tra opportunità e risultati*. Per esempio, è difficile credere che alle donne siano date le stesse opportunità di avanzamento di carriera che sono date agli uomini.

Quante donne sono ancora oggi penalizzate da prassi aziendali, come le riunioni in orari che limitano fortemente la loro possibilità di partecipazione? Anche da Ministro delle Pari Opportunità ho interpretato la parità come eguaglianza di opportunità, come *livellamento del terreno di gioco*, molto più che come parità di risultati. Perché la disparità nei risultati, se non è l’effetto di discriminazioni, che vanno sempre combattute, può anche essere - entro certi limiti - accettata. (E mi fa piacere qui ricordare la firma che apposi, a Strasburgo, alla Convenzione di Istanbul contro la violenza in famiglia e la violenza di genere, perché la prima forma di discriminazione è proprio quella che scaturisce dalla violenza).

Allora dove sta la complessità? Il punto è: come interpretiamo il tema della parità di opportunità rispetto alla minore disuguaglianza o maggiore uguaglianza dei risultati, nello specifico parità o disparità retributiva. Le leggi che vietano differenze retributive a parità di lavoro esistono, in Europa e in Italia, e non risulta che siano palesemente disattese; anche i meccanismi di controllo esistono e possono essere più o meno efficaci, così come le sanzioni, ma non possiamo credere che siano ampiamente disattesi. Il problema è che alle donne non vengono date le stesse opportunità di lavoro e di progressione di carriera. E le opportunità si creano, o si perdono, fin dalle prime fasi della vita.

Per tutti, uomini e donne, le circostanze della vita sono infatti caratterizzate da grande incertezza, instabilità, complessità. Sappiamo che la nascita non pone gli individui, all’inizio del loro ciclo di vita, su un “terreno di gioco livellato”. La società, però, ci mette del suo nel differenziare, nel creare disparità. Lo fa in molti modi, che si stratificano nel tempo e che spesso non sono percepiti come “ingiustizie”, ma come tradizioni, culture o fatalità alle quali si cerca talvolta di rimediare con “politiche paternalistiche” che tendono a compensare, *ex post*, le disparità di trattamento artificialmente create *ex ante*, in un ciclo vizioso che è difficile spezzare. Per le donne questo meccanismo sociale di sottile, oggettiva discriminazione è, in molti Paesi - e il nostro non fa eccezione - ancora molto operante.

Tra l'altro, in termini di differenziazioni meno esplicite, ma potenzialmente dense di conseguenze, anche sul piano delle scelte e della posizione economica non si può trascurare l'importanza della diversità nel linguaggio usato nei confronti di uomini e donne. In un lavoro recente con colleghe economiste e linguiste (Boggio *et al*, 2018)¹ abbiamo mostrato come le metafore che caratterizzano il linguaggio finanziario siano quasi sempre riconducibili a domini linguistici maschili (come il linguaggio militare o relativo a sport tipicamente maschili), così determinando una maggiore "famigliarità" dei concetti finanziari presso gli uomini e, per contro, un maggiore "distacco" da parte delle donne, con possibili ripercussioni sulle scelte di risparmio e di investimento (per esempio, è noto come le donne siano, in ambito finanziario, alquanto più "prudenti" o più conservatrici degli uomini).

Questo suggerisce di guardare alla diseguaglianza economica, anche soltanto rispetto alla diseguaglianza nei redditi da lavoro, in una prospettiva più ampia che, con Franco Modigliani (il nostro unico premio Nobel per l'Economia) possiamo definire del "ciclo di vita". Questo schema interpretativo, letto oggi, può apparire molto limitativo, ma è in realtà un potente strumento di interpretazione di problemi che sono al crocevia di cambiamenti sostanziali della nostra società e che riguardano i rapporti tra i generi (e tra le generazioni, qui peraltro non considerati).

3. Lo schema del ciclo vitale di Franco Modigliani segue le persone nel corso della loro vita. Oggi c'è in generale molta più attenzione ai dati e, per fortuna si hanno a disposizione dati – detti longitudinali – che forniscono informazioni sulle persone nel corso della vita, o almeno in un suo segmento. È come se si disponesse di un film, anziché di una fotografia.

Ebbene, il ciclo di vita di uomini e donne è ancora alquanto diverso, non già per ragioni "naturali", ma per ragioni sociali, storiche ed economiche. Le donne sono in generale soggette a maggiori rischi, sotto diversi profili: da quello educativo a quello occupazionale, da quello retributivo a quello patrimoniale (senza contare la sproporzione nell'esercizio del potere) e anche sotto il profilo dell'accumulazione di risparmio a fini previdenziali che le vede in forte svantaggio rispetto agli uomini, salvo che, in ragione della loro maggiore longevità, per la pensione di reversibilità² (Fornero e Monticone, 2010).

Franco Modigliani schematizza il ciclo della vita delle persone in tre fasi: la fase dell'istruzione e della formazione che un tempo durava fino all'età adulta, ma che oggi si estende a tutta la vita, con il cosiddetto *life long learning*. Segue la vita *attiva*, nella quale si partecipa normalmente al mercato del lavoro, essendo *occupati* oppure *disoccupati*. Però, per varie ragioni, si può stare anche al di fuori del mercato del

¹*Seven Ways to Knit Your Portfolio: Is the Language of Investor Communication Gender Neutral?* by Cecilia Boggio, Elsa Fornero, Henriëtte Prast and José Sanders, in *Specialized and Professional Discourse Across Media and Genres*, eds. Giuliana Garzone, Paola Catenaccio, Kim Grego and Roxanne Doerr. Milano: Ledizioni, 2018. 137-160.

²(with Chiara Monticone) *Women and Pensions. Effects of Pension Reforms on Women's Retirement Security*, in B. Marin, E. Zolyomi (eds), *Women's Work and Pensions: What is Good, What is Best?*. Ashgate – European Centre Vienna, 2010. .

lavoro, scegliendo o essendo relegate (per esempio, per mancanza di servizi di cura) al lavoro domestico. Qui occorre notare la minore partecipazione delle donne, in particolare nel Sud del Paese, dove le opportunità di impiego sono minori, i servizi carenti e i centri per l'impiego assai meno efficaci nel promuovere le politiche attive e nel favorire l'incontro tra la domanda e un'offerta potenziale. La terza fase del ciclo di vita è la quiescenza, nell'età anziana, ossia il periodo di pensionamento.

Nella prima fase, l'individuo è economicamente a carico dalla famiglia, anche se il ruolo dello stato, per esempio, con l'istruzione pubblica obbligatoria, è molto rilevante, proprio sotto il profilo della minore diseguaglianza di genere. Le differenze in quella parte della vita, che riguarda l'infanzia e il periodo della formazione, si riflettono per tutta la vita. Quindi, se un Governo vuole veramente combattere le diseguaglianze comincia da lì, dagli asili nido e dalle scuole dell'infanzia.

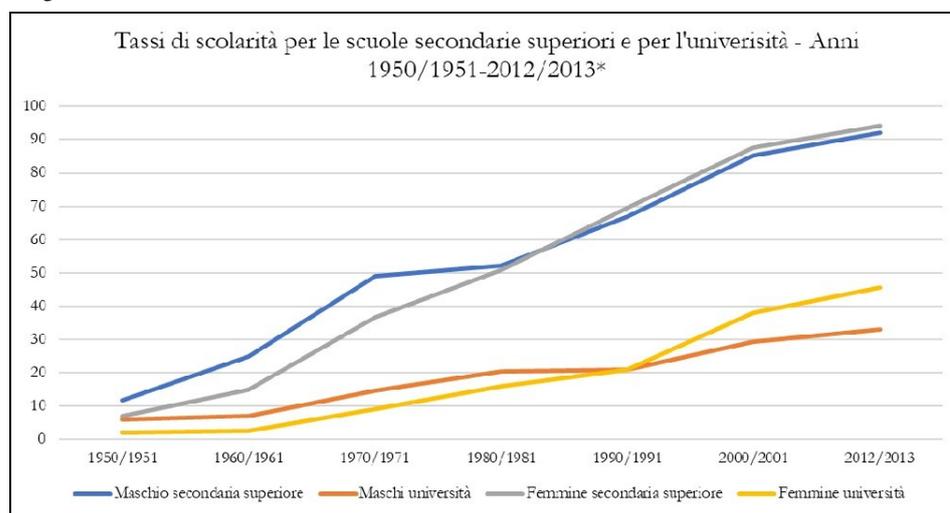
Franco Modigliani era più interessato alle questioni di risparmio e di pensionamento e quindi non analizzò questa fase del ciclo di vita, ma è ovvio il legame tra la formazione (accumulazione di "capitale umano") e la successiva capacità di reddito. La relazione non è certo univoca ma è certo che chi ha un livello più elevato di istruzione/formazione professionale ha in generale anche una maggiore facilità di accesso al mercato del lavoro e un più elevato reddito da lavoro, sia che si tratti di lavoro dipendente sia che derivi da attività professionale. Nel nostro Paese, e in generale in Europa, le donne hanno da tempo raggiunto un livello di istruzione almeno pari a quello degli uomini, i quali cominciano anzi a essere sopravanzati nell'istruzione media superiore e in quella universitaria (Figura 1).

Dati recenti mostrano che il superamento è avvenuto anche nella formazione post universitaria: negli Stati Uniti, nel biennio 2016-2017 il numero di donne "dottoressate" ha superato quello degli uomini.

Anche nelle discipline più impegnative (le cosiddette STEM) il numero delle donne che conseguono titoli universitari o post-universitari è in continua crescita, sia in assoluto, sia rispetto ai maschi.

Questi importanti risultati si scontrano però con una performance nel mercato del lavoro nettamente inferiore a quella degli uomini, con una più bassa partecipazione

Figura 1



(Figura 2), un più altro rischio di disoccupazione (Figura 3) e, nel caso delle donne occupate, un più basso livello retributivo/reddituale (Figura 4). Ciò significa che l'uguaglianza nei punti di partenza all'inizio della fase lavorativa della vita si scontra ancora, verosimilmente, con criteri di selezione e promozione che vedono preminenti altri criteri che non il merito. Ritengo che questa scarsa considerazione per il merito sia, se non la più importante, tra le più importanti cause della disegualianza economica uomo-donna nel nostro Paese.

4. Infine, come precedentemente detto, c'è il periodo del pensionamento. Franco Modigliani fu il primo a considerare il reddito da lavoro e la pensione come due facce della stessa medaglia, qualcosa che nell'interpretazione politica del sistema previdenziale si è poi perso, creando e forse esasperando una inefficiente commistione tra la previdenza (finanziata con contributi sociali e perciò con una parte del reddito da lavoro) e assistenza, che dovrebbe essere sempre finanziata con imposte (progressive). Nel creare il suo *framework* interpretativo, Modigliani aveva però chiaramente in mente l'uomo "*bread-winner*", il capofamiglia che provvede a moglie e figli; la donna magari un lavoro l'aveva ma principalmente come integrazione al reddito familiare, quando ce n'era bisogno.

È noto, in tema pensionistico, come le donne abbiano livelli di pensione più bassi rispetto a quelli degli uomini (Figura 6). Ciò riflette non tanto regole meno favorevoli alle donne ma piuttosto le disparità occupazionali e reddituali che ne hanno caratterizzato la vita lavorativa, e anche la maggiore aspettativa di vita a parità di età (Figura 7). Anche in un sistema, come quello retributivo, dove il legame tra contributi versati e pensione ricevuta è meno forte, rimane il fatto che se la vita di lavoro è "povera" difficilmente la pensione potrà essere "ricca". A maggior ragione, e questo riguarda il nostro futuro, quando il sistema adotta la formula contributiva, dove il legame è molto più stretto e ogni euro versato "conta" per l'ammontare della pensione. Ma vi è di più. Talvolta le politiche sono "fintamente" amiche.

È il caso del pensionamento anticipato a favore delle donne. Si tratta della classica politica della (parziale e tardiva) "compensazione" a posteriori per una discriminazione a priori. È noto, per esempio, come la possibilità di pensionamento anticipato riduca l'incentivo a progredire nella carriera: se ho la possibilità di andare via a un'età relativamente giovane perché mi dovrei impegnare in corsi di aggiornamento o in altre attività di formazione? Non soltanto, ma una pensione acquisita in giovane età rischia di essere assolutamente inadeguata a un'età più elevata, aumentando il rischio di povertà, anche considerando la maggiore longevità delle donne. Paradossalmente, anche la maggiore generosità delle pensioni di reversibilità (godute nella stragrande maggioranza dalle donne, come da Figura 5) ha scoraggiato il lavoro, perché comunque la donna avrebbe potuto contare sulla pensione del marito. Non è un caso se negli Stati Uniti, dove le pensioni pubbliche sono molto meno generose che in Europa, tra i gruppi sociali a maggiore rischio di povertà vi siano proprio le "vedove", mentre nei nostri Paesi ciò non accade.

Oggi la previdenza pubblica si è molto “individualizzata” e anche sotto questo profilo è perciò importante che le donne siano attive nel mercato del lavoro. Le politiche devono favorire l’accesso al lavoro e alla parità retributiva piuttosto che indurle a puntare sulla dipendenza da una pensione maschile. Ciò implica anche provvedere, con contributi a carico della fiscalità generale, i periodi in cui la donna è costretta per congedi di maternità o periodi di cura ad assentarsi da lavoro (un principio che peraltro dovrebbe valere anche per gli uomini). In proposito, vi è un dato interessante che entra in questo scenario ed è che mentre un tempo le donne trascorrevano la maggior parte della loro vita adulta da sposate (vedove) oggi, almeno negli Stati Uniti, le donne trascorrono la maggior parte della loro vita da *single*.

5. Pur essendo passata molta acqua sotto i ponti da quando Franco Modigliani rappresentava in questo modo il ciclo di vita, credo che il suo schema sia molto utile per descrivere e analizzare il percorso lungo, accidentato e faticoso delle donne dall’essere economicamente dipendenti a una situazione di maggiore autonomia e per comprendere quali fattori siano stati determinanti nel ridurre le diseguaglianze o magari nell’impedire una più rapida convergenza.

Lo schema riporta al centro dell’attenzione la vita delle persone e i rischi che la caratterizzano: il rischio di non avere un’istruzione adeguata; quello di essere esclusi dalla mobilità sociale, di non avere possibilità di accesso ai lavori migliori e meglio retribuiti; il rischio di licenziamento, di essere messi ai margini o addirittura esclusi. Sappiamo che questi rischi sono maggiori per le donne per ragioni sociali, rimuovibili. Ed è rispetto al percorso di vita che occorre essere intransigenti.

So di toccare una nota potenzialmente dolente, ma voglio terminare in maniera franca, ponendo la domanda con cui la nostra moderatrice ci ha chiesto di terminare il nostro intervento. Quanto siamo pronte noi donne a esigere, con determinazione e intransigenza, una vera parità di opportunità, per “partecipare al gioco” invece di rifugiarsi periodicamente nella pratica, certamente insufficiente ma talvolta comoda, delle compensazioni a posteriori per discriminazioni subite a priori? Questa domanda, a mio avviso, tocca il cuore delle questione delle disparità, anche economiche, tra uomo e donna. E pone il merito al centro della questione.

Credo che questo sia il cammino da seguire, un percorso non facile, scomodo che può talvolta comportare anche duri sacrifici. So che vi sono differenze importanti tra le generazioni perché, mentre le generazioni anziane, che magari hanno avuto percorsi di vita duri e faticosi e non hanno però più molti margini per aggiustare situazioni difficili, che richiedono dunque interventi di solidarietà, le giovani donne sono oggi caratterialmente e per formazione molto più determinate a mettersi in gioco e a cercarsi opportunità, entro orizzonti ampi. La società non deve dimenticare la solidarietà dovuta alle prime e non può mortificare le aspirazioni delle seconde.

Come ha scritto la poetessa Wislawa Szymborska (in *Ritratto di donna*): *È facile, difficile, impossibile, ne vale la pena.*

Figura 2

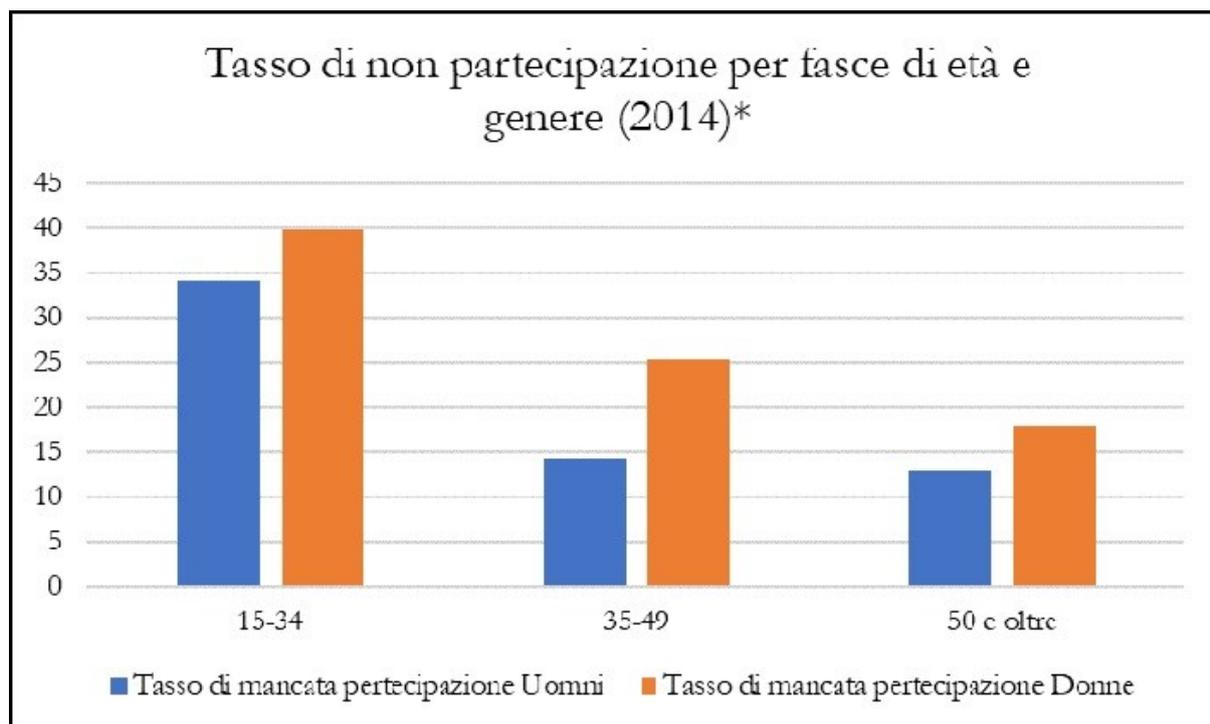


Figura 3

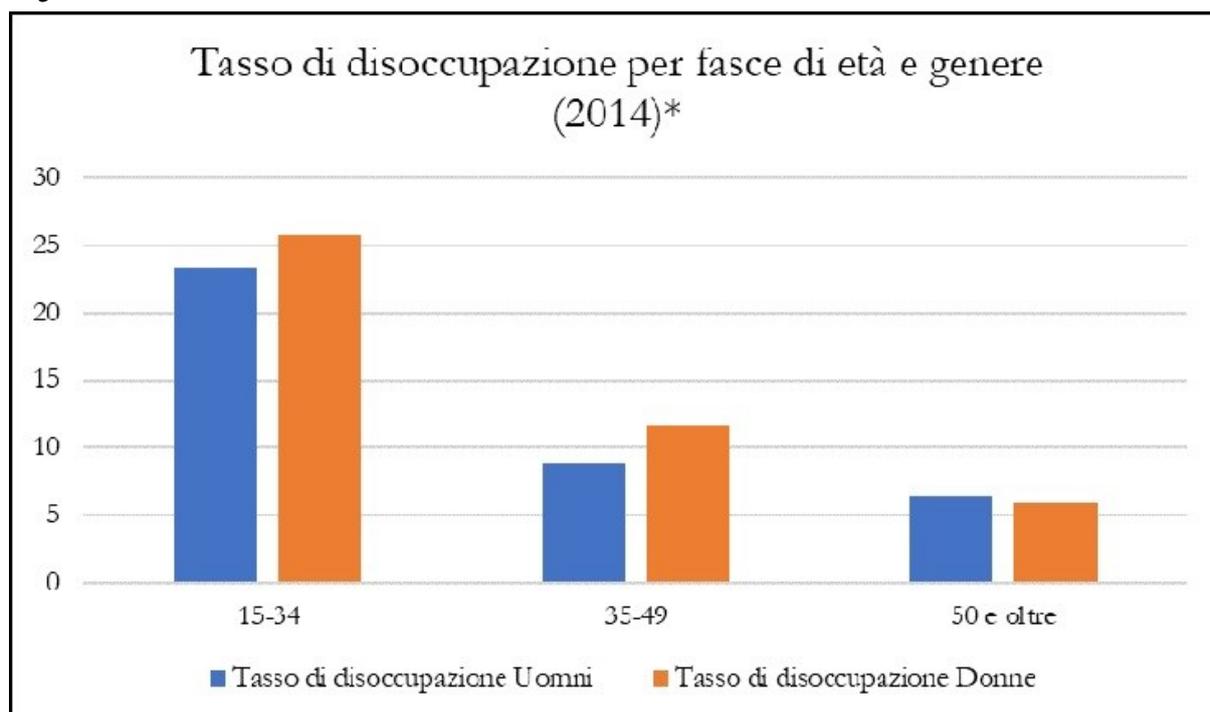


Figura 4

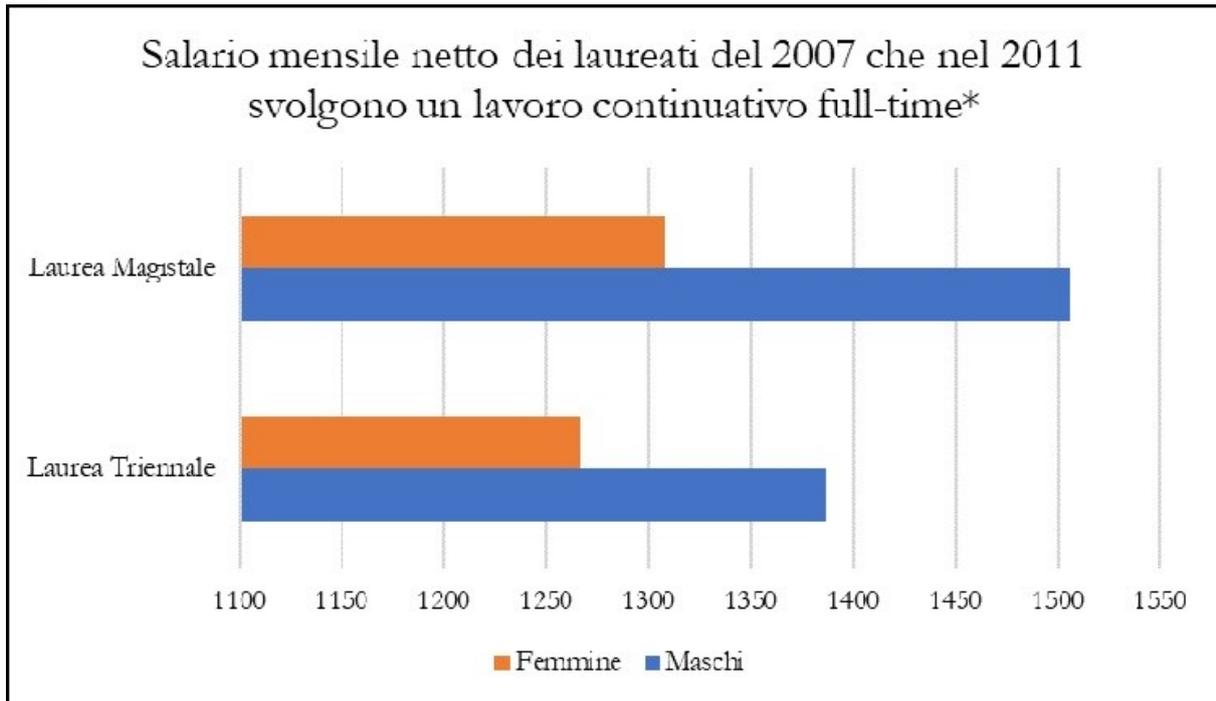


Figura 5

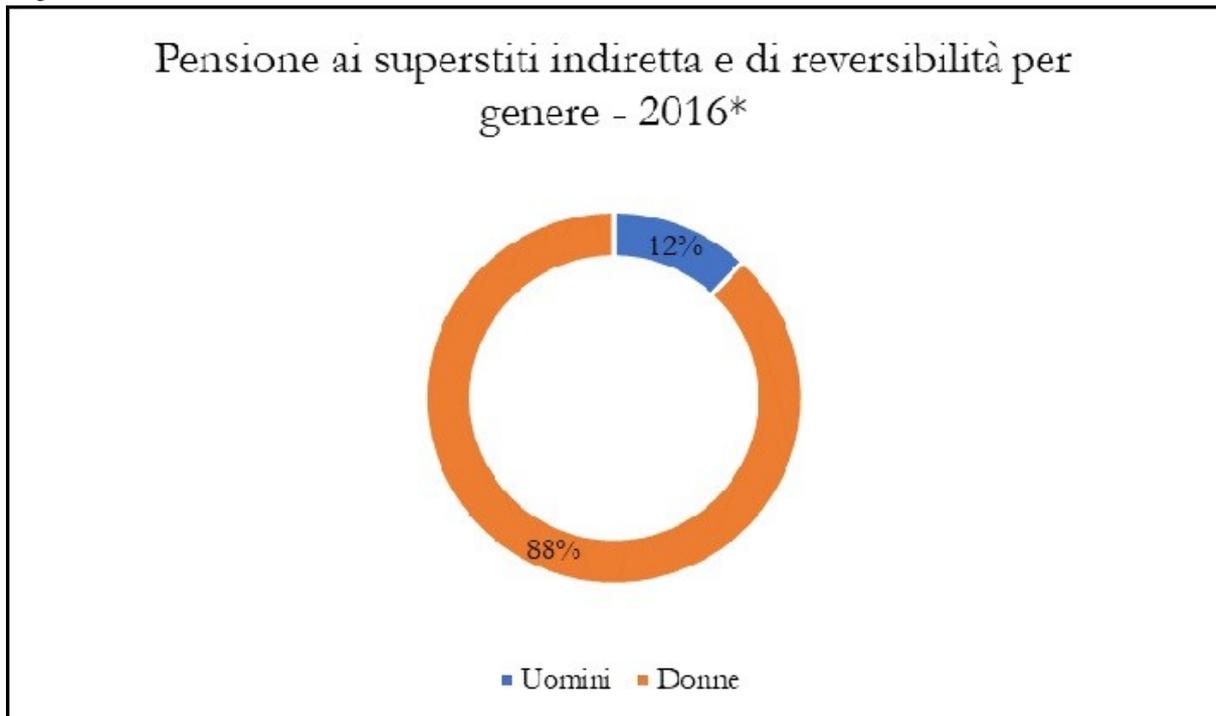


Figura 6

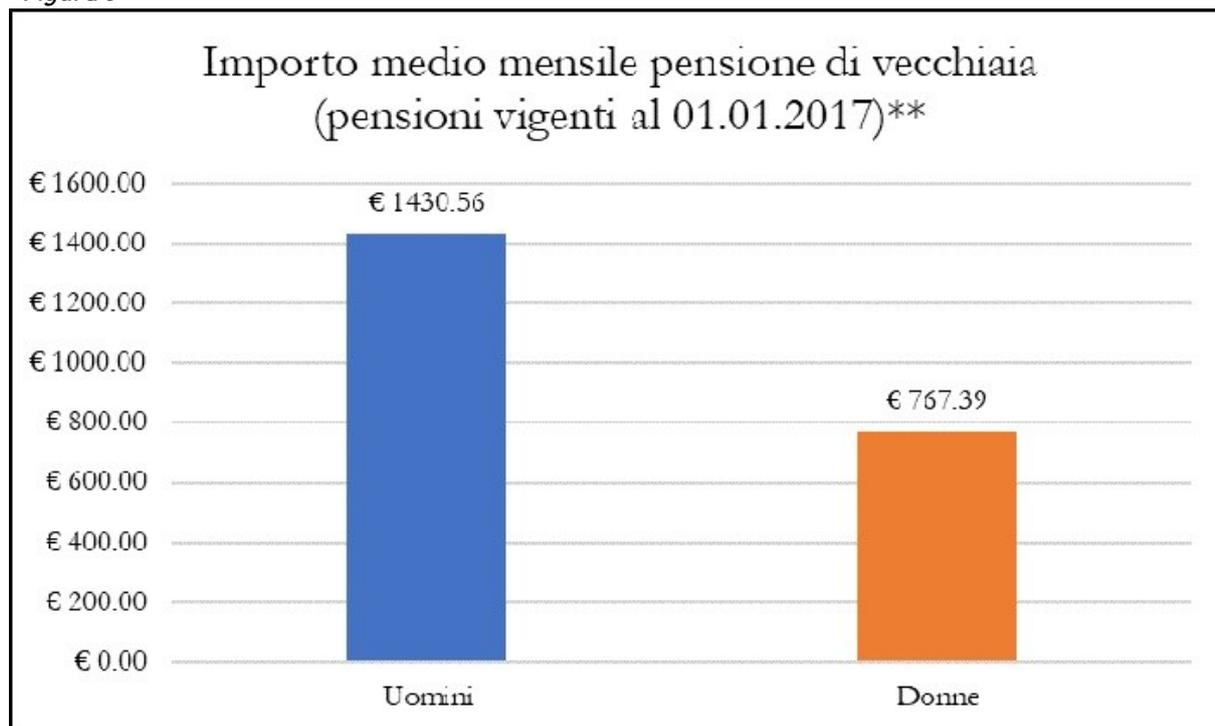
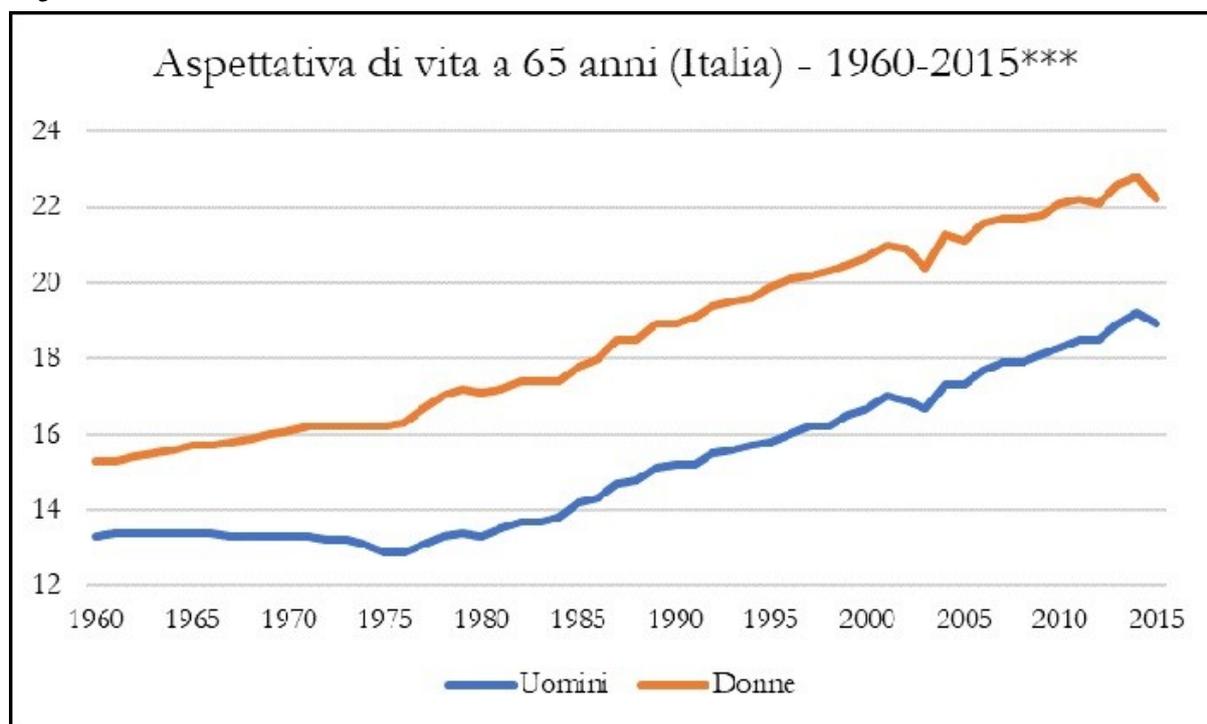


Figura 7



Fonti:

* Istat - Come Cambia la vita delle donne (2004 - 2014)

** INPS Pensioni vigenti all'1.1.2017 e liquidate nel 2016 erogate dall'Inps

*** Fonte: Dati OECD, nostra elaborazione



DONATA GOTTARDI

Ordinaria di Diritto del Lavoro all'Università di Verona, curatrice del libro *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva* che illustra i risultati del progetto europeo "Close the Deal, Fill the Gap", ha avuto precedenti esperienze politiche a livello italiano e europeo, occupandosi anche di pari opportunità e di discriminazioni indirette.

Linee guida di contrattazione collettiva per contrastare il divario

Grazie dell'invito e di poter essere qui a presentare i risultati della ricerca pubblicata nel libro *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva, esito del progetto europeo Close the Deal, Fill the Gap*¹. Prima di parlarne, però, raccogliendo un po' tutto quello che è stato detto, volevo dire che molti ragionamenti fatti sono molto in linea: stiamo dicendo le stesse cose.

La ricerca parte da questo punto, ripropongo la domanda titolo del convegno: "*Ma perché io guadagno meno di te?*": abbiamo provato a dire "*io guadagno meno di te*". Questo lo sappiamo, è noto che questo sia il principio cardine del Trattato già stipulato fin dal 1957 a Roma, dove la prima parità considerata è stata la parità retributiva voluta dalla Francia - c'è tutta una storia rispetto a questo: visto che garantiva la parità retributiva, la Francia non voleva subire la concorrenza degli altri paesi. Vado veloce su questo punto che è abbastanza noto, quindi è dal '57 che lo stiamo dicendo.

Abbiamo vissuto tutta una serie di passaggi, soprattutto se li osserviamo dal punto di vista interno, come l'articolo 37 della Costituzione che definisce la funzione familiare come essenziale. Abbiamo fatto di tutto per dire che non è più così, perché era così nel 1948. Ma ora va letto alla luce dell'articolo 3, secondo comma, quindi ciascuno ha il diritto di scegliere, e quando sceglie non è necessario che debba scegliere la famiglia.

Abbiamo pensato di aver superato i differenziali, le tabelle doppie retributive, cancellate dalla contrattazione collettiva nel 1960, molto tempo fa, ma tutto sommato non tantissimo tempo fa, perché fino al 1960 si dava per presupposto che le donne avessero un rendimento minore rispetto a quello degli uomini e, quindi, le tabelle erano a doppia entrata. Abbiamo cercato di ottenere una direttiva europea sui differenziali retributivi, ma non ci siamo riusciti in due legislature, perché ogni volta la

¹<https://www.fillthegap.eu/it/node/11>

Commissione europea si è opposta. Siamo partiti dal dire questo lo sappiamo, sappiamo anche che i dati sono infidi, che non si può parlare di una diversità retributiva oraria perché le tabelle retributive le abbiamo tolte nel 1960, quindi i contratti collettivi non individuano una paga oraria diversa.

Il problema viene da mille altri aspetti e, quindi, siamo partiti dal dire "io guadagno meno di te". E allora cosa possiamo fare? Abbiamo proposto questo progetto alla Commissione europea, che ci è stato finanziato ed eravamo assieme Italia (un gruppo di giuristi dell'università di Verona di diritto del lavoro), Gran Bretagna (sociologi e sociologhe) e Polonia (economisti).

Ci sarebbe molto da dire su questa esperienza e molto da raccontare del percorso di questa ricerca. Per esempio, quando siamo partiti, al primo seminario congiunto, tenutosi a Verona, sono arrivate le inglesi con cui ci divideva praticamente tutto, perché il sistema ordinamentale era diverso, i contenuti erano diversi, però sapevamo di che cosa stavamo parlando. La Polonia arrivava, ascoltava gli uni e gli altri e diceva "Ma che meraviglia quello che ci state raccontando, non avremmo mai potuto pensare che tutto questo accadesse", perché erano al livello 0 della conoscenza del fenomeno.

Hanno fatto passi da gigante nel giro di due anni, poi ci hanno ringraziato molto, perché sono diventati addirittura consulenti ministeriali sul tema dei differenziali retributivi, scoperti finalmente anche da loro. Altro breve aneddoto, dobbiamo mandare un questionario alle imprese, ciascuno di noi lo predispone e i polacchi ci fan vedere il loro. Nel loro questionario compariva la domanda esplicita, sto semplificando ma è molto simile a quello che vi sto dicendo, all'impresa si chiedeva "Voi discriminate?". Gli abbiamo spiegato che un questionario non funziona così, perché a quella domanda l'impresa risponde "No, non sto discriminando", quindi si deve trovare il modo di dimostrare eventualmente che accade. Questo per dirvi quanto lo scambio è stato anche molto utile e interessante.

Nel progetto siamo partiti da che cosa sta succedendo a livello di Unione europea, che sta puntando moltissimo, tra le tante cose, sulla produttività (noi non siamo ai livelli più elevati, anzi siamo molto in basso nella scala) e sul decentramento della contrattazione collettiva. Questo è stato il primo punto, ovvero come si combina la tendenza all'incremento della produttività e una contrattazione collettiva che diventa aziendale. Prima di fare questo, abbiamo voluto smontare e rimontare (non tutto destrutturante ma anche costruttore) un tassello importante della maggior parte dei documenti: quando non si sa che cosa dire, uno dei punti su cui si interviene molto è "affidiamo al sindacato l'azione per la rimozione delle discriminazioni, per le soluzioni di questi temi, di questi divari".

Siamo partiti affermando che la contrattazione collettiva, che per certi aspetti ci protegge (non è un caso che per questo i livelli più bassi, più piegati sulla contrattazione collettiva, hanno meno divario, mentre questo divario cresce con l'incremento della professionalità), può essere un potente elemento di cambiamento e

di risoluzione del problema, ma può essere anche la sede dove si radicalizzano le discriminazioni.

Se si va a vedere la contrattazione collettiva, in alcuni punti è sbagliata e fa reagire. Non possiamo solo dire che non va bene così, il sindacato e la contrattazione collettiva possono essere bilaterali, associazioni dei sindacati delle imprese e associazioni dei sindacati dei lavoratori possono trovare insieme una soluzione con la contrattazione collettiva, però bisogna formare le persone. Le associazioni non sono già preparate, anche perché molto spesso sono delegazioni molto maschili.

Non lo posso dimostrare qui, ma ho fatto le analisi: la contrattazione collettiva è molto maschile, generalmente quella nazionale. Pensata come pensava Modigliani, prima l'uomo si forma, esce dalla scuola, è il *breadwinner* che porta a casa il reddito e poi va in pensione. Nella contrattazione collettiva non ci sono quasi mai donne sindacaliste, tranne in alcuni casi dove le esperte ottengono alcuni risultati, ma per il resto la contrattazione collettiva nazionale è maschile, molto spesso lo è anche la contrattazione collettiva aziendale.

Abbiamo cercato di lavorare insieme per andare a vedere dove si radicano i problemi, costruendo 11 elementi guida, che abbiamo concordato con gli altri paesi e presentato a *Business Europe* e alla CES, quindi alle due parti contrapposte di livello europeo per avere anche il loro assenso. Abbiamo cominciato a scrivere questi 11 principi come linee guida operative, tra queste, il primo è aumentare la consapevolezza e la conoscenza, costruire reti e progettare casi sperimentali.

Questa cosa va da sé, dobbiamo prima formare le persone che poi negozieranno, non si può lasciare alla contrattazione collettiva o al sindacato la capacità di superare questi problemi. Bisogna rendere la parità retributiva un tema centrale nella contrattazione collettiva, formando i negoziatori. Si ritorna sempre su questo punto.

Un altro principio, a cui tengo moltissimo, è assicurare la correttezza giuridica della terminologia, evitando stereotipi di genere. Il Testo Unico Maternità, del 2001, ha sostituito l'astensione obbligatoria e l'astensione facoltativa, proprio per la redistribuzione dei ruoli di cui abbiamo tanto parlato anche prima, con congedo di maternità, di paternità, parentale e per la malattia del figlio. Il congedo di maternità è solo per le donne, il congedo di paternità solo per gli uomini. Al posto di congedo parentale sarebbe stato preferibile e più chiaro "genitoriale", ma suonava male e me l'hanno cassato, quindi è stato detto parentale perché era più vicino al linguaggio europeo dei due genitori. Nella contrattazione collettiva aziendale territoriale c'è ancora scritto astensione facoltativa e astensione obbligatoria solo delle donne: gli uomini non esistono. In quella contrattazione collettiva sono scritti infiniti pasticci, quindi si deve ripulire il linguaggio, tenendo conto che su tutto questo incide, e torniamo al punto, la questione della produttività.

Io e il mio gruppo abbiamo analizzato molti accordi come quelli che si stanno diffondendo adesso, anche a seguito dell'impulso delle ultime leggi di stabilità: l'incremento della produttività a seguito di accordi aziendali o territoriali, per introdurre o per compensare la produttività o per scambiare con welfare aziendale e territoriale. Si possono leggere perché sono tutti accordi pubblici, disponibili, depositati presso le direzioni territoriali. A noi interessava intanto vedere come erano fatti questi accordi, così abbiamo scoperto che si deve sicuramente correggere il linguaggio giuridico, che è improprio e provoca distorsioni.

La seconda questione riguarda il *welfare* e lo scambio produttività/welfare, che può essere un elemento positivo, ma anche negativo. Ci siamo interrogati, per esempio, su che cosa succederà nel tempo, nelle prospettive più lunghe, a chi scambia il premio di produttività, magari che gli spetta, per servizi di cura come asilo nido o babysitter o quant'altro. Questo non farà che aggravare il *gap*, perché è un alleggerimento del costo del lavoro per come sono costruiti la maggior parte degli accordi, più che in funzione di un incremento di produttività, perché tu mi dai servizi anziché denaro, quindi sto risparmiando da questo punto di vista, certo però contribuirò di meno, quindi avrò meno contributi versati.

Mentre noi ragionavamo sul *gender pay gap* a livello di Unione europea, c'erano dei gruppi a fianco a noi che in maniera molto intelligente stavano ragionando sul *pension gender gap*, perché su questo bisogna davvero cercare di capire che cosa si può fare e quali possono essere le ricadute delle azioni su cui si sta ragionando. Può anche andar bene tutto questo, ma si deve essere a conoscenza, consapevoli. La ricerca aveva proprio questo obiettivo: io so quale può essere il rischio, lo percorro pensando che in questo momento mi servono soprattutto servizi, però deve essere un elemento di consapevolezza, non posso scoprire all'improvviso che ho dei buchi dal punto di vista previdenziale, che si aggravano ulteriormente, non solo in vista della pensione, ma anche della retribuzione perché sarà più bassa di quella degli uomini.

Un'indagine dovrebbe dire se gli uomini preferiscono il premio di produttività e le donne preferiscono i servizi, perché, se fosse così, quantomeno la cosa dovrebbe essere consapevole e conosciuta per poter esercitare i diritti che spettano, perché quello che manca è un'informazione sufficientemente approfondita su dove vogliamo arrivare. Quindi abbiamo cercato di fare soprattutto questo e abbiamo indicato alcune linee guida per i soggetti sindacali.

Ma quello che mi piacerebbe, e forse è questa la vera domanda con la quale vorrei chiudere questo intervento, è come coinvolgere lavoratrici e lavoratori su questi temi, oltre a rendere il sindacato maggiormente consapevole e attento, nel momento in cui scrive le disposizioni del contratto collettivo.

Come è possibile riuscire a coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici, tenendo conto che sempre di meno il lavoro è subordinato, ma sempre di più è precario, discontinuo, e magari autonomo, con collaborazioni? Come si può pensare di intervenire su questi

differenziali? Rendendo consapevoli le persone che ne sono oggetto, quindi le parti collettive, le associazioni più tradizionali dal punto di vista delle imprese e dei lavoratori, ma anche il personale.

L'ultimo punto, di cui ci siamo occupati in questa ricerca, è un altro elemento sul quale c'è un grande punto interrogativo. Ragionando con le inglesi e anche con le polacche ci siamo resi conto che uno dei passaggi che potrebbero essere interessanti, in un momento come questo in cui le qualificazioni professionali sono da rivedere, è ritornare a un tema che nel nostro paese ha assorbito l'attenzione scientifica solo negli anni '60, finito poi con l'avvento della classificazione unica: un sistema di *job evaluation*, di attenzione a valutare la tipologia di lavoro fai e le competenze. In Inghilterra, in Belgio, in altri paesi, la *job evaluation* ha un valore molto interessante, ma è anche pericolosa perché dipende da come si effettua, i criteri devono essere neutri o orientati a capire a quale genere ci si sta riferendo. Però le esperienze come la *job evaluation* possono essere riprese, anche se sono state abbandonate nel nostro paese.

In conclusione, il differenziale c'è, i dati possono andare di più o di meno nella direzione di un divario grave. Come già stato detto, l'Italia non sembra il luogo dove c'è maggiore differenza retributiva, ma poi sappiamo che non è così nella realtà. Allora piuttosto che incaponirci sui dati, abbiamo provato a spostare il tiro sugli attori e sui criteri per provare a superare, dopo tanti decenni, questi differenziali retributivi ingombranti, che riguardano soprattutto le donne. Ma che possono essere negativi per l'intero sistema.

Appendice

Brano tratto da “*Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva, esito del progetto europeo Close the Deal, Fill the Gap*” a cura di Donata Gottardi e Marco Peruzzi, G. Giappichelli Editore, 2017, per concessione dell'autrice.

Closing the GPG: 11 Linee guida per le parti sociali

In un contesto in cui si incentiva la decentralizzazione della contrattazione collettiva e l'incremento della percentuale di retribuzione legata alla produttività, qual è il ruolo delle parti sociali nel contrasto al *gender pay gap*? Quali sono i problemi da risolvere, i possibili impatti di genere da tenere in considerazione, i temi da trattare nella negoziazione per colmare i differenziali contributivi tra uomini e donne?

Linea guida n.1: *Aumentare la consapevolezza e la conoscenza, costruire reti, progettare casi sperimentali.*

Il GPG non è un tema riservato alle donne: richiede il superamento degli stereotipi di genere e una maggiore simmetria nella distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne. Focalizzarsi sui differenziali retributivi orari non consente di cogliere le penalizzazioni legate al *part-time*, alla maternità, alla precarietà, alle mancate promozioni e, da ultimo, ai divari nei trattamenti pensionistici: il problema può essere compreso nella sua integralità solo se si confrontano i redditi di uomini e donne in tutto l'arco della vita. Il tema implica peraltro una riflessione sulla valutazione delle mansioni, delle prestazioni e della produttività nelle nuove forme di organizzazione del lavoro. Per questo, le parti sociali dovrebbero organizzare corsi di formazione e attività di sensibilizzazione con esperti della materia e progettare casi-pilota. Laddove appropriato e senza sovrapposizione di ruoli, dovrebbero altresì costruire reti con organizzazioni che promuovono la parità di genere.

Linea guida n.2: *Rendere la parità retributiva un tema centrale nella contrattazione collettiva formando i negoziatori e promuovendo casi-pilota.*

Le parti sociali potrebbero migliorare la qualità dei contratti aziendali che direttamente o indirettamente incidono sulla parità retributiva adottando azioni di sensibilizzazione sul tema (ad esempio, organizzando un giorno dedicato alla parità retributiva nella negoziazione), formando i negoziatori e fornendo loro supporto con glossari, modelli, migliori pratiche. A riguardo, potrebbero testare le seguenti linee guida in specifici contratti aziendali da promuovere come casi pilota. Dovrebbero, inoltre, richiedere che le donne siano equamente rappresentate in entrambi i fronti negoziali e che almeno una componente sia un esperto di discriminazione di genere.

Linea guida n.3: *Assicurare la correttezza giuridica della terminologia evitando stereotipi di genere.*

Nella negoziazione o revisione di un contratto aziendale, le parti sociali dovrebbero utilizzare una terminologia giuridicamente corretta e neutra dal punto di vista del genere nonché promuovere i diritti correlati alla paternità. Da evitarsi è, inoltre, una qualificazione di genere dei profili professionali. Il congedo parentale non dovrebbe essere ridefinito come “congedo di maternità facoltativo”: oltre a essere scorretta giuridicamente, tale denominazione contribuisce a consolidare una distorta percezione delle misure di conciliazione vita-lavoro, con conseguente conferma del GPG. Lo stesso effetto negativo si produce laddove non sia dato pari supporto ai congedi parentali correlati alla paternità. Ciò si verifica, ad esempio, quando un contratto aziendale che prevede l'erogazione ai dipendenti dei premi di produttività in base alla loro presenza al lavoro non considera i congedi dei padri tra i correttivi di genere volti a prevenire il potenziale impatto discriminatorio del criterio di assegnazione scelto.

Linea guida n.4: *Evitare ambiguità e lacune nella regolazione dei criteri di assegnazione dei premi di produttività.*

Ambiguità e lacune regolative sono spesso il consapevole risultato di compromessi negoziali. Lasciano spazio tuttavia all'introduzione di prassi aziendali unilaterali/informali, che possono anche risultare direttamente o indirettamente discriminatorie. Ad esempio, se un contratto aziendale prevede l'erogazione “a pioggia” del premio di produttività, ciò non esclude – in assenza di una specifica clausola contrattuale in senso contrario – che l'azienda possa ridurre l'ammontare di tale premio per i lavoratori che abbiano fruito del congedo parentale.

Linea guida n.5: *Evitare (o ridurre l'impatto del) la presenza al lavoro nella scelta dei criteri di erogazione dei premi di produttività.*

La scelta della presenza al lavoro come criterio di assegnazione dei premi di produttività è anzitutto anacronistica: nelle nuove forme di organizzazione del lavoro la prestazione e la produttività dei lavoratori non può essere misurata facendo mero riferimento alla durata del tempo lavorato e al numero di ore o giorni effettivamente lavorati. Il lavoro a distanza, agile, digitale richiede altri criteri di quantificazione, come i carichi di lavoro e gli standard di prestazione. A causa del *gender time gap*, causato dall'impari distribuzione dei carichi di cura, la scelta della presenza del lavoro può avere altresì un impatto indirettamente discriminatorio sulle retribuzioni delle donne. Tale impatto è oltretutto aggravato in caso di misure di defiscalizzazione e decontribuzione dei premi. Può essere parzialmente limitato da correttivi di genere – previsti dal contratto aziendale con una specifica disposizione – volti a escludere i congedi di maternità, paternità e parentali dal calcolo delle assenze. Allo stesso fine, il contratto aziendale potrebbe altresì distinguere tra congedi di malattia breve e di lunga durata, a seconda che il quadro normativo nazionale preveda o meno un congedo di maternità in caso di gravidanza a rischio e/o un congedo retribuito connesso alla cura dei figli in caso di loro malattia.

Linea guida n.6: *Garantire parità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato e tra lavoratori a tempo parziale.*

In conformità al principio di parità di trattamento sancito dal quadro normativo europeo e nazionale, i contratti aziendali non possono stabilire criteri assegnazione dei premi di produttività distinti e separati tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato e tra lavoratori a tempo pieno e parziale (ad es. una distribuzione “a pioggia” per i lavoratori a tempo pieno e indeterminato e un’erogazione parametrata alle ore di lavoro effettivamente svolte per quelli a termine a *part-time*). Nel caso dei *part-timer*, ciò può oltretutto implicare una discriminazione indiretta di genere.

Linea guida n.7: *Negoziare un sistema di Job Evaluation neutro sotto il profilo del genere.*

A fronte di una sottovalutazione dei requisiti lavorativi tipicamente collegati alle capacità e abilità femminili, le mansioni che in un’azienda sono per lo più assegnate alle donne risultano sottopagate. Ciò può essere superato reinquadrando le posizioni lavorative sulla base di una valutazione delle mansioni (cd. *Job Evaluation*) neutra sotto il profilo del genere, uno strumento chiave per attuare il concetto di “lavoro di pari valore” e per consentire la comparazione di lavori diversi in un contesto di segregazione orizzontale di genere interna al medesimo settore. La JE potrebbe essere implementata attraverso un processo negoziato a livello collettivo, con la costituzione di una commissione bilaterale, che rispetti nella sua composizione la parità di genere, responsabile del monitoraggio. Nei sistemi di contrattazione collettiva centralizzata nazionale, ciò potrebbe richiedere una revisione dei modelli di classificazione delle mansioni adottate a livello di settore. La chiarezza associata a una siffatta JE può fornire altresì una solida base per lo sviluppo di un sistema trasparente di erogazione dei premi.

Linea guida n.8: *Negoziare i criteri per misurare e valutare la prestazione e produttività dei lavoratori e per erogare i premi.*

Le parti sociali dovrebbero affrontare la complessità e i potenziali rischi dei sistemi premiali di carattere discrezionale e assicurare che i criteri oggettivi eventualmente adottati siano privi di implicazioni discriminatorie. A tal fine, i criteri di misurazione della prestazione e della produttività devono essere esplicitati in modo chiaro e determinati congiuntamente. Ciò potrebbe richiedere un processo di negoziazione collettiva e la costituzione di una commissione bilaterale che rispetti nella sua composizione la parità di genere, responsabile del monitoraggio. Tre principali benefici: l’azienda può essere chiamata a rispondere della conformità dell’assegnazione dei premi alle regole concordate; tale assegnazione non sarebbe basata esclusivamente sulla quantificazione della presenza al lavoro ma sarebbe ciò non dimeno trasparente e imparziale; maggiore trasparenza ed equità si tradurrebbero in un miglioramento della produttività dei lavoratori.

Linea guida n.9: *Rompere le barriere che impediscono gli avanzamenti di carriera.*

La segregazione verticale può essere superata prevedendo criteri di avanzamento di carriera neutri sotto il profilo del genere. Possono essere stabiliti nel contratto collettivo con costituzione di una commissione bilaterale, che rispetti nella sua composizione la parità di genere, responsabile del monitoraggio. La configurazione del lavoro, la flessibilità negli orari e nelle condizioni lavorative, l'accesso alla formazione e allo sviluppo delle competenze, la previsione di specifiche condizioni per il rientro dalla maternità, la promozione di obiettivi di rappresentanza femminile nelle posizioni aziendali di vertice con *audit* di parità: sono tutti strumenti per fronteggiare la persistente segregazione di genere sul lavoro e migliorare le possibilità per le donne di salire nelle gerarchie aziendali e raggiungere posizioni maggiormente retribuite.

Linea guida n.10: *Promuovere la trasparenza a livello aziendale e lungo la catena di fornitura.*

Le parti sociali dovrebbero negoziare una procedura per l'elaborazione a livello aziendale di report con informazioni molto dettagliate sulle retribuzioni, quali ad esempio la differenza media e mediana tra le retribuzioni di uomini e donne, la differenza nella media dei bonus di produttività, la proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto dei premi nei 12 mesi precedenti la rilevazione, la percentuale di uomini e donne occupati. Ciascun calcolo dovrebbe essere basato su uno specifico metodo di misurazione stabilito dal contratto aziendale. Le parti sociali potrebbero promuovere tale trasparenza anche lungo tutta la catena di fornitura introducendo nei contratti aziendali delle clausole sociali che richiedano il rispetto di determinati standard di rendicontazione da parte dei fornitori.

Linea guida n.11: *Utilizzo delle forme di legislazione proattiva e riflessiva come leva per la negoziazione.*

La legislazione, in particolare quella che incentiva l'autoregolazione delle parti sociali, dovrebbe essere utilizzata come una leva proattiva per ulteriore negoziazione, per rendere centrale il tema della parità retributiva nelle organizzazioni, così da ridurre potenzialmente il livello dei differenziali e il contenzioso. Un ruolo chiave, in tal senso, potrebbe essere giocato dagli obblighi specificatamente previsti nel settore pubblico. Al contempo, le parti sociali dovrebbero fare pressione sulle istituzioni perché migliorino il quadro regolativo, rafforzandone l'effettività, e affrontino il tema dei differenziali di genere prendendo in considerazione tutti i fattori che nell'arco della vita possono aggravare il divario.



FABIO PIZZUL

Consigliere regionale,
Presidente del Gruppo Consiliare Regionale del
Partito Democratico della Lombardia

La necessità di una consapevolezza comune

Espongo un paio di considerazioni sulla base di quello che ho ascoltato, ma anche sulla base di una gratitudine nei confronti della collega Paola Bocci che ha voluto porre il tema del Gender Gap in maniera non episodica, ma programmatica. Il fatto che questo incontro si sia svolto all'insegna di domande e partendo da esperienze e da approfondimenti fatti, indica la volontà di proseguire nel confronto. Questo tema deve accompagnare un percorso che poi diventi fattore comune anche per altri soggetti che sono impegnati in questo campo.

Un approfondimento che mi sembra sia molto utile anche per cercare di contrastare stereotipi ancora piuttosto consolidati. In Lombardia abbiamo affrontato questo problema più che in altre zone del nostro paese, sia perché ci sono delle condizioni sociali e del mercato del lavoro più paragonabili a quelle del resto d'Europa, sia perché in altre parti d'Italia c'è invece ancora una arretratezza nel dibattito. La Lombardia può avere un ruolo guida. Quindi credo che porre il tema della differenza salariale nel lavoro del Gruppo regionale Pd, con la speranza che poi venga condiviso anche dagli altri Gruppi presenti in Consiglio regionale, possa essere un segnale importante anche a livello nazionale.

La seconda considerazione che vorrei fare è relativa a quanto ho sentito negli ultimi interventi, ovvero che c'è assoluta necessità di avere una consapevolezza di quelle che sono le tematiche in campo. La sensazione che si ha guardando al dibattito pubblico, è che ci sia quasi una convinzione, da parte delle donne da un lato e degli uomini di riflesso, che si tratti di tanti casi isolati di discriminazione. Vale a dire, "è capitato a me, però sarò stata sfortunata io" e, di conseguenza, si guarda a questo fenomeno come a un qualcosa di ineluttabile. Bisogna portare a consapevolezza comune i dati, i percorsi e i problemi che indicano la necessità di arrivare anche a delle azioni proattive, che non considerino i casi di discriminazione o le differenze come un qualcosa di ineluttabile e

di individualisticamente sopportabile, ma a porle come una priorità politica da condividere e da portare avanti assieme.

Mi sembra quindi un elemento importante dal quale partire, perché altrimenti il rischio è che alla frammentazione del mondo del lavoro, cui stiamo assistendo negli ultimi anni, si aggiunga anche quasi una sorta di rassegnazione dovuta a una considerazione, una autodifesa, individualistica rispetto al tema della disparità retributiva.

È interessante che possa diventare una battaglia comune e il fatto di vedere anche qualche uomo in sala indica ulteriormente la necessità di non scaricare solo sulle donne questo tema, ma di farlo diventare un percorso da condividere, anche perché tante analisi ci dicono che fino a che ci saranno questi differenziali è tutta l'economia ad essere frenata e non semplicemente una piccola parte. Se ne parla tanto, se grazie a questi incontri oltre a parlarne si riuscirà anche a fare dei passi concreti, anche in istituzioni che di solito fanno molta fatica ad adeguarsi alle riflessioni spesso più avanzate in chiave accademica, questo incontro di oggi e gli incontri successivi potranno davvero portare a qualche segnale confortante anche per la nostra realtà.

Ma perché
io guadagno meno di te?



2

DOMANDE E RISPOSTE

LE DOMANDE

Dagli spunti provocatori di ogni relatrice al termine della propria relazione sono state elaborate le domande rivolte poi in separata sede alle parti sociali, alle associazioni datoriali (Assolombarda, ABI, CNA, Terziario Donna) e organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) e ai rappresentanti delle istituzioni locali (Regione Lombardia, Città Metropolitana, Comune di Milano).

Visto che esiste una tensione tra diritti e uguaglianza, vi sollecitiamo su quali possano essere gli strumenti per risolvere il “gender paradox”, ben sapendo che il tema dell’occupazione e dell’occupabilità delle donne accompagna il gap salariale.

1. Con riferimento all’obbligo di raccolta dati per il rapporto biennale sul personale maschile e femminile, vi risulta che le imprese lo assolvano pienamente o parzialmente? Ci sono difficoltà tecniche nella compilazione? Avete visibilità dei dati rilevati e di conseguenza vengono promosse azioni o campagne sul tema? Avete sollecitazioni o richieste dalle imprese?
2. Come coinvolgere lavoratrici e lavoratori sul tema della parità retributiva rendendo più consapevoli le persone che ne sono oggetto?
3. Riterreste efficace il monitoraggio del differenziale salariale di genere a distanza di un anno dalla prima assunzione, come possibile e attendibile campanello d’allarme?
4. Le condizioni del lavoro delle donne vanno migliorate con l’investimento in servizi e con un ampliamento e potenziamento del congedo di paternità. Quali strumenti ritenete più utili da mettere in campo per favorire il rientro dalla maternità e al contempo ampliare le responsabilità genitoriali sui padri?

Risulta che circa 1/3 del gender pay gap è riconducibile alle politiche promotive e salariali delle imprese. A vostro avviso:

5. Quali azioni possono meglio ridurre i vincoli alla mobilità (interaziendale) delle donne, in particolare quelle più qualificate? Ritenete che le azioni vadano condotte autonomamente a livello di impresa, di istituzioni, o di entrambe?
6. Se le donne si muovono poco (verso imprese migliori o con politiche salariali più generose), conservano lo stesso potere contrattuale nei confronti dei loro datori di lavoro oppure no?
7. Come regolamentare la parte variabile del salario (bonus, premio di produttività) che è una parte importante su cui si gioca il pay gap?
8. È vero che le donne ricevono salari inferiori perché sono compensate con benefici non monetari? Oppure questa compensazione è assente o ininfluente (poco utilizzata dalle donne)?
9. Quanto secondo voi le donne sono pronte ad impegnarsi per ottenere una vera parità di opportunità a scapito di compensazioni a posteriori (es: uscita anticipata dal mondo del lavoro)?
10. Come adeguare la scrittura e il linguaggio delle forme contrattuali per costruire norme o regole che non favoriscano la disparità retributiva? Quanto conta e incide la formazione dei negoziatori?

LE RISPOSTE

Alle domande sono state date risposte sia sotto forma di video interviste, montate e proiettate durante la tavola rotonda, sia in forma di contributi scritti, con riflessioni e proposte, delle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali.

ASSOLOMBARDA

Attenzione alle eccessive semplificazioni

Che esistano differenziali retributivi di genere è innegabile: lo dimostrano in modo evidente molte analisi. Sgombriamo però il campo da un equivoco: differenze di stipendio tra uomo e donna sono del tutto giustificabili se i due lavoratori oltre che per il genere differiscono per caratteristiche professionali.

Spesso i differenziali tra uomini e donne, anche a parità di mansioni svolte, si giustificano alla luce di fattori che oggettivamente influiscono sull'evoluzione professionale: discontinuità legate alle maternità che rallentano l'accumulo di esperienza, la cura della famiglia che si traduce in vincoli alla mobilità e/o minori disponibilità in termini di orari di lavoro limitando così le scelte professionali, ecc.

Attenzione quindi alle semplificazioni: una corretta analisi richiede una attenta valutazione dei numerosi fattori che contribuiscono a determinare il livello della remunerazione di un lavoratore, dal livello di **scolarità**, all'**esperienza** nel ruolo, al grado di **qualificazione**, ai livelli di **responsabilità**. Normalmente solo campioni statistici molto estesi e rappresentativi - come è sicuramente la platea dei lavoratori dipendenti negli archivi INPS esaminata dallo studio di Alessandra Casarico presentato in occasione del convegno - possono quindi assicurare che il confronto avvenga a **parità di condizioni professionali**.

È indubbio che - nonostante i progressivi adeguamenti della legislazione di tutela che ha esteso anche al padre la fruibilità di permessi e congedi - nella nostra cultura e nella società sia radicato un modello familiare che incardina nella donna la responsabilità del lavoro di cura sia nei confronti dei figli, sia in età più avanzata nei confronti dei genitori, fenomeno questo in crescita in quanto correlato alla crescente speranza di vita.

A questo va aggiunto che, a fronte di un quadro normativo tra i più tutelanti e avanzati di Europa, la rete dei servizi a sostegno della cura è ancora insufficiente in tema di capillarità sul territorio e di accessibilità. Solo in parte le carenze del *welfare* pubblico sono colmate dalle iniziative di *welfare* aziendale, comunque fruibili solo da chi è già occupato.

Tutti questi fattori finiscono inevitabilmente per penalizzare le donne, che, nel difficile tentativo di un bilanciamento vita personale-vita professionale, sono spesso indotte a fare scelte al "ribasso" rispetto alle loro potenzialità personali e professionali. Il sistema per contro dovrebbe invece preservare la libertà di scelta in un quadro di pari opportunità.

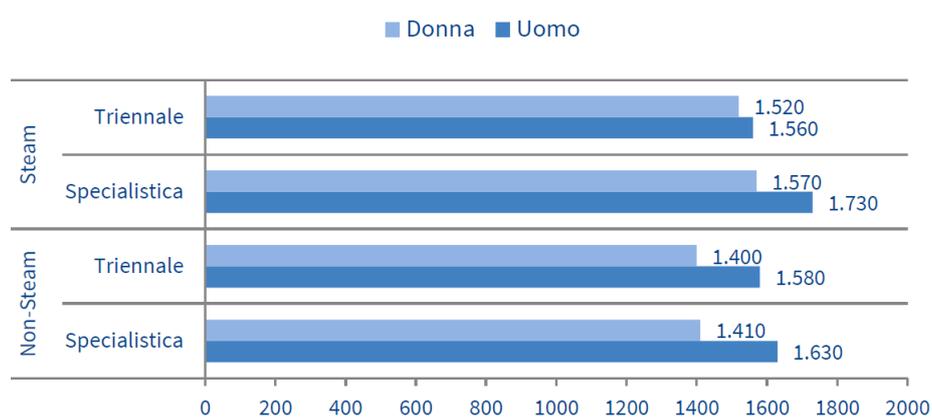
A questo proposito delude l'eliminazione del finanziamento per il congedo obbligatorio del padre nel disegno di legge di bilancio di quest'anno, proprio in un momento in cui questa misura iniziava a essere conosciuta e utilizzata dai neo genitori.

L'eccellenza femminile nella formazione scientifica

Un'analisi che sicuramente risponde a questi requisiti è quella condotta da Irs nell'ambito del progetto di Assolombarda *STEAMiamoci*, volto ad incoraggiare la presenza delle ragazze nelle aree STEAM (*Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics*)¹. La retribuzione netta mensile a quattro anni dalla laurea risulta mediamente inferiore a quella degli uomini con laurea specialistica STEAM. Tuttavia, rispetto alle altre laureate, le donne con laurea STEAM presentano retribuzioni mediamente più elevate e differenziali di genere mediamente inferiori. Le stime dei rendimenti a quattro anni dalla laurea, evidenziano che le lauree STEAM garantiscono un premio salariale rispetto alle lauree non STEAM più elevato per le donne che per gli uomini: + 14%, per le donne rispetto a + 10% per gli uomini.

Lo studio è significativo perché se da un lato dimostra che le donne iniziano ad accumulare svantaggi retributivi già nella fase iniziale della loro carriera professionale, dall'altro dimostra l'esistenza di ambiti - nello specifico il percorso di studio STEAM - in cui **le donne eccellono** riuscendo a garantirsi vantaggi in termini retributivi rispetto ad altre laurea e quantomeno a contenere il gap rispetto all'altro sesso.

Figura 1 - Retribuzione netta mensile mediana a 4 anni dalla laurea nel mercato del lavoro Lombardo (lavoratori full-time), per indirizzi di laurea e genere, Anno 2015



Fonte: elaborazioni IRS su microdati ISTAT

La rivoluzione tecnologica moltiplica le opportunità per le donne

È un dato importante, perché si tratta di competenze strettamente correlate all'innovazione, alla ricerca e all'alfabetizzazione digitale unite alle capacità di

¹Donne STEAM: evoluzione e scenari in Lombardia, Assolombarda-Irs, 2017

pensiero critico e alla creatività e che saranno sempre di più connesse allo sviluppo delle future professionalità, sempre più ricercate per assecondare il profondo mutamento dei processi produttivi.

Un segnale in questa direzione emerge dall'indagine retributiva Assolombarda, una rilevazione "sul campo" svolta tra le aziende associate, in collaborazione con altre importanti associazioni industriali territoriali² aderenti a Confindustria, situate tra Lombardia, Piemonte e Veneto. L'iniziativa ha raccolto informazioni di natura professionale e personale (tra cui il genere) relative ai lavoratori che svolgono alcune mansioni³ particolarmente investite dalla rivoluzione tecnologica. I circa 4.000 soggetti rilevati sono stati raggruppati in due insiemi, distinguendo da un lato chi è in possesso delle competenze digitali richieste dalle nuove tecnologie e dall'altro chi ne è sprovvisto e - per svolgere gli stessi compiti - continua ad utilizzare le metodologie tradizionali. Nel gruppo dei "lavoratori 4.0" (dove i laureati incidono per il 60%, rispetto al 30% dell'altro gruppo) la presenza femminile raggiunge il 27%, il triplo rispetto al 9% dell'insieme privo delle competenze digitali. Grazie alle nuove tecnologie le mansioni richiedono standard intellettuali più elevati e meno requisiti fisici, con maggiori opportunità - quindi - per l'occupazione femminile. Ricadute positive si potrebbero avere, in prospettiva, anche per la riduzione del *gap* di genere, dal momento che l'analisi stima in un +15% il vantaggio retributivo derivante dal possesso di competenze digitali.

L'innovazione tecnologica sta favorendo anche l'evoluzione dei modelli organizzativi, consentendo modalità di svolgimento della prestazione che sempre più valorizzano la professionalità e l'autonomia, rispetto alla presenza. Pensiamo allo *smart working*, che può costituire per lavoratrici e lavoratori un'opportunità per ottenere un miglior bilanciamento vita-lavoro, ma anche -nonostante le incrostazioni culturali che caratterizzano la nostra società - uno spunto per una più equilibrata divisione dei ruoli familiari.

Sarebbe auspicabile che le scelte della politica favorissero nelle imprese scelte di questo tipo, che si stanno rivelando per altro uno strumento di competitività e di crescita.

La parità di genere un beneficio per il Paese

Escludendo la pura e semplice discriminazione, rimangono numerosi gli ostacoli che possono frenare l'evoluzione professionale femminile: dal tradizionale disequilibrio nella condivisione dei compiti familiari, alla carenza di asili nido, alla non sincronia dei

² Associazione Industriale Bresciana, Confindustria Bergamo, Unione Industriale di Torino, Confindustria Cuneo, Confindustria Vicenza

³ Le figure selezionate sono 5 (progettista di prodotto, responsabile di produzione, tecnico di manutenzione, tecnico di assistenza, specialista di logistica) che - tra i 50 profili professionali esaminati - sono quelli più investiti dall'adozione delle tecnologie abilitanti la cosiddetta "Industria 4.0".

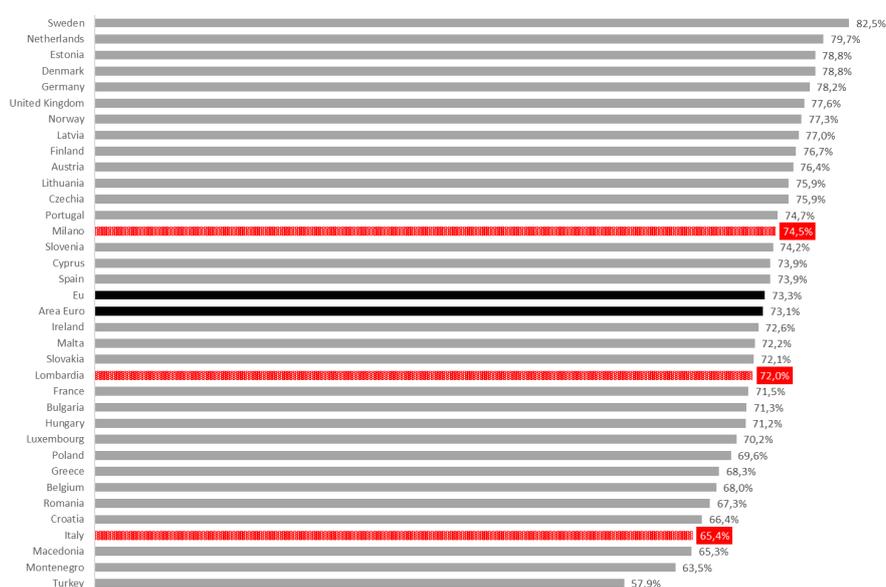
tempi di vita e tempi delle città etc. Sarebbe lunghissimo l'elenco dei fattori che contribuiscono in varia misura a determinare le condizioni perché le disparità retributive di genere si creino e nel tempo si accentuino.

Interventi finalizzati a rimuovere questi ostacoli hanno non solo un fondamento etico, ma anche una forte motivazione economica, soprattutto per il nostro Paese.

È noto che l'Italia ha uno dei più bassi tassi di attività⁴ a livello europeo: 65,4%, rispetto a una media del 73% (Figura 2). Una delle principali cause è la bassa partecipazione della componente femminile, che supera di poco il 55% e - tra i 28 Paesi dell'Unione Europea - è superiore solo a quello della Turchia e della Macedonia (Figura 3). Molto più in linea con i valori medi europei è la partecipazione femminile in Lombardia (64,3%), mentre a Milano raggiunge livelli addirittura superiori (69,0%).

Rimuovere gli ostacoli all'evoluzione professionale delle donne significa non solo rendere più equo il trattamento economico a parità di merito e capacità, ma anche aumentare significativamente le potenzialità di crescita del nostro Paese, recuperando le risorse ancora ampiamente sottoutilizzate in possesso della componente femminile della forza lavoro del nostro Paese.

Figura 2 - Tasso di attività totale (15-64 anni), Anno 2017



Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati Istat e Eurostat

Il rapporto biennale sul personale maschile e femminile

Il rapporto sulla parità uomo donna rimane un appuntamento importante per le aziende, che ogni due anni si trovano a raccogliere dei dati che vanno a fotografare la

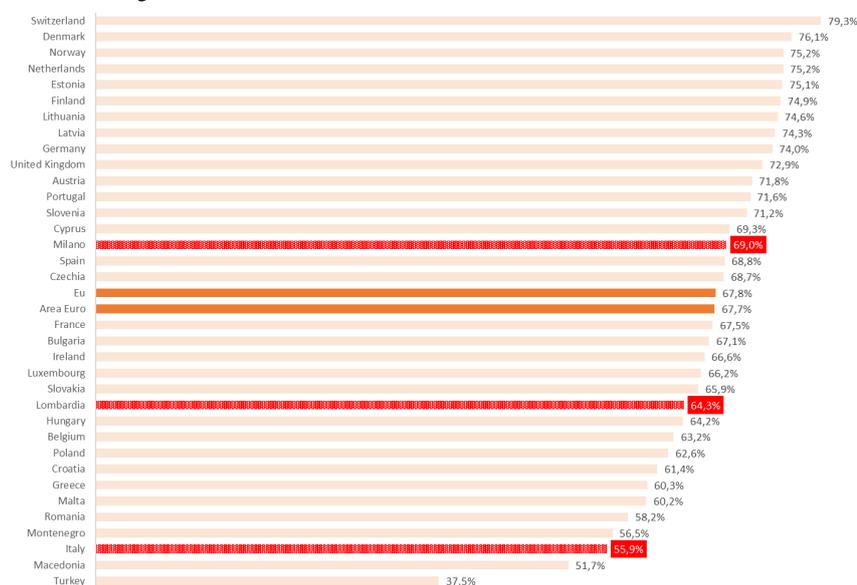
⁴Associazione Industriale Bresciana, Confindustria Bergamo, Unione Industriale di Torino, Confindustria Cuneo, Confindustria Vicenza

loro realtà. Nella nostra esperienza questo è un adempimento che le imprese ormai conoscono e che assolvono con continuità.

Nonostante nel corso degli anni l'interfaccia tramite cui si procede a fare la comunicazione sia stata aggiornata, le aziende continuano a riportare alcune difficoltà tecniche nella compilazione del modulo e nella corretta interpretazione di alcuni campi del rapporto.

Quest'anno c'è stato un importante passaggio che ha previsto la centralizzazione dell'invio del rapporto sul sito del Ministero. Questa novità, da una parte ha comportato qualche difficoltà operativa per la sua piena entrata a regime a livello operativo, dall'altra ha sicuramente favorito un percorso di uniformità a livello nazionale a favore del superamento di alcune differenze gestionali/amministrative che prima si riscontravano fra le diverse regioni e che non agevolavano l'invio del rapporto.

Figura 3 - Tasso di attività femminile (15-64 anni), Anno 2017



Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati Istat e Eurostat

Quest'ultima difficoltà ci era stata segnalata in particolare dalle aziende multilocalizzate sul territorio italiano.

Come associazione siamo sempre presenti nel ricordare quest'adempimento alle aziende e le supportiamo nella sua realizzazione. In un'ottica di miglioramento che possa agevolare le aziende nell'invio del rapporto biennale, si potrebbe intervenire semplificando i contenuti del rapporto e la sua accessibilità operativa. Importante sarebbe anche rafforzare il supporto che gli uffici delle consigliere di parità possono dare in tema di consulenza alla compilazione del rapporto stesso, sia a livello di contenuti, sia di dubbi operativi nella compilazione. Non abbiamo un ritorno sui dati raccolti in seguito all'invio dei rapporti da parte delle aziende, ma sarebbe sicuramente un dato molto interessante di cui poter disporre per analizzare correttamente il fenomeno.

ABI Associazione Bancaria Italiana

Il tema della disuguaglianza salariale, in particolare connessa al fattore correlato al genere, è particolarmente complesso e articolato e non può prescindere da alcune considerazioni preliminari. Il termine “disuguaglianza salariale” va tenuto distinto da quello di “differenziazione salariale”; quest’ultimo, infatti, va considerato fisiologico all’interno del mondo del lavoro.

La diversità retributiva in sé, infatti, è indispensabile quando fondata su parametri coerenti e pertinenti alle competenze e ruoli professionali, alle responsabilità, alla prestazione lavorativa, alle performance realizzate. Ovviamente va senz’altro contrastata la discriminazione salariale, immotivatamente adottata e tesa a creare disuguaglianze non correlate al “reale” impegno lavorativo e alle “qualità” del singolo. Fatta questa breve premessa di carattere generale, per ciò che concerne gli aspetti correlati alle differenze di genere, anche sotto il profilo retributivo, sebbene naturalmente vi siano ulteriori margini di miglioramento, molto è stato fatto e si continua a fare nel comparto bancario.

In termini quantitativi il settore è ormai prossimo a superare qualsivoglia differenziazione tra maschi e femmine: la composizione del personale, infatti, vede un costante, progressivo incremento del personale femminile. Gli andamenti del mercato del lavoro in ambito bancario evidenziano che, da tale punto di vista, la corretta strada è intrapresa da decenni; basti pensare che nel 1985 su 100 bancari 20 erano donne; a fine 2017 la presenza femminile nelle banche si attesta al 46% circa, anche in ragione del fatto che nei processi di *turnover* del personale la componente maschile è preponderante nelle uscite.

Nelle banche la differenza occupazionale per genere continua dunque a ridursi e in termini prospettici, considerate le politiche gestionali adottate nel settore riguardo alle assunzioni – pressoché indifferenziate per genere – è ormai prossimo il raggiungimento diffuso (già presente in alcune banche) del sostanziale equilibrio tra uomini e donne, a differenza dei dati relativi al mercato del lavoro italiano in cui gli uomini occupati continuano ad essere significativamente più numerosi delle donne; né divari si registrano sotto il profilo della tipologia contrattuale, dove sia per gli uomini che per le donne il tasso di contratti a tempo indeterminato, è bene ricordarlo, è oltre il 99%.

Un utile elemento di valutazione è rappresentato altresì dalla circostanza che la tendenza alla parità di genere nel settore è avvenuta – senza interventi normativi a “protezione/sostegno” dell’occupazione femminile – come logica conseguenza di un naturale processo sostenuto e perseguito con convinzione dalle aziende e dalle Parti sociali che hanno destinato 5 milioni di euro del Fondo interprofessionale di settore

(Fondo Banche e Assicurazioni) al sostegno e alla diffusione di una cultura aziendale concretamente orientata alle pari opportunità. In termini di tasso di partecipazione delle donne al lavoro, dunque il comparto creditizio può considerarsi all'avanguardia.

Passi avanti si sono fatti anche sul tema degli inquadramenti del personale bancario. Si rileva infatti una progressiva, crescente presenza del personale femminile nelle posizioni più qualificate e nei ruoli di *middle management*: a livello di ruoli di responsabilità - quadri direttivi - le donne sono passate dall'11,6% del 1997 al 31,2% del 2017 con un incremento pari a circa il doppio di quello registrato per gli uomini. Anche nella categoria dirigenziale si può rilevare come nell'arco di venti anni la presenza delle donne è aumentata di dieci volte, attestandosi a fine 2017, al 0,7% del personale femminile complessivo, mentre nello stesso periodo la percentuale di dirigenti maschi è aumentata di 2,3 volte.

Pur tenendo conto dei miglioramenti già realizzati, occorre riconoscere che vi sono significativi margini di miglioramento - resi più complessi da realizzare tenuto conto dell'esiguità numerica della categoria stessa - e che permane un *gap* da colmare (sebbene meno che in passato) nella presenza delle donne nei ruoli più elevati e meglio retribuiti.

D'altra parte, si può comunque rilevare come la nutrita presenza femminile lungo l'intera piramide dell'occupazione in banca e, soprattutto, nei ruoli di *middle management* - cui le organizzazioni aziendali attingono per i cosiddetti "piani di sostituzione" - lasci prevedere che con i futuri avvicendamenti nei ruoli di primo piano la presenza femminile sia destinata a crescere sensibilmente.

Dal punto di vista del divario retributivo, l'ISTAT ha rilevato che i redditi delle lavoratrici dipendenti in Italia fossero, nel 2014, inferiori del 22% a quelli degli uomini. Nel settore bancario tale differenza emerge esclusivamente nelle posizioni apicali e scende in modo significativo per il restante personale: già nella categoria dei quadri direttivi il gap retributivo di genere tende di fatto ad annullarsi.

Due sono i fattori che contribuiscono a questo dato di fatto. Il primo è di carattere "storico": come detto, l'incremento della presenza femminile è significativamente migliorato negli anni più recenti. Tenuto conto che l'esperienza rappresenta un fattore chiave nella crescita professionale e nella carriera, sarà nei prossimi anni che potremo registrare e apprezzare anche sotto questo profilo gli effetti della crescita del personale femminile nelle banche.

Il secondo è di carattere "sociale" e riflette il più difficile equilibrio tra attività professionale e vita privata/familiare con cui le donne si devono confrontare. Come ben noto, nel nostro Paese al centro delle famiglie - specie per ragioni ancora di carattere culturale - ci sono infatti le donne, sulle quali grava quasi interamente il peso della gestione domestica e di cura dei propri familiari, indipendentemente dal loro impegno nel mondo del lavoro.

Per completare il percorso occorre, quindi, ricercare soluzioni che contribuiscano a superare definitivamente gli ostacoli che le donne possono ancora incontrare nella propria carriera in relazione al difficile equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. In tal senso la contrattazione collettiva, soprattutto di secondo livello, può fornire un contributo significativo.

Sotto questo profilo le Aziende di credito stanno affrontando da tempo il tema del talento femminile, quale *driver* per far emergere le professionalità di livello ed eliminare ostacoli alla piena inclusione, al fine di realizzare un sistema che sia basato sulla parità sostanziale, superando in questo modo logiche assistenziali e prescrittive che sovente hanno caratterizzato le riflessioni sul tema delle pari opportunità.

In tale direzione va rilevato come, sia la contrattazione collettiva nazionale del credito, sia quella di secondo livello, garantiscano un quadro regolamentare privo di squilibri di genere: nel corso dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il settore ha dedicato specifica attenzione agli strumenti per favorire le condizioni e la permanenza delle donne al lavoro, il miglioramento delle relative carriere, i sistemi per conciliare tempo di lavoro e tempo dedicato alla famiglia, favorendo anche il supporto ai *care givers*.

Da diversi anni si assiste all'ampia diffusione di innovativi accordi di secondo livello dedicati alla tematica dell'equilibrio tra vita professionale e privata che, anche in ragione della dimensione aziendale/di gruppo delle imprese di settore (pressoché tutte le banche sono "grandi imprese" secondo la classificazione comune: si va da alcune centinaia di dipendenti a diverse decine di migliaia per i gruppi bancari maggiori), possono definire importanti interventi in tema di inclusione e non discriminazione, favorendo il bilanciamento vita-lavoro di tutti i dipendenti, consentendo alle imprese bancarie di essere tra le prime e le più attive nel panorama italiano nella gestione del tema.

Tali misure si rivolgono, dunque, indistintamente alle lavoratrici e ai lavoratori anche per superare la convinzione che le esigenze familiari siano di esclusivo appannaggio delle donne; ciò in una prospettiva di favorire, anche "indirettamente", la piena pari opportunità di genere, ad esempio sostenendo economicamente - ma non solo - il ruolo della paternità nella distribuzione degli impegni genitoriali, favorendo la fruizione dei congedi da parte del padre e consentendo quindi una maggior libertà di scelta alla madre.

La contrattazione di secondo livello su tali temi mostra una progressiva e articolata crescita delle tipologie di permessi legati a più numerose e specifiche esigenze familiari o personali: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si rammentano:

- le previsioni in tema della cosiddetta **banca del tempo** (alimentata dalle giornate di ferie e permessi non fruiti, volontariamente devoluti da parte dei dipendenti e spesso integrata con dotazioni aggiuntive dalle aziende) che ha la finalità di fornire ai

lavoratori che si trovino in particolari situazioni personali/di salute/familiari dotazioni aggiuntive di permessi rispetto alle causali di assenza normativamente previste;

- l'introduzione di **specifiche dotazioni di permessi o congedi**, sia a integrazione delle previsioni di legge sia per causali diverse e ulteriori, per consentire ai lavoratori di far fronte a situazioni personali, di famiglia nonché a eventi chiave della vita, quali la nascita di un figlio e il matrimonio;

- interventi di supporto psicologico e di consulenza, tramite professionisti esterni, con riferimento a situazioni personali o ad aspetti pratici legati alla vita quotidiana;

- la facoltà per i dipendenti di fruire di specifiche **iniziative di formazione** al rientro da periodi di maternità/paternità, finalizzate a valorizzare il potenziale di crescita personale e di apprendimento dell'esperienza genitoriale e favorire la ripresa dell'attività lavorativa.

Anche sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, vi è una progressiva attenzione nel settore, ad esempio tramite una sempre più diffusa spinta, anche attraverso specifica formazione manageriale, all'utilizzo dello *smart working* che, consentendo una maggior autogestione dell'attività lavorativa, favorisce significativamente la sua conciliazione con le esigenze della vita privata e familiare.

Si sono sul punto individuate soluzioni che danno un forte impulso all'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e che, attraverso una migliore organizzazione della vita familiare, consentono soprattutto alle donne di mantenere e sviluppare il patrimonio professionale, contribuendo a ridurre le rinunce relative alle scelte professionali.

Si può osservare come la diffusione di misure nella contrattazione di secondo livello sia anche frutto di politiche di attenzione al genere adottate sul piano generale dalle aziende, in alcuni casi attraverso l'adozione di specifici codici di comportamento e documenti programmatici, anche a livello internazionale; inoltre si sono diffuse forme di sensibilizzazione e di formazione sul tema, anche affidate ad apposite commissioni o altre forme di bilateralità.

Complessivamente, in diversi primari istituti bancari è diffusa – a livello di *top management* – la sensibilizzazione circa l'importanza della diffusione nelle proprie realtà di buone pratiche di *governante* e della c.d. *gender diversity*, con adozione di progetti in tema di valorizzazione delle risorse femminili in generale e in particolare sulla riduzione dei gap retributivi.

Obiettivo: generare attrattività di talenti e competenze, attraverso la creazione di luoghi di lavoro inclusivi e premianti.

STEFANO BOTTINO

Direttore Centrale - Responsabile Direzione Sindacale e del Lavoro

TERZIARIO DONNA MILANO

RITA PALUMBO

Presidente Terziario Donna Milano



Ma perché
io guadagno meno di te?



*Intervista a
Rita Palumbo
Terziario Donna Milano*

3 dicembre 2018 – Palazzo Pirelli

<https://youtu.be/-ZhjASZK8vU>



Partito Democratico
della Lombardia

1. Con riferimento all'obbligo di raccolta dati per il rapporto biennale sul personale maschile e femminile, vi risulta che le imprese lo assolvano pienamente o parzialmente? Ci sono difficoltà tecniche nella compilazione? Avete visibilità dei dati rilevati e di conseguenza vengono promosse azioni o campagne sul tema? Avete sollecitazioni o richieste dalle imprese?

Per la nostra esperienza l'assolvimento dell'obbligo di redazione del rapporto biennale è ancora parziale, sia per la platea delle aziende potenzialmente interessate sia per l'eshaustività dei dati trasmessi. In particolare sono spesso carenti le tabelle retributive M/F. Su questa parte del rapporto registriamo storicamente un uso strumentale del tema della privacy per negare il dato retributivo nei livelli di inquadramento contrattuale scarsamente popolati, di solito quelli apicali. L'invio del rapporto alle RSU da parte delle imprese non è un automatismo ma avviene per lo più a richiesta. La conoscenza e l'uso interpretativo del rapporto biennale sulla occupazione maschile e femminile è da molti anni un obiettivo per i moduli base della formazione sindacale dei componenti le RSU, sia nei moduli dedicati al diritto del lavoro che in quelli dedicati alla contrattazione di secondo livello. Dallo scorso anno stiamo cercando di usare la medesima logica del rapporto per il sistema Cgil Lombardia nel suo complesso, che include circa 1700 persone operative in diverse strutture della tutela collettiva e individuale nei 14 comprensori in cui la nostra organizzazione è strutturata in Lombardia.

2. Come coinvolgere lavoratrici e lavoratori sul tema della parità retributiva rendendo più consapevoli le persone che ne sono oggetto?

Lo strumento a disposizione del sindacato è la contrattazione collettiva, in particolare quella di secondo livello, che interviene nella dimensione più prossima alla gestione delle organizzazioni e che quindi più facilmente può intervenire per cercare di correggere criteri di valutazione distorsivi o indirettamente penalizzanti per le donne. Nella dimensione aziendale, però, dobbiamo evitare discorsi neutri, guardando le organizzazioni a partire dai problemi delle donne e degli uomini, anche sollevando campagne difficili e sfidanti come quelle contro le molestie.

La contrattazione di secondo livello, tuttavia, è storicamente più forte e radicata nelle medie imprese manifatturiere, mentre dobbiamo lavorare per potenziarla nei settori più esposti alla concorrenza sui costi, alla bassa marginalità e alla forte flessibilità contrattuale, che sono spesso molto femminilizzati e nei quali fare contrattazione di secondo livello è più utile ma è anche più difficile.

3. Riterreste efficace il monitoraggio del differenziale salariale di genere a distanza di un anno dalla prima assunzione, come possibile e attendibile campanello d'allarme?

Il monitoraggio del differenziale salariale di genere a distanza di un anno dalla prima assunzione sarebbe efficace, soprattutto se correlato alla tipologia contrattuale individuale con cui sono impiegati uomini e donne. Spesso infatti il differenziale salariale è accompagnato da condizioni diverse nel mercato del lavoro nella singola impresa anche a parità di profilo professionale. A parità di altre condizioni le carriere delle donne hanno fasi più lunghe di inserimento attraverso contratti non standard e, normalmente, l'occupazione non standard si accompagna a sottoinquadramento professionale e bassa remunerazione.

4. Le condizioni del lavoro delle donne vanno migliorate con l'investimento in servizi e con un ampliamento e potenziamento del congedo di paternità. Quali strumenti ritenete più utili da mettere in campo per favorire il rientro dalla maternità e al contempo ampliare le responsabilità genitoriali sui padri?

Risulta che circa 1/3 del gender pay gap è riconducibile alle politiche promotive e salariali delle imprese. A vostro avviso:

Il congedo obbligatorio per i padri è una misura determinante per evolvere verso la riduzione del differenziale di genere. L'obiettivo è superare la misura poco più che simbolica della legislazione vigente (peraltro non più finanziata nella Legge di Bilancio 2019) per puntare all'obiettivo di un congedo di 5 mesi, di cui almeno 3 da godere nell'arco dei primi 12 mesi di vita del bambino, alle medesime condizioni retributive previste per il congedo di maternità (80% retribuzione per legge e fino al 100% dove la contrattazione collettiva lo prevede), non commutabili con i congedi della madre e aggiuntivi al congedo parentale retribuito al 30%. L'obiettivo è quello di allineare i regimi di astensione dopo il parto per equiparare gli standard di costo fra donne e uomini e annullare l'effetto di paradossale penalizzazione che il regime di tutela delle lavoratrici madri ha finito per indurre nei comportamenti delle imprese sia in fase di selezione che nella gestione dei percorsi di carriera.

5. Quali azioni possono meglio ridurre i vincoli alla mobilità (interaziendale) delle donne, in particolare quelle più qualificate? Ritenete che le azioni vadano condotte autonomamente a livello di impresa, di istituzioni, o di entrambe?

La mobilità interaziendale delle donne può essere favorita da sistemi di reclutamento trasparenti, che non passano attraverso il *networking* informale – notoriamente più efficace per gli uomini – ma attraverso sistemi pubblici e formali (Centri per l'impiego; *job posting* interno). Il collocamento attraverso reti relazionali informali, infatti, è avverso alle donne perché 1) favorisce soggetti già dotati di patrimonio relazionale; 2) seleziona all'origine sulla base di pregiudizi latenti e bloccanti che operano avverso candidature femminili.

6. Se le donne si muovono poco (verso imprese migliori o con politiche salariali più generose), conservano lo stesso potere contrattuale nei confronti dei loro datori di lavoro oppure no?

La minore mobilità femminile certamente diminuisce il potere contrattuale delle donne perché le priva di un argomento negoziale spendibile a favore delle loro progressioni di carriera e/o retributive. La domanda, tuttavia, riguarda in particolare una fascia del mercato del lavoro a più alto contenuto professionale. Nei segmenti a minore valore aggiunto e più alta densità di occupazione femminile – come per esempio i servizi – la mobilità anche delle donne è alta perché è il correlato materiale della instabilità contrattuale/settoriale di comparti in cui è molto presente sia il lavoro non standard sia quello standard ma in regime di appalto.

7. Come regolamentare la parte variabile del salario (bonus, premio di produttività) che è una parte importante su cui si gioca il pay gap?

Gli interventi possono essere due:

- Sulla retribuzione variabile prettamente unilaterale (superminimi individuali, MBO e simili): acquisirla il più possibile all'area della contrattazione collettiva, almeno per la definizione dei criteri di valutazione e per i montanti economici complessivi, per rendere i sistemi di valutazione della professionalità e dei risultati più espliciti e trasparenti;
- Sui premi di partecipazione/risultato della contrattazione collettiva: sganciare il più possibile i sistemi/criteri di valutazione da indicatori di produttività oraria verso indicatori di qualità e di partecipazione, meno influenzati dalla assiduità al lavoro.

8. È vero che le donne ricevono salari inferiori perché sono compensate con benefici non monetari? Oppure questa compensazione è assente o ininfluenza (poco utilizzata dalle donne)?

Per la mia esperienza le donne ricevono salari inferiori ormai senza particolari compensazioni con benefici non monetari, che non sono compatibili con le organizzazioni uscite dalla crisi e divenute più rigide per effetto di un fenomeno diffuso di contrazione degli organici.

9. Quanto secondo voi le donne sono pronte a impegnarsi per ottenere una vera parità di opportunità a scapito di compensazioni a posteriori (es: uscita anticipata dal mondo del lavoro)?

Le compensazioni a posteriori di fatto non esistono più. I requisiti di pensionamento nel sistema misto (pensione anticipata e di vecchiaia) sono sostanzialmente equiparati. A maggior ragione questo vale per chi è collocato nel sistema interamente contributivo. A mio parere la domanda non si pone proprio; o meglio non si pone più da tempo ormai. Inoltre, il vero motivo per cui le donne accettavano il divario salariale era la posizione

“accessoria” del loro contributo ai bilanci delle famiglie; anche questo è venuto a meno, sia per i cambiamenti della dimensione dei nuclei familiari, sia perché la diminuzione del tasso di occupazione maschile, non ancora recuperato a livelli pre-crisi, ha trasformato le donne in *breadwinner*.

10. Come adeguare la scrittura e il linguaggio delle forme contrattuali per costruire norme o regole che non favoriscano la disparità retributiva? Quanto conta e incide la formazione dei negoziatori?

Non credo che si tratti di un problema di linguaggio: se è vero che la disparità è fortemente correlata alle dinamiche del mercato del lavoro, il punto è: 1) cambiare radicalmente l'ampia produzione legislativa delle riforme del mercato del lavoro che ha incentivato la frammentazione delle forme contrattuali e la precarizzazione delle carriere; 2) estendere la contrattazione collettiva anche ai settori non coperti, favorendo la contrattazione anche nell'ambito del lavoro autonomo per regolarne alcuni standard come l'equo compenso; 3) definire una infrastruttura di diritti universali per tutte le persone che devono vivere del proprio lavoro, indipendentemente dalla loro condizione contrattuale, rendendo universali anche le misure di sostegno al reddito durante le interruzioni delle attività, perché i “buchi” nella carriera incidono sulle differenze retributive annuali e sui montanti contributivi a fini pensionistici. Nella contrattazione collettiva, però, la formazione dei negoziatori è importante: la lettura di genere dei contesti di partenza (mercati del lavoro interni/ settoriali/territoriali) è rilevante nella definizione delle priorità dell'agenda contrattuale

VALENTINA CAPPELLETTI

Segreteria CGIL Lombardia

Il divario salariale di genere è un fenomeno molto complesso ed articolato come bene hanno evidenziato i contributi scientifici emersi nel corso del Convegno "*Ma perché io guadagno meno di te?*", prima tappa del percorso che stiamo condividendo.

Nonostante l'articolo 37 della Costituzione che recita "*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore*" e l'accordo interconfederale del luglio 1960 che ha posto fine a contratti collettivi di lavoro con tabelle salariali diversificate fra uomini e donne, questo fenomeno è ancora presente e diffuso, nel nostro paese come in Europa.

La differenza di stipendio si manifesta già sulla paga oraria (dati Eurostat) e viene poi ampliata da altri fenomeni (quali ad esempio il minor tasso di occupazione).

Sarebbe quindi molto importante, quando si parla di divario salariale di genere, condividere in maniera chiara ed univoca fra tutti i soggetti interessati termini e definizioni, per evitare fraintendimenti e ambiguità. Questo aiuterebbe anche a far crescere la consapevolezza rispetto a questa problematica e conseguentemente a far comprendere come sia necessario e urgente intervenire a diversi livelli e su più fronti per porvi rimedio.

Sarebbe inoltre necessario avere a disposizione, in maniera sistematica, dati omogenei che possano essere non solo consultati, ma anche rielaborati (come ad esempio quelli relativi alla relazione biennale sul personale maschile e femminile anche se questa rilevazione non riguarda l'intera platea delle aziende).

Da ultimo si potrebbe pensare di istituire, in alcuni ambiti territoriali e/o con alcune aziende, osservatori bilaterali, su base volontaria (con una raccolta dati assolutamente anonima). Questi osservatori potrebbero da un lato consentire di analizzare il fenomeno in profondità, comprendendone meglio la dinamica e di realizzare conseguentemente strumenti di rilevazione più efficaci e dall'altro potrebbero essere anche il luogo dove iniziare a progettare interventi condivisi per eliminarlo.

Il divario salariale di genere è un fenomeno che riguarda, seppur in misura differente, diversi paesi europei. Risulterebbe quindi molto utile la possibilità di un confronto con le esperienze di altre nazioni, in particolare per quanto riguarda gli strumenti attivati per contrastarlo.

È importante evidenziare che la parità di genere (che si declina in diversi aspetti fra cui la parità retributiva) è il 5° dei 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals* – SDGs nell'acronimo inglese) dell'Agenda Globale per lo sviluppo

sostenibile, approvata il 25 settembre 2015 dalle Nazioni Unite (Agenda 2030) ed è anche il secondo punto dei 20 previsti dal Pilastro sociale europeo.

È essenziale, non solo per contrastare il divario salariale di genere, ma più in generale per tentare di creare una società migliore e più inclusiva, lavorare soprattutto affinché cresca, si diffonda e si consolidi una cultura che attribuisca il giusto riconoscimento sociale al lavoro di cura e per una sua maggior condivisione (non solo per quanto riguarda i figli, ma ad esempio anche gli anziani) fra donne e uomini.

È necessario implementare i servizi per la conciliazione e lavorare affinché vi sia una sinergia sempre più forte fra quelli offerti dal territorio e la contrattazione aziendale, evitando in tal modo sovrapposizioni e un uso frammentario delle risorse e riuscendo a costruire soluzioni che siano realmente pensate in funzione dei bisogni di lavoratrici, lavoratori e famiglie

Una maggior diffusione di servizi non solo favorirebbe condizioni di vita e di lavoro migliori, ma incoraggerebbe una più forte mobilità delle donne all'interno del mercato del lavoro, consentendo loro di migliorare la propria condizione anche dal punto di vista retributivo.

In tutto questo la formazione riveste un ruolo fondamentale, sia per le donne che per gli uomini ed è importante che tutti abbiano la possibilità di fruirne durante l'intero arco del proprio percorso lavorativo. Da questo punto di vista la maternità rappresenta un momento di grande crescita, innanzi tutto personale, che sicuramente può divenire un grande valore anche sul piano professionale.

I percorsi legati alla valorizzazione delle competenze acquisite grazie alla maternità possono essere una opportunità, ma occorre vigilare affinché dall'opportunità non si scivoli nell'obbligatorietà.

Ogni donna deve poter scegliere in assoluta libertà come vivere questo momento, anche rispetto a possibili percorsi formativi e la sua scelta non deve in alcun modo risultare condizionante per il suo rientro in azienda o per il suo futuro percorso professionale.

ANGELA ALBERTI

Coordinamento Donne CISL Lombardia

La realtà dei dati dimostra che ancora oggi, alle porte del 2020, ha importanza parlare di differenza salariale tra lavoratrici e lavoratori. Le nostre leggi, a partire dalla Costituzione, dichiarano il diritto all'uguaglianza anche nella retribuzione. I Contratti Collettivi Nazionali hanno sempre ribadito tali principi, identificando la retribuzione collegata a inquadramento e mansioni, ad esempio, non certo al genere.

Ma allora dove dobbiamo cercare le ragioni di un pesante differenziale nei salari reali e nelle carriere? Tocca indagare le voci accessorie, quali straordinari, turni e trasferte per esempio: la scelta di poter restare in azienda più ore, di accettare trasferte non è sempre una scelta libera, viene limitata dal carico di cura che ancora grava soprattutto sulle donne. Ma i turni e gli straordinari sono salario reale, così come le trasferte, e tutte queste scelte gravano sulle opportunità di carriera, con evidente limite della progressione economica.

Cosa possiamo e fare e cosa abbiamo fatto noi parti sociali? Intanto possiamo utilizzare strumenti di conoscenza, quali la legge 125/91. Questa straordinaria legge datata 1991, purtroppo non sempre ricordata, si occupa di *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*. All'articolo 9 obbliga le aziende (quelle private con oltre 100 dipendenti ogni due anni e le aziende pubbliche ogni anno) a presentare un rapporto, disaggregato per genere, sulle condizioni di lavoratori e lavoratrici, in merito all'accesso al lavoro, alla formazione, all'inquadramento professionale, ai livelli retributivi, alla progressione di carriera, alle uscite.

Lo strumento, pur depotenziato negli anni, può essere ancora utile per rilevare discriminazioni o situazioni potenzialmente discriminanti, o segreganti, ma anche per evidenziare realtà non discriminatorie ma di importante differenza di genere, per esempio sulle retribuzioni.

Vi è inoltre oggettivamente un **problema di cultura**. Nemmeno una legislazione estremamente innovativa (L.53/2000 e dlgs 151/2001) è riuscita negli ultimi venti anni a riequilibrare il peso del lavoro di cura all'interno delle famiglie, anche se la Storia è gentildonna e piano piano si notano cambiamenti nei comportamenti dei giovani padri verso i figli, i ragazzi cominciano a considerare una perdita di opportunità rinunciare a vivere in prima persona l'esperienza della genitorialità!

Ma l'allungamento della speranza di vita, non sempre in buone condizioni di salute, ha portato all'evidenza la questione degli anziani non autosufficienti, il cui impegno dal punto di vista della cura ricade nuovamente per la maggior parte sulle spalle delle donne. Le donne, appena "liberate" dalla cura dei figli piccoli si trovano così vincolate

dai genitori anziani, con esigenze diverse, certo, ma che comunque impediscono scelte lavorative impegnative.

Esiste uno “scambio” per cui le donne rinunciano a carriera e soldi in cambio di flessibilità e tempo? Noi pensiamo di sì, anche se questa affermazione non può essere generalizzata. È stata vera per la generazione delle donne che oggi hanno 50/60 anni, è meno vera per le ragazze giovani, che possono contare su forme di organizzazione del lavoro più agili e su un maggiore equilibrio rispetto agli impegni familiari, è ancora vera per chi non può utilizzare gli strumenti del lavoro *smart*, perché legata a orari fissi e alla presenza, per esempio in produzione.

Certo è che il tetto di cristallo continua a esistere, rendendo difficile - per motivi non immediatamente percepibili - la crescita professionale e di carriera delle donne, e di conseguenza anche l'aumento dei loro salari di fatto. Ricordiamo che viene detto tetto di cristallo proprio perché non si vede chiaramente, altrimenti potremmo facilmente agire con le vertenze, ma il suo essere trasparente, celato nelle molte pieghe di cui abbiamo parlato, complica anche solo il suo riconoscimento.

Quanto agli **strumenti per tentare di uscire dal gap salariale**, è necessario mettere le donne in condizione di essere consapevoli del prezzo che pagano per il doppio ruolo, consapevolezza che è molto probabile già abbiano se andiamo a vedere i tassi di natalità fra le lavoratrici italiane. Molto potrebbe fare la contrattazione aziendale del *welfare*, offrendo strumenti utili alle famiglie per sollevare donne e uomini almeno dal costo del lavoro di cura, per esempio attraverso l'offerta di asili nido, o di contributi per *babysitting*, o per RSA, o anche più semplicemente con servizi espressi di tintoria presso l'Azienda.

È evidente che sarà sempre complicato per le giovani donne accettare un trasferimento di sede in cambio di una opportunità di carriera, soprattutto in presenza di figli piccoli, come sarà difficile scegliere un lavoro più remunerato - magari perché organizzato su turni - in certe fasi della vita, ma la sensibilizzazione sulla questione, delle imprese e dei/delle manager, - come anche delle rappresentanze sindacali interne - può mettere in moto cambiamenti positivi sull'organizzazione del lavoro, che portino a un riequilibrio anche delle retribuzioni in tempi non troppo lontani.

Noi crediamo che uno strumento fondamentale per questa sensibilizzazione sia la **formazione**, meglio se congiunta, delle persone che in Azienda coprono funzioni di organizzazione e gestione, insieme a chi, nel Sindacato, ha il ruolo di contrattare le condizioni di lavoro all'interno dell'impresa.

Il percorso fatto fin qui, che deve continuare, non è rivoluzionario: è fatto di cambiamenti culturali, diffusione delle informazioni, ricerca delle soluzioni, senza per questo smettere di contrastare le evidenze: ancora oggi leggiamo annunci di ricerca del personale palesemente discriminatori, e durante i colloqui sono ancora realtà le domande alle giovani candidate sulla volontà di fare figli, senza dimenticare che

appartengono a un passato ancora troppo recente le dimissioni delle donne firmate in bianco.

SERENA BONTEMPELLI

Segretaria Confederale UIL Lombardia

Ma perché
io guadagno meno di te?



3

TAVOLA ROTONDA

3 dicembre 2018
Palazzo Pirelli Milano



Proposte a confronto

Ma perché io guadagno meno di te? Parte II

Tavola rotonda

con istituzioni, associazioni datoriali,
organizzazioni sindacali, esperti

Lunedì 3 dicembre 2018 h 17.30

c/o Palazzo Pirelli - Sala Ghilardotti
via Fabio Filzi 22, Milano

La tavola rotonda metterà in dialogo diversi soggetti, su prospettive e proposte rispetto alla trasparenza del fenomeno, agli strumenti, normativi e non, per la conciliazione la flessibilità e la formazione.

Introduce e coordina

Paola BOCCI, Consigliera Gruppo PD Lombardia

Intervengono

Massimo BOTTELLI, Assolombarda

Anna ZANNINO, CNA Lombardia

Rita PALUMBO, Terziario Donna Milano

Valentina CAPPELLETTI, CGIL Lombardia

Angela ALBERTI, CISL Lombardia

Serena BONTEMPELLI, UIL Lombardia

Tommaso NANNICINI, Camera dei Deputati

Cristina TAJANI, Comune di Milano

Carolina PELLEGRINI, Consigliera di Parità Regione Lombardia

Camilla GAIASCHI, Università di Milano

Donata GOTTARDI, Università di Verona

Contributi video di

Tito BOERI, Presidente INPS

Beppe SALA, Sindaco di Milano

Per informazioni contattare
eventi.pd@consiglio.regione.lombardia.it - 0267486207



I saluti di Attilio Fontana, Presidente Regione Lombardia

Il tema della piena occupazione femminile e dell'uguaglianza salariale, contro il cosiddetto gender pay gap, sono all'attenzione di Regione Lombardia, così come ho sottolineato anche al Congresso regionale della Cgil. Fin dal momento del mio insediamento ho sottolineato l'importanza della valorizzazione del ruolo delle donne nell'ambito lavorativo e proprio per consentir loro di impegnarsi senza ostacoli nella vita professionale, come in quella familiare, ho sostenuto il rinnovo di misure come 'Nidi gratis', e incentivato la realizzazione di progetti per favorire la conciliazione vita-lavoro e il welfare aziendale. Mi rendo conto che ci sia ancora un grande lavoro da fare e un cambio culturale importante da attuare.

In Regione Lombardia non esiste una discriminazione salariale tra uomo e donna che ricoprono lo stesso incarico, sono consapevole che altrettanto non avvenga nel privato. Ciò è profondamente ingiusto, in realtà alle donne che lavorano dovrebbe essere riconosciuto un plus, visto che nella maggior parte dei casi al lavoro in ufficio si aggiunge quello per la gestione di casa e figli.

Nell'ambito della valorizzazione del lavoro e dei dipendenti regionali, per favorire la progressione, sarà certamente tenuto in grande considerazione l'equilibrio di genere. Non sono favorevole alle quote rosa, ma stigmatizzo chi discrimina una donna perché ha figli piccoli o potrebbe averne. Ogni donna dovrebbe essere libera di avere una famiglia e allo stesso tempo avere la carriera professionale che desidera. Dicevo che c'è ancora tanto lavoro da fare, anche sulle stesse donne, che talvolta rinunciano a questa libertà ancor prima che venga negata. Quindi, vi auguro buon lavoro e garantisco l'impegno ad ascoltare e a condividere quei piccoli passi che consentiranno alle donne di percorrere una strada nuova nel mondo del lavoro.

INTRODUZIONE, DESCRIZIONE DEI LAVORI E CONCLUSIONI DI PAOLA BOCCI

Premessa

Dopo poco più di un mese dal nostro primo incontro, ci confrontiamo su quali strumenti e proposte di tipo legislativo, contrattuale, culturale sia necessario mettere in campo. Ricordo le tappe del percorso che abbiamo compiuto per questo approfondimento e ringrazio per la grande disponibilità tutti coloro che hanno accettato la sfida: nel convegno del 15 abbiamo coinvolto sei esperte che hanno inquadrato cause e criticità dello squilibrio retributivo (Fornero, Sabbadini, Casarico, Mosca, Gottardi, Gaiaschi) e chiesto a loro di suggerire alcune domande. Domande che abbiamo rielaborato e posto a associazioni datoriali, organizzazioni sindacali rappresentanti delle istituzioni, raccogliendo poi in video interviste, o in forma scritta i loro contributi.

In tutti gli interventi c'è la consapevolezza che le donne che lavorano siano ancora troppo poche e abbiano sicuramente carriere più frammentate e discontinue rispetto agli uomini; che rinuncino al lavoro, a rientrare nel mondo del lavoro dopo una maternità, o a una carriera e alla crescita professionale quando i figli sono cresciuti e i problemi di cura sono legati a familiari anziani. Le aziende, le istituzioni, ma anche le lavoratrici devono divenire più coscienti del divario retributivo, stante il fatto che strumenti normativi siano già in atto.

É ancora presente un forte conservatorismo a livello culturale, che interpreta la donna come soggetto a cui è delegato quasi in toto il carico di cura dei familiari. Mi preme per prima cosa sottolineare come dalle interviste sia emerso da parte di tutti un filo rosso comune: la necessità di una ripartizione più equa delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

Articolazione dei lavori

Riproponiamo qui ora i video che sintetizzano le interviste svolte, secondo tre macro aree: dati, strumenti e formazione.

1. **Dati**: raccolta, omogeneità, accessibilità e trasparenza, possibilità di analizzare anche la parte variabile del salario.



2. **Strumenti**: gli strumenti di conciliazione, delle esigenze di flessibilità oraria (*smart working*), della agevolazione e facilitazione alla mobilità, del gradimento di strumenti compensativi.



La videointervista al Presidente INPS Tito Boeri



3. **Formazione:** prima e durante la vita lavorativa (orientamento delle ragazze verso percorsi di studio per professioni qualificanti con maggiore possibilità di parità salariale) e di necessità di un cambiamento culturale



Conclusioni

L'impegno nel rispondere alle sollecitazioni indica che si possono produrre soluzioni più efficaci se questo confronto non si ferma qui, e se le istituzioni, Regione compresa, si faranno carico del problema facilitando e rendendo costante questo il confronto. Tirando le fila di questo percorso si evidenzia la necessità di più linee d'intervento: sui dati, sulla conciliazione e flessibilità, sulla formazione.

Relativamente ai dati abbiamo ancora bisogno di fare emergere il fenomeno e la rilevazione effettiva è uno strumento significativo di sintesi e interpretazione. Intervenire sui dati implica semplificare i processi di raccolta - utile sia per le aziende sia per chi li deve rielaborare - individuare nuovi criteri di selezione e calcolo perché siano più omogenei e comparabili; rendere i dati facilmente accessibili a tutte le associazioni datoriali, sindacali e alle imprese stesse, pubblicizzare l'elaborazione della analisi. La Consigliera di Parità lombarda può farsi promotrice di questa istanza con la rete delle consigliere di parità?

La Giunta lombarda, in via sperimentale, potrebbe istituire una sorta di "bollino rosa" per le aziende che favoriscano la trasparenza dei dati e promuovere campagne informative sulle *best practice* di chi ha ridotto la forbice e attivato politiche di equilibrio e quindi di parità salariale. Le associazioni datoriali potrebbero assumere tra i loro obiettivi prioritari il superamento del Gap, facendo tesoro di esperienze già in atto tra i loro associati.

Relativamente alla conciliazione e flessibilità è necessario incrementare i posti negli asili nido e nei servizi socio assistenziali per anziani e disabili sul territorio, perché per le donne che lavorano può essere più utile una maggiore diffusione di una politica basata su contributi *una tantum* e gratuità come i bonus sugli asili nidi gratis. Sostenere gli enti locali nell'attivazione di forme di accompagnamento alle scelte di tate e badanti, i cosiddetti *caregivers*, per certificarne qualità e competenze. Farsi promotori con il governo per reintrodurre e ampliare i congedi parentali anche per gli uomini.

Relativamente alla **formazione**, occorre stimolare, accompagnare e finanziare percorsi di orientamento scolastico e formativo con una specifica attenzione alle ragazze, per una maggiore consapevolezza nella scelta di percorsi STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*). E incoraggiare e formare le donne alla contrattazione. Nello stesso tempo promuovere percorsi di formazione per gli uomini sulle competenze di cura, verso bambini e verso anziani.

Se tutti condividiamo l'urgenza di fare passi avanti, Regione Lombardia deve dare seguito a tutti gli spunti e proposte emerse oggi, **mettere in campo azioni concrete**, attivare un luogo di confronto stabile, codificato e riconosciuto formalmente, azione condivisa tra gli assessorati al Lavoro e Istruzione e Assessorato Pari Opportunità e Famiglia.

Un luogo che dia voce e possibilità di confronto ad associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, università, per ridurre il fenomeno e individuare correttivi e proposte condivise.

Come Gruppo PD attiveremo da subito un confronto con la Giunta e il Consiglio Regionale, la Consigliera di Parità e il CPO (Consiglio per le Pari Opportunità), sperando di averli come alleati in questo obiettivo.

Qui i link ai video integrali della tavola rotonda

 https://youtu.be/-_ERULL-mLE per la prima parte

 https://youtu.be/w02hJ8_Ql-8 per la seconda parte

 <https://youtu.be/qS4ht6gUkEE> per la terza parte

Ma perché
io guadagno meno di te?



4

PROPOSTE
E
PROGETTO DI LEGGE

PAOLA BOCCI

Consigliera regionale Pd Lombardia

Le proposte da mettere in campo

Premessa

Le sollecitazioni emerse da questo percorso indicano che la soluzione del divario retributivo sta nell'azione coordinata di più livelli istituzionali, che devono attivarsi sia sull'adeguamento normativo, sia nella promozione di un costante confronto con le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali, azione coordinata che non può prescindere dall'adesione e promozione di un cambiamento culturale.

Il cambiamento culturale, che supera lo stereotipo della donna come soggetto 'naturalmente' preposto a occuparsi della cura di casa e famiglia, a favore di una visione che ridistribuisce più equamente i carichi di cura tra uomini e donne, è la chiave che muove tutto il resto.

La donna potrà partecipare al suo percorso lavorativo con meno ostacoli e rinunce, abbattendo i divari, solo se esisteranno norme e prassi che agevolano questa svolta, norme capaci di migliorarne la condizione reddituale anche una volta uscita dal mondo del lavoro (con pensioni più alte).

Gli aspetti che incidono sul Gap sono attinenti a norme, a cultura d'impresa e alla cultura del lavoro. Tutti gli attori dovrebbero adoperarsi per creare una maggiore informazione e consapevolezza nelle donne, perché possano esercitare i loro diritti e migliorare la propria capacità di contrattare (aumenti di salario e/o progressioni di carriera). Le istituzioni devono innovare, far applicare le norme e farle conoscere. Le imprese devono orientare verso un'equità di genere le politiche salariali, l'organizzazione dei tempi del lavoro, con flessibilità negli orari e nelle condizioni lavorative, i premi di produttività (ad esempio nei criteri di assegnazione dei premi), i servizi complementari, il welfare aziendale.

Le parti sociali devono avere tra gli obiettivi prioritari della contrattazione collettiva la riduzione del divario: per ottenerlo non si può prescindere dalla formazione dei negoziatori (attraverso la pubblicizzazione di glossari, modelli, migliori pratiche) e degli operatori - sindacati e consigliere di pari opportunità - che entrano in contatto con possibili forme di discriminazione e promuovendo casi pilota.

Ognuno deve fare la sua parte

Il Parlamento e la Commissione Europea, hanno messo in evidenza la dimensione strutturale del problema, e hanno contribuito in maniera sostanziale alla definizione generale delle politiche nel settore della parità di genere attraverso atti di legislazione

ordinaria, indirizzi e relazioni di iniziativa per richiamare l'attenzione dei Paesi membri e delle altre istituzioni sul tema.

Quanto fatto deve avere un seguito con **interventi a sistema** che promuovano l'occupazione femminile e la riduzione del divario salariale tra i generi, **consolidando le Direttive e Risoluzioni** già in essere (1) e introducendo misure specifiche sul *Work Life Balance* e sul contrasto al *Gender Pay Gap* (misure sulla trasparenza salariale; correttivi nell'organizzazione del lavoro, più incisivi sostegni a modalità lavorative innovative come lo *smart working* e all'imprenditoria femminile, in particolare a PMI e MPMI; supporto a interventi in ambito formativo STEM).

A livello nazionale è ovviamente indispensabile che il **Governo** recepisca le direttive europee in materia, e che il **Parlamento** promuova adeguamenti della legislazione attuale, sia sollecitando una maggiore trasparenza da parte delle imprese, sia rivedendo in senso paritario gli strumenti che incoraggiano la conciliazione, sia applicando modelli organizzativi innovativi nella Pubbliche Amministrazioni.

Esiste una buona legge nazionale (la legge 125/91 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) e contratti collettivi che obbligano le imprese a pagare donne e uomini nello stesso modo per un lavoro di pari valore, ma a fronte di una normativa formalmente ineccepibile il fenomeno persiste.

Al fine di garantire **maggiore trasparenza** sulla parità salariale e sulle pari opportunità sul luogo di lavoro, sono favorevole ad una proposta di un aggiornamento del Codice per le Pari Opportunità fra uomini e donne, (D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198). Proposta che richiede alle imprese sotto i 100 dipendenti di redigere su base volontaria il rapporto biennale sui vari aspetti inerenti le pari opportunità sul luogo di lavoro, inclusa la retribuzione, e che sul sito del Ministero del Lavoro sia pubblicato l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e delle aziende che non lo hanno fatto.

Occorre anche rivedere **le norme che regolano i congedi parentali**: vanno interpretati come a disposizione per tutti (uomini e donne) e devono essere meglio retribuiti. L'utilizzo della leva dell'incentivo, l'applicazione di criteri di non scambiabilità con il congedo di maternità, l'introduzione di un minimo di obbligatorietà per i padri, porterebbero significativi effetti in termini di riequilibrio tra uomini e donne nei carichi di cura. Queste misure adottate in altri paesi europei dove il congedo di paternità è ben retribuito, hanno contribuito a raggiungere questo obiettivo.

Le Pubbliche Amministrazioni per prime dovrebbero adottare modelli organizzativi del lavoro che introducano capillarmente modalità lavorative innovative (*part time, smart working, flessibilità oraria*) per uomini e donne.

Un Progetto di Legge in Regione Lombardia per la parità salariale

Come tutti i livelli istituzionali, anche **Regione Lombardia** deve mettere in campo norme e azioni concrete - a partire dal potenziamento degli strumenti normativi esistenti e degli organismi già in essere - per contrastare il fenomeno del divario salariale che genera disparità e sperequazione e che se fosse risolto diventerebbe una potente leva di sviluppo economico per la nostra regione. Da fonte Istat sappiamo che se l'Italia è uno dei Paesi europei col più basso tasso di occupazione femminile (48,9% contro il 62,4% di media europea), la Lombardia presenta un tasso leggermente più alto (59,3% contro il 75,1% degli uomini), ma ancora al di sotto della media europea e dei paesi che ricoprono le prime posizioni.

Per ciò che riguarda le norme, la Legge Regionale quadro che contiene provvedimenti a sostegno della parità lavorativa è la **Legge n.22 del 28 settembre 2006 (Il mercato del lavoro in Lombardia)**.

Questa legge, che nell'articolo 22 elenca le azioni per la *Parità di genere e conciliazione tra tempi di lavoro e di cura (vedi allegato 1)*, non prevede azioni specifiche per il raggiungimento della parità retributiva. Si rende dunque necessario introdurre nell'articolato ulteriori declinazioni che contengano provvedimenti mirati a ridurre il divario retributivo e salariale che agiscano su diverse linee di intervento.

Questi i principali contenuti per un aggiornamento della Legge n. 22, oggetto della proposta di **Progetto di Legge Regionale**, presentata da me insieme al Gruppo Pd.

La prima linea di intervento propone azioni per l'emersione del fenomeno, con una maggiore trasparenza dei dati attraverso una maggiore e più puntuale pubblicizzazione e diffusione del rapporto biennale redatto dalle imprese sui vari aspetti inerenti le pari opportunità sul luogo di lavoro, inclusa la retribuzione. L'obbligo di mappatura delle retribuzioni in alcuni paesi europei sembra essere tra le azioni che più ha inciso nella lotta alle discriminazioni retributive.

Al momento la Regione dà visibilità della situazione retributiva nelle aziende con più di 100 dipendenti, attraverso una relazione a cura della Consiglieria di Parità che risponde all'obbligo di legge nazionale (Art. 46 del 'Codice per le pari opportunità fra uomini e donne, di cui decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

La seconda linea d'intervento riguarda il sostegno all'orientamento agli studi e ai percorsi di formazione delle ragazze e il potenziamento delle loro competenze tecnologiche, per contrastare gli stereotipi e incoraggiare l'ingresso delle ragazze in settori lavorativi con retribuzioni più alte. Le ragazze, pur ottenendo prestazioni scolastiche di eccellenza, attualmente sono infatti più orientate a scegliere studi che hanno sbocchi lavorativi in settori meno retribuiti e/o con meno contenuto innovativo e di tecnologia e sono poco presenti in percorsi di studio STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

In Lombardia le ragazze iscritte alle università sono oltre la metà (54%), mentre tra gli iscritti a percorsi di laurea STEM hard (che comprendono scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) solo uno studente su 3 è donna (33%). In particolare, tra le discipline STEM *hard* le ragazze sono solo un quarto degli iscritti ai corsi di ingegneria, costruzioni (24%). Se la definizione di materie STEM viene estesa aggiungendo l'ambito sanitario e artistico, allora la presenza femminile è molto più elevata: nei corsi di medicina, farmacia e infermieristica, la quota di ragazze iscritte cresce fino al 63,3%, e raggiunge il 64,6% nei corsi di laurea in ambito artistico. Le ragazze che hanno intrapreso percorsi di laurea nelle aree STEAM, hanno in media retribuzioni più alte, differenziali di genere più contenuti, e premi salariali più elevati. (Ricerca IRS per Assolombarda legata al progetto *Steamiamoci*).

Persistono quindi, purtroppo, stereotipi di genere, legati a distinzioni diffuse su ciò che è 'per uomini' e ciò che è 'per donne', molto radicati nel senso comune che sono da destrutturare. Azioni efficaci sono: l'orientamento verso percorsi formativi in ambito STEM per le ragazze fin dalla scuola dell'obbligo, la promozione di progetti di alternanza scuola lavoro per rafforzare le competenze delle ragazze, anche in settori tradizionalmente "maschili", l'innovazione dei *curricula* scolastici al fine di rinforzare competenze tecniche e digitali poco presenti in percorsi di studio maggiormente frequentati dalle studentesse.

La terza linea di intervento è indirizzata al supporto a enti locali e imprese che promuovano la parità di genere anche salariale. È necessario promuovere azioni di sostegno alla costituzione e allo sviluppo di reti di imprese locali che promuovono la parità, istituire un Albo delle imprese virtuose e introdurre certificazioni di premialità.

Le Reti territoriali per la conciliazione di Regione Lombardia (RTC - normate dalla DGR 5969/16 - progetto di welfare territoriale particolarmente innovativo e sviluppato in rete fra Comuni, imprese e Terzo Settore) potrebbero essere il soggetto promotore di buone prassi per la parità di genere, mettendo in connessione più realtà imprenditoriali presenti in specifici ambiti territoriali, in forma di reti di imprese locali, dedicando a questo scopo finanziamenti del Fondo Sociale Europeo e finanziamenti propri regionali. Contemporaneamente, occorre un maggiore supporto agli Enti Locali per la costituzione, promozione e funzionamento di servizi e strumenti, per l'informazione e la formazione dei soggetti aderenti alle associazioni banche dei tempi o altre forme di Welfare aziendale improntate alla parità e alla conciliazione vita - lavoro.

La costituzione di un Albo delle imprese virtuose sarà frutto di un percorso di confronto tra istituzione, imprese e parti sociali, che identificheranno insieme i requisiti per l'adesione da parte delle aziende e valuteranno quale tipo di riconoscimento e premialità siano di maggiore interesse per le imprese stesse.

Una buona pratica è quella attivata dalla Città Metropolitana di Bologna con il "*Gender Label*" i cui criteri presi in considerazione sono: eguale retribuzione per eguale mansione, eguali opportunità di accesso, eguali opportunità di mantenere il posto di lavoro lungo il ciclo di vita (anzianità, abbandoni), eguali opportunità di sviluppo di competenze, eguali opportunità di avanzamento in posizioni di responsabilità e leadership, eguale distribuzione orizzontale (tra i settori) e verticale (tra i livelli d'inquadramento, fino agli

organismi di *governance*), pratiche di conciliazione vita-lavoro per donne e uomini, trasferimento buone pratiche ad altre aziende nel proprio contesto territoriale.

Le disparità di reddito e salario sono determinate in gran parte dalla discontinuità e dalle interruzioni del percorso professionale. Per contrastare le differenze retributive **una linea d'intervento efficace è costituita da un insieme di azioni di sostegno al reddito per periodi temporanei**, attraverso fondi dedicati che possano integrare reddito e contributi previdenziali in caso di utilizzo di congedi parentali e di lavoro part-time o astensione facoltativa per motivi di cura e assistenza di familiari. E contemporaneamente prevedere percorsi di formazione e aggiornamento per chi rientra al lavoro dopo la maternità o assenze per cura di familiari.

La Regione Puglia ha introdotto un percorso sperimentale di Fondi pubblico - privati per la flessibilità nel lavoro cui hanno aderito tre enti bilaterali sensibili al tema (EBAP, Ente Bilaterale Artigianato Puglia, EBITER, Ente Bilaterale per il Terziario Provincia di Bari e Barletta - Andria - Trani, EBT, Ente Bilaterale Turismo Puglia e Ordine degli Avvocati di Bari).

Le risorse sono state destinate, per esempio, ad "integrare il reddito in caso di utilizzo di congedi parentali per assistere i figli minori fino alla concorrenza del 100% della retribuzione di riferimento e per un periodo pre-determinato; integrare il reddito per il versamento dei contributi volontari in caso di lavoro part-time motivato dall'ingresso di figli nel nucleo familiare o dalla necessità di far fronte a un carico di cura familiare" (Puglia Sociale).

Ultima linea di intervento che completa le quattro linee è **l'istituzione di un Tavolo di lavoro permanente** per sviluppare **azioni di promozione, verifica e monitoraggio**. Un luogo di confronto stabile, codificato e riconosciuto, formalmente partecipato e promosso da Regione Lombardia, attraverso gli assessorati al Lavoro e Istruzione e Assessorato Pari Opportunità e Famiglia, che coinvolga organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, università, per monitorare il fenomeno ed elaborare modelli regolativi innovativi e proposte condivise per individuare correttivi a riduzione del fenomeno.

Riferimenti e documentazione

- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006; Risoluzione del Parlamento europeo del 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti 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.
<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-e-donne>
- Consigliera di parità: <http://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it/wps/portal/site/consigliera-di-parita-regionale>
- CPO della Lombardia: <http://www.consiglio.regione.lombardia.it/wps/portal/crl/home/istituzione/altri-organismi/consiglio-per-le-pari-opportunita-della-lombardia>

Allegato 1 – articolo 22 legge 22/2006 - “Il mercato del Lavoro in Lombardia”¹

Art. 22 (Parità di genere e conciliazione tra tempi di lavoro e di cura)

La Regione nella propria programmazione sostiene azioni di sistema a favore dell’inserimento e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne, nonché promuove in particolare, anche mediante l’impiego di voucher e altri incentivi economici:

- a) lo sviluppo di servizi domiciliari, asili aziendali e altri strumenti di cura e assistenza alla persona e alla famiglia;
- b) piani aziendali e territoriali volti alla ridefinizione degli orari di lavoro, degli orari dei territori o delle città e dei modelli di organizzazione del lavoro, anche attraverso l’impiego del lavoro a tempo parziale e del telelavoro, in funzione dell’obiettivo di conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura;
- c) misure a favore delle persone, in particolare delle donne, che rientrano nel mercato del lavoro dopo prolungati periodi di assenza per motivi di cura familiare, anche mediante l’impiego del contratto di inserimento al lavoro di cui all’articolo 54 del d.lgs. 276/2003;
- d) azioni positive per favorire l’utilizzo dei congedi parentali previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città);
- e) azioni di orientamento e informazione per favorire l’utilizzo degli incentivi di cui all’articolo 9 della legge 53/2000;
- f) approcci innovativi alla gestione del cambiamento demografico a sostegno della famiglia;
- g) azioni positive per la parità di genere finalizzata al superamento di ogni disparità nell’accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione in carriera, nonché azioni concrete di riduzione del differenziale tra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile, attraverso azioni positive di cui al d.lgs. 198/2006.

¹<http://normelombardia.consiglio.regione.lombardia.it/NormeLombardia/Accessibile/main.aspx?view=showdoc&iddoc=lr002006092800022>

ARTICOLATO DEL PROGETTO DI LEGGE

Gruppo Consiliare Regionale PD della Lombardia

Prima firmataria Consigliera Paola Bocci

Art. 1

(Modifiche alla l.r. 22/2006- Riduzione divario retributivo di genere)

1. Alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 (Il mercato del lavoro in Lombardia) sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo l'articolo 22, sono aggiunti i seguenti:

Art. 22 bis

(Parità retributiva tra uomini e donne)

1. La Regione nella propria programmazione sostiene azioni di sistema a favore della riduzione del divario salariale per il raggiungimento di una reale parità retributiva tra uomini e donne, e in particolare promuove, anche attraverso incentivi economici, i seguenti strumenti:

a) Azioni legate all'emersione ed alla trasparenza dei dati relativi alla retribuzione anche mediante la pubblicizzazione e diffusione del Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006.

b) Progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e di adozione delle migliori pratiche in materia.

c) Azioni di orientamento e formazione volte a contrastare stereotipi e ad accrescere la partecipazione delle ragazze a percorsi scolastici ed accademici in discipline scientifico tecnologiche e a rafforzare le loro competenze tecniche e digitali.

d) Azioni di sostegno agli Enti Locali ed alle Imprese per la costituzione e lo sviluppo di reti d'impresa locale che promuovano la parità retributiva.

e) Misure temporanee di sostegno al reddito e percorsi di aggiornamento professionale per chi utilizza strumenti di flessibilità connessi ai bisogni di conciliazione vita lavoro e di cura nelle diverse forme previste dalla normativa nazionale e dalla contrattazione collettiva.

Art. 22 ter

(Albo regionale)

1. Al fine di riconoscere e qualificare le imprese che adottano politiche di riduzione del divario salariale tra uomini e donne ovvero particolari iniziative innovative in materia di Pari Opportunità, è istituito un apposito Albo regionale.

2. I requisiti per iscrizione, nonché i criteri e le modalità di tenuta dell'Albo saranno disciplinati dalla Giunta regionale attraverso un apposito regolamento sentite la competente Commissione consiliare, la Consigliera regionale di Parità, le parti sociali e datoriali e le associazioni più rappresentative che promuovono la Parità.

3. La Giunta regionale istituisce la giornata della parità salariale tra uomo e donna, durante la quale assegna un premio alle imprese iscritte nell'Albo che si siano particolarmente distinte nell'ambito della riduzione del divario

Art. 22 quater
(Tavolo di lavoro permanente)

1. E' istituito un apposito Tavolo di lavoro permanente, di seguito Tavolo, per monitorare il fenomeno, confrontare e promuovere i modelli organizzativi più innovativi in materia di parità salariale tra uomini e donne.
2. Il Tavolo di cui al comma 1 è così composto:
 - a) L'Assessore regionale competente in materia di Pari Opportunità o suo delegato, che lo presiede;
 - b) L'Assessore competente in materia di Istruzione, formazione e lavoro o suo delegato;
 - c) La Consigliera regionale di Pari Opportunità;
 - d) La Presidente del Comitato per le Pari Opportunità della Lombardia o suo delegato;
 - e) Tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali;
 - f) Tre rappresentanti delle organizzazioni datoriali di categoria;
 - h) Un rappresentante delle associazioni più rappresentative che promuovono la Parità di Genere.
 - i) Una rappresentanza del mondo accademico che ha realizzato studi sulla Parità di Genere.
3. Il Tavolo è nominato all'inizio di ogni legislatura dal Presidente della Giunta regionale e rimane in carica per l'intera legislatura. Alla scadenza della legislatura le funzioni vengono prorogate sino alla nomina dei nuovi componenti.
4. In fase di prima attuazione il Tavolo è nominato entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.
5. Il Tavolo approva, su proposta del Presidente, il regolamento interno con il quale stabilisce le modalità di funzionamento dello stesso.
6. La partecipazione al Tavolo è a titolo gratuito.

b) Dopo il comma 6 dell'articolo 36 sono aggiunti i seguenti commi:

6.1 Alle spese di natura corrente derivanti dall'attuazione dell'articolo 22 bis, lettere a), b), d) ed e), e degli articoli 22 ter e 22 quater, quantificate in euro 2.700.000,00 per l'anno 2019, si provvede con incremento per l'anno 2019 di euro 2.700.000,00 della missione 15 'Politiche per il lavoro e la formazione professionale', programma 01 'Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro' - Titolo 1 'Spese correnti' tramite corrispondente riduzione per l'anno 2019 di 2.700.000,00 euro della missione 20 'Fondi di riserva', programma 3 'Altri fondi' - Titolo 1 'Spese correnti' dello stato di previsione delle spese del bilancio regionale 2019-2021.

6.2 Alle spese di natura corrente derivanti dall'attuazione dell'articolo 22 bis, lettera c), quantificate in euro 300.000,00 per l'anno 2019, si provvede con incremento per l'anno 2019 della missione 05 'Istruzione e diritto allo studio', rispettivamente per euro 75.000,00 al programma 02 'Altri ordini di istruzione' - Titolo 1 'Spese correnti', euro 75.000,00 al programma 04 'Istruzione universitaria' - Titolo 1 'Spese correnti' ed euro 75.000,00 al programma 05 'Istruzione tecnica superiore' - Titolo 1 'Spese correnti', e incremento per l'anno 2019 di euro 75.000 della missione 15 'Politiche per il lavoro e la formazione professionale', programma 02 'Formazione professionale' - Titolo 1 'Spese correnti', tramite corrispondente riduzione per l'anno 2019 di 300.000,00 euro della missione 20 'Fondi di riserva', programma 3 'Altri fondi' - Titolo 1 'Spese correnti' dello stato di previsione delle spese del bilancio regionale 2019-2021.

6.3 Per gli esercizi successivi al 2019, all'autorizzazione delle spese degli articoli 22 bis, 22 ter e 22 quater della presente legge si provvede con legge di approvazione di bilancio dei singoli esercizi finanziari.

Riferimenti di studio e normativa

▶ Analisi e report

Istat - I differenziali retributivi nel settore privato anni 2014 – 2016 - <https://bit.ly/2JMNNwW>



Eurostat Scheda sul divario retributivo in Italia - <https://bit.ly/2yav7Ah>



InGenere (<https://bit.ly/2K2WYrV>) e LaVoce.info (<https://bit.ly/2SyRFUN>)



Regione Lombardia, *Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti, biennio 2016/2017- Rapporto 2018*, marzo 2019 - <https://bit.ly/2GpKGZA>

▶ Norme regionali e nazionali

L.R. 28 sett. 2006 , N. 22: Il mercato del lavoro in Lombardia - <https://bit.ly/2lzqwyh>



L. n. 125 / 1991 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro - <https://bit.ly/2XPaw0b>



Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 - <https://bit.ly/2YiGWTL>



CNEL- Disegno di Legge su modifiche all'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in materia di rapporto sulla situazione del personale con *Relazione* - <https://bit.ly/2Zaewc2>

▶ L'azione dell'Unione Europea

Consiglio dell'Unione Europea, *Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures - Draft Council Conclusions*, maggio 2019 - <https://bit.ly/2XbltdQ>



Comunicazione della Commissione Europea - *Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 Affrontare il problema del divario retributivo di genere* - e allegato <https://bit.ly/2Z7sg7j>



Comunicazione della Commissione al Parlamento, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo - 20.11.2017 COM(2017) 678 final <https://bit.ly/2YbIYB1>

Si ringraziano per i contributi e la partecipazione

Alessandra Casarico, Elsa Fornero, Camilla Gaiaschi,
Donata Gottardi, Alessia Mosca, Linda Laura Sabbadini

Angela Alberti, Tito Boeri, Serena Bontempelli, Massimo Bottelli,
Stefano Bottino, Valentina Cappelletti, Attilio Fontana, Clara Lazzarini,
Tommaso Nannicini, Rita Palumbo, Carolina Pellegrini, Silvia Piani, Fabio Pizzul,
Melania De Nichilo Rizzoli, Giuseppe Sala, Cristina Tajani, Anna Zannino

*I diritti sui contenuti presenti nel libro sono protetti da Copyright.
La riproduzione o l'uso di questi contenuti (grafica, testi, ecc.)
è permessa solo con autorizzazione scritta
indipendentemente dal mezzo di comunicazione utilizzato.*

RAGGIUNGERE LA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI IN LOMBARDIA

Documentazione del percorso di approfondimento
per superare il gender pay gap

ATTI DEL CONVEGNO 15 OTTOBRE 2018
DOMANDE E RISPOSTE, CONTRIBUTI
TAVOLA ROTONDA 3 DICEMBRE 2018
PROGETTO DI LEGGE PER REGIONE LOMBARDIA



“In Lombardia, la Regione con il maggior numero di donne occupate, è urgente considerare le ragioni del permanere di un alto differenziale retributivo tra uomini e donne che risulta sempre più anacronistico: pur in presenza di una legislazione di sostegno in apparenza ineccepibile, il fenomeno non accenna a diminuire e anche le aziende ne subiscono dei danni, in un clima di inconsapevolezza collettiva. Con questo percorso abbiamo voluto fornire elementi per inquadrare il problema, avanzando anche proposte concrete per superare il divario”.

Paola Bocci

Consigliera regionale, referente per le Pari Opportunità del Gruppo Consiliare Regionale del Partito Democratico della Lombardia