



In collaborazione con



Camera di Commercio  
Ravenna

Iniziativa organizzata dal Tavolo lavoro conciliazione e salute  
delle donne della Provincia di Ravenna

# Perché le donne? GUADAGNANO meno.

Relazioni Convegno di approfondimento in occasione della  
Giornata europea per la parità retributiva

## Giovedì 26 febbraio 2015

**Ravenna**

**Sala Cavalcoli**

**Camera di Commercio**

**Viale L. C. Farini, 14**



# **PERCHE' LE DONNE GUADAGNANO DI MENO?**

**Convegno di approfondimento in occasione della  
Giornata europea per la parità retributiva**

**Giovedì 26 febbraio 2015  
Sala Cavalcoli, Camera di Commercio  
Ravenna**

**RELAZIONI**

**Si ringrazia, per aver contribuito alla trascrizione degli interventi registrati, Perotta  
Clementina studentessa  
Terzo indirizzo economico sociale Liceo Classico D. Alighieri di Ravenna**

*I promotori dell'iniziativa desiderano precisare che la presente pubblicazione, quale sintesi parziale degli interventi effettuati, comprende solamente i contributi fatti pervenire dai partecipanti*

## INTRODUZIONE

**Arianna Orru'**

**Consigliera di parità supplente della Provincia di Ravenna**

Prima di addentrarci nel tema del Convegno sulla parità retributiva che le nostre relatrici illustreranno coinvolgendo tutti i rapporti di lavoro dal settore pubblico a quello privato, vi illustro sinteticamente chi sono le figure che hanno coordinato questo Convegno promosso dalle parti sindacali del territorio.

- **La Consigliera di parità e il Tavolo Conciliazione provinciale**

La Consigliera di Parità viene nominata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità.

E' presente a livello Nazionale, Regionale e Provinciale

E' un **pubblico ufficiale**

Le funzioni che le attribuisce il Codice delle Pari opportunità si concretizzano principalmente nella **GARANZIA E NELLA TUTELA GIUDIZIALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE.**

Per quanto riguarda **la garanzia contro le discriminazioni:**

- La Consigliera ha il compito di rilevare situazioni di squilibrio di genere in ambito lavorativo e collabora strettamente con la Direzione Territoriale del Lavoro,
- Promuove piani di azioni positive individuando anche risorse locali, nazionali e comunitarie,
- Verifica i risultati dei progetti delle azioni promosse.

Per quanto riguarda **la tutela giudiziale:**

- La Consigliera promuove tentativi di conciliazione (convocando in ufficio i datori di lavoro con lettera di accertamento discriminazione ai sensi del D.Lgs 198/2006) per ascoltare le versioni di entrambe le parti e valutare se possa esserci un margine per conciliare,
- Ricorre al Giudice del lavoro, su delega del soggetto discriminato, anche in via d'urgenza,
- Interviene ad adiuvandum nei giudizi già promossi dai terzi,
- Predispone e concorda piani anti discriminatori, nel caso di procedure conciliative.

- **Il Tavolo Lavoro Conciliazione Salute delle Donne**

E' un **Tavolo permanente** costituito attraverso la sottoscrizione di **un accordo territoriale** tra **Provincia di Ravenna**, Direzione Territoriale del Lavoro di Ravenna, Comuni di Ravenna, Lugo, Faenza, Unione dei Comuni della Bassa Romagna, Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna, Cgil, Cisl e Uil, Comitato Imprenditoria Femminile della C.C.I.A.A. di Ravenna A.U.S.L. di Ravenna. Vi partecipa come invitato permanente l'INAIL di Ravenna, con il quale l'Ufficio della Consigliera di Parità provinciale ha sottoscritto, nel 2010, un protocollo d'intesa.

Il Tavolo è operativo dall'anno 2008 ed ha l'obiettivo di promuovere e favorire la crescita della cultura sul tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, della qualità del lavoro e della salute delle donne, verificando la praticabilità di nuove forme organizzative del lavoro improntate a principi di flessibilità di orario e organizzativa.



Il Tavolo intende promuovere l'informazione su tutte le tipologie di azioni positive previste dalla legislazione europea, nazionale e regionale, diffondendo e scambiando le buone prassi in relazione ad iniziative sperimentali avviate sul territorio e ad esperienze positivamente applicate nel contesto nazionale.

In questi anni il Tavolo ha promosso molte iniziative ed intrapreso percorsi in tema di conciliazione.

Dopo aver illustrato il ruolo e l'attività che svolgono le figure promotrici del convegno entriamo nel vivo del tema **“parità retributiva fra uomini e donne”**.

Il principio di **non discriminazione** in ragione del sesso costituisce la manifestazione classica del **principio di uguaglianza**.

La sua applicazione nell'ambito dei rapporti di lavoro è sancita dalla nostra **Costituzione al 1 comma dell'art.37** “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”...e, nei documenti internazionali, come la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** che all'23 proclama “La parità fra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”, dal **Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea** art.157, che recita “Ciascuno Stato membro assicura 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”, dalla **Convezione ONU** sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna l'art. 11 lett. d) prevede il diritto alla parità di remunerazione ed all'uguaglianza di trattamento per un lavoro di uguale valore.

Nonostante questi lapidari principi ancora oggi le donne subiscono una disparità retributiva nel mercato del lavoro ed è questo il tema che andiamo ad approfondire con le nostre relatrici.

## RELAZIONE

### Marianna Ferruzzi - CISL

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea. Risale al 1957 la determinazione di considerare tra i diritti umani l'uguaglianza di genere, anche in termini di parità economica. Nel Trattato di Roma del 1957 fu sancito ciò che ancora oggi rimane al centro di un dibattito senza frontiere: parità di salario a parità di lavoro.

Colmare il divario salariale tra i sessi è quindi una priorità dell'UE, che ha trovato un rinnovato fondamento giuridico nel trattato di Lisbona (2007) e nella Carta dei diritti fondamentali. La parità di genere e la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze femminili sono riconosciuti fattori essenziali per realizzare gli obiettivi della strategia di crescita della comunità europea "Europa 2020".

Nel 2011 la Commissione Europea ha inaugurato la "Giornata europea per la parità retributiva". Scopo di questo evento annuale è sensibilizzare l'opinione pubblica sulle disparità retributive che ancora oggi esistono tra uomini e donne. La data dell'evento è stabilita in funzione al numero di giorni, dall'inizio dell'anno, necessari per colmare il divario, calcolati in base alla media europea.

Il 14 Aprile 2015 sarà il quinto European Equal Pay day.

Alcuni paesi hanno scelto di mantenere la stessa data del 2014 cioè 28 febbraio.

Molti progressi sono stati fatti per realizzare una partecipazione delle donne al lavoro. La media europea dell'occupazione femminile è oggi vicina al 60%, 8 punti in più rispetto al 1998, ma il percorso verso un equilibrio di genere è ancora molto lungo.

Dati recenti sul livello di istruzione e di occupazione delle donne, rispetto al passato, sono incoraggianti, purtroppo il divario occupazionale e salariale rimane vistoso, in alcuni paesi più di altri e nel mercato del lavoro le donne sono ancora **sovra rappresentate nei settori mal pagati e sottorappresentate a livelli dirigenziali**.

In questo momento, mentre parliamo, centinaia di milioni di donne stanno lavorando, cucinando, accudendo gli anziani, i bambini, i malati, cercando al contempo di guadagnare un salario, molto spesso misero, derivante ancor più spesso da un lavoro precario.

Ma l'impegno delle donne, spesso invisibile sia dentro che fuori le proprie case, è vitale per sostenere lo sviluppo e il benessere della nostra società.

Senza il loro sussidio l'economia non funzionerebbe, così come non ci sarebbe il cambiamento sociale.

C'è grande evidenza del fatto che **le donne sono portate a reinvestire ciò che guadagnano in educazione, famiglia e comunità**.

Malgrado ciò, i dati delle ricerche attuate negli ultimi anni in Europa mostrano chiaramente quanto sia diffusa la segregazione di genere:

un enorme gap di ore lavorative tra uomini e donne,  
limitate opportunità per le lavoratrici di arrivare ad acquisire posizioni di potere,  
il peso del lavoro domestico che grava quasi esclusivamente sulle donne,  
la differenza tra il lavoro remunerato e quello sottopagato che sembra essere perlopiù prerogativa femminile.

### **La parità di genere è quindi una questione economica?**

E' senza dubbio un prerequisito per una robusta crescita economica ma, più semplicemente è una questione di "Diritti Umani".

Andiamo per ordine:

### **Cosa si intende per divario retributivo di genere?**

*Slide 2*



## IL DIVARIO SALARIALE DI GENERE: COSA È?

Il divario retributivo di genere è un fenomeno complesso, imputabile a una serie di fattori interconnessi che riflettono ampie disparità di genere ancora oggi presenti nell'economia e nella società.

In concreto esso è la differenza tra il salario orario lordo di uomini e donne.

Il salario lordo è il salario prima della detrazione di imposte e contributi.

L'Unione europea lo definisce "il divario retributivo tra uomini e donne non corretto" dal momento che il calcolo non tiene conto dell'insieme dei fattori che lo influenzano: differenze di grado di istruzione, esperienza lavorativa, ore lavorate, tipo di attività svolta, oltre a voci che incidono sulla retribuzione quali benefits, premi di produttività ecc...



2

Benché sembri essere di semplice concezione, questo concetto è difficilmente compreso, o accettato, anche dalla maggior parte degli operatori sindacali e aziendali.

Si tratta senza dubbio di un fenomeno complesso, imputabile ad una serie di fattori interconnessi e che riflette ampie disparità di genere ancora oggi presenti nell'economia e nella società.

In concreto esso è la differenza tra il salario orario lordo di uomini e donne (cioè il salario prima delle detrazioni di imposte e contributi).

L'Unione europea lo definisce “il divario retributivo tra uomini e donne non corretto” dal momento che il calcolo non tiene conto dell'insieme dei fattori che lo influenzano: differenze di grado di istruzione, esperienza lavorativa, ore lavorate, tipo di attività svolta, oltre a voci che incidono sulla retribuzione, ma che non vengono rilevate quali ore di lavoro straordinario, benefits e pagamenti sotto forma di bonus, premi di produttività e così via.

**Quando i dati vengono “corretti” e si tengono in considerazione questi fattori, la percentuale di differenza salariale varia dal 12% al 50% e rimane inspiegata.**

In Europa le lavoratrici guadagnano in media circa il 17% in meno degli uomini, con una notevole differenza tra paesi: inferiore al 10% in Slovenia, Malta, Polonia, Italia, Lussemburgo e Romania; mentre è di oltre il 23% in Germania, Austria ed Estonia che raggiunge il 30,9%.

Secondo Eurofond (dati 2013) il divario salariale di genere raggiungerebbe il 23,8% se venissero considerati i guadagni mensili, anziché la sola retribuzione oraria (*stiamo sempre parlando della retribuzione lorda*).

Inoltre, attraverso il sondaggio CES “Negoziare la parità” (2013), **prendere in considerazione il divario retributivo non corretto altera la fotografia della realtà della vita lavorativa delle donne**, spesso caratterizzata da part-time, congedi ecc...

Se venissero analizzati i salari, su base settimanale o mensile, il divario di genere potrebbe raddoppiare.

*Slide 3*

IL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA I SESSI					
CPG (%)	Pubblico	Privato		Pubblico	Privato
Belgio	3,0	13,8	Ungheria	24,4	16,3
Bulgaria	20,9	12,6	Paesi Bassi	17,2	17,4
Repubblica Ceca	21,2	22,7	Polonia	3,7	16,1
Danimarca	12,9	17,7	Portogallo	13,5	29,4
Germania	14,0	25,7	Slovenia	5,3	8,9
Irlanda	11,9	20,0	Slovacchia	15,6	23,1
Spagna	13,4	21,5	Finlandia	18,3	19,4
Italia	6,4	16,3	Svezia	13,6	13,4
Cipro	0,3	24,3	Regno Unito	19,7	24,5
Lettonia	17,5	13,2	Norvegia	13,5	17,8
Lituania	13,3	16,1	Islanda	16,2	18,5
			Svizzera	13,3	21,1

Fonte: Eurostat 2012




Per quanto le differenze si siano ridotte negli ultimi dieci anni le asimmetrie vanno accentuandosi in alcuni paesi (Ungheria Polonia) e persistono malgrado le donne siano più brave negli studi: in media nel 2012 l'83% delle donne, in Europa, aveva ottenuto almeno un diploma di istruzione secondaria superiore contro il 77,6% degli uomini, e oggi esse rappresentano il 60% dei laureati.

C'è una forte discrepanza quindi tra il livello culturale e lo sviluppo professionale delle donne, per cui **una particolare attenzione dovrebbe essere posta alla transizione tra scuola e mercato del lavoro.**

La ricerca condotta dalla CES evidenzia che sono presenti squilibri in tutti i settori economici; il pay gap più ampio si registra nel comparto finanziario ed assicurativo, il più alto in Gran Bretagna 43% ed il più basso in Bulgaria 21%. Nel settore privato il divario di genere più elevato si registra in Estonia (27%) e il minore in Slovenia (8%).

In Italia, nel settore pubblico, la differenza è del 6,4%, mentre in quello privato raggiunge il 16,3.

I risultati mostrano inoltre che la disparità retributiva di genere è più elevata nelle professioni meglio pagate, dove si riscontra una forte correlazione tra la differenza di retribuzione e il cosiddetto “soffitto di cristallo”, cioè la difficoltà tipicamente femminile di fare carriera. Il divario è maggiore nella parte alta della piramide salariale, anche se quest'ultima considerazione non può essere considerata una regola, poiché in alcuni paesi il divario retributivo risulta elevato anche nella parte bassa della distribuzione dei salari, suggerendo l'esistenza di un “pavimento appiccicoso”.

Parlando di avanzamenti di carriera, bisogna evidenziare che, oltre alla cosiddetta “discriminazione diretta” - consistente in un trattamento meno favorevole di cui le donne sono il principale bersaglio - esistono pratiche o politiche che sebbene non concepite con un fine discriminatorio finiscono per generare asimmetrie salariali di genere.

***Sono le piu' pericolose perche' tendenzialmente non riconosciute o peggio, non ammesse nella loro esistenza.***

Le prassi in uso in molti ambienti di lavoro incidono sulla retribuzione delle lavoratrici anche attraverso la mancata distribuzione di incentivi al personale (bonus, incentivi monetari) essendo questi basati spesso su sistemi discriminanti, che sono conseguenza di fattori storici e culturali (tempo lungo di lavoro).

Le cause del divario salariale derivano anche da una forma di segregazione nel mercato del lavoro, uomini e donne tendono ancora a impiegarsi in settori “tipici”, con lavori “femminili” (sanità, scuole e pubblica amministrazione) che sono in genere meno pagati di quanto siano i lavori tipicamente “maschili”.

Il retaggio culturale si riflette spietato sulla valutazione delle competenze femminili, sminuite, perché viste come “tipiche” delle donne e non come indice di professionalità:

un'infermiera guadagna in genere meno di un paramedico, pur vantando qualifiche analoghe.

Anche in politica e nell'economia le donne sono scarsamente rappresentate.

In Europa scienziati e ingegneri donne sono appena un terzo e nei settori a prevalenza femminile se ne contano poche in posizione di quadri o dirigenti.

Nel 2013 nei consigli di amministrazione delle principali società quotate in Borsa dell'Unione Europea le donne hanno rappresentato solo il 17,8%, mentre le amministratrici delegate non hanno superato il 4,8%. Gli studi inoltre mostrano che le managers, in settori tipicamente femminili, guadagnano molto meno delle loro omologhe in ambiti d'attività prevalentemente "maschili".

Ulteriori fattori sociali influenzano fortemente il gap economico: il coinvolgimento sproporzionato nei lavori di cura, nelle responsabilità familiari e la difficile conciliazione lavoro-famiglia. Gli obblighi familiari riducono in genere la possibilità di una donna di fare carriera e guadagnare di più, infatti il divario salariale risulta maggiore per le donne con figli o con un lavoro part-time.

### **Il divario retributivo diminuisce: un risultato della crisi economica**

La leggera diminuzione del divario retribuito di genere che si registra dal 2006 (17,7%) al 16,4% nel 2013 (in 16 paesi su 25) è in realtà dovuta ad un livellamento verso il basso causato dalla crisi economica che ha portato a una diminuzione dei salari degli uomini (tagli alle retribuzioni, alle indennità accessorie, bonus e straordinari), piuttosto che a un aumento della paga delle donne.

Secondo la Commissione Europea "questa tendenza potrebbe venire fraintesa ed essere considerata un miglioramento della situazione."

### **Perché conviene colmare il divario retributivo di genere?**

- 1) La parità di genere è un diritto umano.
- 2) E' una convenienza economico-sociale. Colmare il divario significa ridurre il livello di povertà e dare alle donne la possibilità di guadagnare meglio lungo l'arco della vita lavorativa, assicurandosi una vita dignitosa (art.36 della Costituzione) ed evitando al contempo il rischio di cadere in povertà al momento della pensione.
- 3) Le imprese che sviluppano piani e strategie di parità creano inoltre un ambiente di lavoro proficuo per l'insieme dei dipendenti - siano essi donne o uomini - ed evitano ricorsi per discriminazione e pratiche lavorative inique.

#### ***Slide 4***

**La slide illustra la % di difficoltà che i Sindacati, a livello Europeo, hanno dichiarato di incontrare per rimuovere gli ostacoli**



## OSTACOLI RICONTRATI DAI SINDACATI PER COLMARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA UOMINI E DONNE

ostacolo	basso	medio	alto
Mancanza di consapevolezza sulla parità di genere da parte dei sindacalisti che negoziano	31%	34%	35%
Nessuna strategia o impegno a trattare il divario retributivo di genere attraverso la contrattazione	43%	23%	34%
Basso livello di copertura della contrattazione collettiva	26%	15%	59%
Mancanza di sostegno da parte del governo o dei datori di lavoro a promuovere il dialogo sociale	19%	18%	63%
Tendenza all'individualizzazione dei salari (negoziati individualmente)	15%	12%	73%
La crisi economica ha diminuito l'importanza strategica della parità di genere	18%	19%	63%
Un aumento nei settori a bassa retribuzione	10%	17%	73%
Mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi e di inquadramento	20%	15%	65%
Mancanza di dati sui salari di uomini e donne a livello settoriale e d'impresa	12%	8%	80%

Cosa si è fatto:

*Partiamo da una premessa che è ovvia ma spesso sottovalutata: per affrontare un problema occorre conoscerlo e per conoscerlo, nel nostro caso, occorre avere dati disaggregati.*

La grande difficoltà ad ottenere dati disaggregati per genere e la mancanza di trasparenza salariale, costituiscono due significativi ostacoli al superamento dell'asimmetria retributiva tra uomini e donne. La mancanza di elementi certi costituisce un enorme freno, anche ai fini della contrattazione in materia di genere.

La responsabilità di trovare una soluzione al divario retributivo ricade innanzitutto sui governi nazionali e sulle parti sociali.

### A livello europeo

Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, trova attuazione nella direttiva 2006/54/CE.



Una delle priorità della Commissione è verificare che le disposizioni della direttiva siano correttamente applicate e attuate. A dicembre 2013 è stata pubblicata una relazione che valuta in particolare l'applicazione pratica delle disposizioni di parità salariale, passando in rassegna le principali sentenze della Corte di giustizia europea.

Lo scorso marzo 2014 è stata pubblicata una raccomandazione riguardante la trasparenza dei salari allo scopo di proporre agli Stati membri strumenti per facilitare la trasparenza delle retribuzioni nelle aziende.

## Punti principali della raccomandazione

### CRITERI ALLA BASE DELLA TRASPARENZA E NON DISCRIMINAZIONE DEI SISTEMI RETRIBUTIVI

- ✓ I sistemi salariali sono visibili e chiaramente comprensibili per i lavoratori ed i loro sindacati;
- ✓ Informazioni chiare sono fornite su come viene calcolato il salario. Tutti i componenti della paga (di base e non) sono definiti con chiarezza, con informazioni su come ogni elemento della retribuzione contribuisce al reddito complessivo;
- ✓ I componenti accessori dei salari sono definiti, come ad esempio il lavoro straordinario, le indennità, i pagamenti discrezionali, i bonus ed altri benefici in natura;
- ✓ Criteri di genere trasparenti vengono usati quando si fissano aumenti salariali individualizzati o premi per pagare le indennità correlate;
- ✓ Informazioni chiare sono fornite sulla posizione delle donne e degli uomini nei vari gradi e livelli salariali ed è fornito un profilo di genere dei lavoratori part-time e se si trovano in diversi livelli o fasce salariali;
- ✓ Sono fornite informazioni sulla differenza nella media complessiva (mediana) dei salari per genere, così come all'interno di ciascuna fascia salariale;
- ✓ Sono fornite informazioni sulle differenze tra i salari di partenza di uomini e donne in materia di ingresso, promozione e retribuzione correlata alle indennità;
- ✓ Sono fornite informazioni sul livello e tipo di lavoro, che mostrano le differenze tra le retribuzioni medie di base e il totale dei salari di uomini e donne per grado e tipo di lavoro.

5

Tra le misure raccomandate, che possiamo vedere nella slide, vi è l'introduzione da parte degli imprenditori di un rapporto sul salario e di un sistema di classificazione del lavoro neutro rispetto al genere ed è prevista la possibilità, per i dipendenti, di ottenere facilmente informazioni sulla retribuzione.

L'insieme di tutte queste misure consentirebbe di rispondere pienamente all'esigenza di trasparenza.

Nel 2012 e nel 2013 la Commissione ha svolto tra gli Stati membri un'iniziativa di sensibilizzazione lanciata attraverso il progetto "Equality pays off" (l'uguaglianza paga), per mostrare come uguaglianza di genere e parità salariale siano salutari per le imprese, nel contesto delle nuove tendenze demografiche e delle crescenti carenze di manodopera qualificata.

### A livello nazionale

Alcuni paesi hanno introdotto misure specifiche nell'ambito di strategie per la parità di genere (Estonia, Finlandia, Portogallo, Lituania); diversi altri celebrano la giornata per la parità retributiva i cui programmi prevedono informazioni e distribuzione di opuscoli sul pay gap; l'organizzazione di eventi ed incontri con i rappresentanti delle istituzioni. Il Belgio è arrivato alla nona edizione dell'evento e i sindacati locali organizzano campagne pubblicitarie, manifesti, sito web dedicati. Lo stesso fanno nella Repubblica Ceca, in Estonia e in Spagna dove sono stati emessi anche francobolli commemorativi.



In Svizzera le imprese che dimostrano di seguire una politica salariale egualitaria possono ottenere uno specifico logo che certifica il ricorso a pratiche non discriminatorie.

In alcuni paesi (paesi nordici, Austria, Cipro, Francia, Finlandia ecc.), sono state realizzate buone prassi e alcuni sindacati sono riusciti con successo a concludere accordi e rafforzare le proprie competenze nel reperire e analizzare i dati disaggregati per genere, come base per la contrattazione.

In Spagna dal 2007 è in vigore una legge (legge Organica 3/2007 sulle pari opportunità) che obbliga giuridicamente le imprese con oltre 250 dipendenti ad adottare piani per la parità di genere su questioni relative all'accesso all'occupazione, alla classificazione delle professioni, al salario, ai criteri di promozione, alla formazione, ai salari, all'orario di lavoro, all'equilibrio tra lavoro e famiglia.

### **E in Italia?**

Nel nostro paese, il quadro legislativo sulle azioni positive ha favorito la conclusione di diversi accordi nazionali ed aziendali sul tema della conciliazione lavoro-famiglia.

I sindacati hanno privilegiato gli accordi di categoria ed aziendali come strumento volto a modificare l'ambiente sociale e culturale, cercando di abbattere gli stereotipi di genere.

Uno dei problemi che le lavoratrici italiane devono affrontare è il taglio del welfare introdotto dalle misure di austerità che giocoforza influenza la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Cgil, Cisl e Uil stanno fortemente promuovendo politiche di welfare aziendale e accordi di Bilateralità, per disciplinare la conciliazione lavoro famiglia ritenuta fondamentale, non solo per la parità di genere, ma anche per una maggiore produttività e quindi un maggior successo aziendale.

I sindacati confederali hanno sottoscritto una serie di accordi in materia di conciliazione con grandi aziende come Luxottica, Gucci, Enel, Nestlé/San pellegrino, Bitron. Viene affermata la necessità di una condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne da promuovere anche attraverso accordi collettivi di secondo livello, mettendo una particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili ed ad una organizzazione del lavoro family-friendly (*letteralmente adatta alle famiglie*).

Inoltre gli accordi negoziati sono fondamentali per la difesa del posto di lavoro delle donne.



*Un esempio illuminante:* Un protocollo d'intesa per la promozione di azioni positive volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è stato firmato il 5 febbraio 2014 nella Regione Marche tra i sindacati CGIL, CISL, UIL, ANCI,UPI e le associazioni dei principali datori di lavoro.

## Stesso lavoro stessa pensione?

Slide 6

**STESSO LAVORO STESSA PENSIONE?**

Le donne guadagnano in media il 17% in meno all'ora rispetto agli uomini. La differenza nel guadagno influisce, insieme ad altri fattori, sui futuri diritti alla pensione e può comportare una maggiore esposizione delle donne in vecchiaia al rischio di povertà, quando il "pay gap" diventa un "pension gap". Misure e politiche appropriate sono necessarie nel settore pensionistico.



Le lavoratrici guadagnano in media il 17% in meno all'ora rispetto agli uomini..... **cosa si può fare?**

### **Il ruolo della contrattazione per abbattere la disparità retributiva di genere**

In diversi Stati Membri dell'UE sono state adottate leggi che obbligano le parti sociali ad occuparsi del divario retributivo tra uomini e donne.

Le indagini condotte dalla CES hanno dimostrato che un quadro normativo in materia di parità di genere, che demandi alla contrattazione il superamento delle disparità, è importante per sostenere **la contrattazione collettiva** stessa, che quindi è **considerata lo strumento chiave per abbattere la disparità salariale**, integrare una prospettiva di genere in tutte le trattative e gli accordi, e nella valutazione della crisi economica.

Laddove le organizzazioni sindacali sono riuscite a concludere contratti rispettosi delle parità di genere, le differenze retributive si sono ridotte. Un tasso di copertura contrattuale elevato ha un impatto positivo sulle condizioni di lavoro delle donne (salario compreso), sulla sicurezza occupazionale e la protezione contro la perdita del posto di lavoro, sugli orari di lavoro ridotti e sulla maggiore scelta di orari di lavoro flessibili.

Per una più facile realizzazione di accordi, è necessario avere un quadro preciso della forza lavoro, le organizzazioni sindacali europee hanno pertanto sollecitato la Commissione europea a rafforzare la direttiva sulla "Trasparenza", richiedendo di prevedere disposizioni che obblighino i datori di lavoro a fornire dati sui salari disaggregati per genere. Ciò al fine di abbattere l'uso di "clausole di confidenzialità" che impediscono l'accesso ai dati retributivi.

I sindacati nordici riportano livelli più elevati di trasparenza dei dati salariali, spesso ottenuti grazie ad accordi collettivi, che definiscono il tipo e il contenuto dei dati nazionali e di categoria.

*Slide 7*



**Illustra i punti che i Sindacati hanno privilegiato rispetto a quanto indicato nella Slide 5 per migliorare la trasparenza dei sistemi retributivi.**

## MIGLIORARE LA TRASPARENZA DEI SISTEMI RETRIBUTIVI

---

In generale i sindacati hanno privilegiato tre tipi di accordi per migliorare la trasparenza:

- Sistemi di classificazione delle professioni non discriminatori , tali da renderli trasparenti
- Valutazione delle mansioni: uno strumento che lotta contro discriminazioni di trattamento economico, basate su una sottovalutazione del lavoro femminile
- Inchieste sulla parità retributiva, relazioni sul reddito volte ad identificare e colmare il divario salariale sul luogo di lavoro



E quindi.....cosa dobbiamo ancora fare....

## Obiettivo Negoziare la PARITA'

### GLI OBIETTIVI - 'NEGOZIARE LA PARITA'

- ✓ Sviluppare e migliorare le misure e gli strumenti sindacali volti a ridurre il divario retributivo di genere;
- ✓ aumentare la percentuale delle donne nelle delegazioni trattanti e garantire l'integrazione della dimensione di genere nella contrattazione collettiva;
- ✓ Accrescere la sensibilità dei sindacati e delle aziende sulla necessità di integrare la parità di genere nei negoziati a livello di impresa, di categoria e nazionale;
- ✓ Favorire la comprensione e le buone prassi promosse dalle parti sociali volte a colmare il divario retributivo di genere attraverso la contrattazione collettiva;
- ✓ Contribuire alla politica europea in materia di parità di genere e individuare le priorità e le azioni sia a livello nazionale che europeo

e in ultimo:

Diffondere la cultura del mainstreaming a tutti i livelli, formando quadri sindacali e aziendali capaci di privilegiare una contrattazione rispettosa della totalità della forza lavoro, delle esigenze delle lavoratrici e delle famiglie, abolendo quei fattori che, annullando l'uguale trattamento tra uomini e donne sul luogo di lavoro, calpestano un diritto umano.

Malgrado lo sforzo delle parti sociali e alcuni esempi virtuosi, **l'Italia si conferma il fanalino di coda dei paesi industrializzati**: ultimo in Europa, 114esimo nella classifica generale, 129° per quanto riguarda l'uguaglianza salariale a parità di mansioni e con raggiungimento della piena parità solo, forse, tra 81 anni.

## RELAZIONE

### Ivana Veronesi - UIL

Per entrare nel vivo del tema voglio tracciare un piccolo *excursus* per ricordare la condizione della donna, costretta a chiedere il permesso al marito per compiere qualsiasi atto.

Nel Regio decreto del 1898, era considerata alla pari delle persone analfabete, degli interdetti e di coloro che venivano condannati all'ergastolo, di tutti coloro ai quali non era ammesso il diritto al voto.

Avvicinandoci al secolo scorso, le donne vengono ammesse all'insegnamento nelle scuole medie, ma solo nel 1919 viene abolita l'autorizzazione maritale e le donne sono ammesse a tutte le professioni, fuorché quelle che implicano potere giurisdizionale.

Si ricorda inoltre la legge del 1925 che prevedeva il voto amministrativo alle donne, madri o vedove di mariti caduti in guerra.

Nel 1927 il salario femminile era fissato al 50% di quello maschile: quindi meno di 100 anni fa questa era situazione.

Il Regio decreto del 1939 prevedeva l'assunzione delle donne negli impieghi pubblici, però stabiliva una percentuale massima del 10%.

La Costituzione repubblicana del 1948 sancisce, in via definitiva, il principio della parità tra uomo e donna, sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza, formale e sostanziale di cui all'art.3, sia con disposizioni specificatamente riferite alla famiglia, al lavoro ed alle attività pubbliche.

Nel 1956 ci fu la prima legge sulla parità salariale e nel 1960 si ha il primo accordo salariale sulla parità del salario nel settore dell'industria.

Lo Statuto dei lavoratori del 1970 vieta ogni atto discriminatorio, sia individuale che collettivo.

Nel corso degli anni il nostro paese si è mostrato sensibile e illuminato verso la donna come persona, si pensi infatti alle buone leggi sulla maternità che ancora oggi abbiamo.

Quando si parla di salario retributivo di genere, riferito solo all'ingiustizia economica, ci si scontra con un insieme di fattori culturali.

Questa discriminazione ha il nome di *pay gap*, e si sviluppa attraverso meccanismi apparentemente occulti.

Le differenze salariali sono più marcate nel settore privato rispetto al pubblico dove si accede per concorso.

Sul punto mi interessa tornare su un dato che riportava la collega, riguardante la Germania, dove vi è un divario retributivo di genere, nel privato che è molto più alto rispetto all'Italia, del 25,7%.

La Germania ha il salario minimo di legge: nelle grandi aziende del manifatturiero ci sono i contratti integrativi, mentre nelle piccole/medie aziende vi è un salario minimo.

Da qui nasce la differenza salariale della Germania perché chi lavora nelle aziende grandi beneficia di contratti integrativi aziendali e ha un salario più elevato, chi invece lavora in una piccola azienda percepisce il salario minimo.



Questo rappresenta una preoccupazione per ciò che potrebbe verificarsi anche in Italia, dove è in discussione il tema sul salario minimo.

Siccome non ci sono settori coperti dal contratto nazionale, qualora si arrivasse al salario minimo, le aziende potrebbero non applicare più il contratto nazionale ma il salario minimo. Se questo si realizzasse, è facile immaginare cosa succederebbe al differenziale salariale delle donne.

Le opportunità delle donne nella progressione di carriera e nell'aver quindi una retribuzione migliore, sono sicuramente influenzate dalle attività familiari e pertanto il divario si allarga ancor più quando si hanno figli piccoli o genitori anziani da accudire, momenti in cui spesso le donne sono costrette ad orientarsi verso un lavoro *part time* per riuscire a far conciliare gli orari con la vita familiare.

Il cambiamento oggi è troppo lento, noi sindacalmente cerchiamo di aiutarlo con contratti sindacali e, quando riusciamo a concludere i contratti integrativi, inserendo norme a sostegno delle pari opportunità, siamo sicuramente soddisfatti.

In questo territorio, ad esempio, abbiamo concluso il contratto integrativo con la Coop Adriatica, che ha siglato un bellissimo protocollo di solidarietà, ove possono essere retribuite madri, padri e nonni, valido anche per i figli che devono accudire un genitore anziano. E' l'unico protocollo di welfare veramente importante rispetto a quelli esistenti.

## RELAZIONE

### Anna Salfi - CGIL

Affronterò il tema del divario salariale tra donne e uomini come un fatto sociale, articolando la trattazione in tre parti.

- perché parlare di parità retributiva durante un periodo di crisi in cui il lavoro, al momento, non c'è,
- capire quanto sia importante e necessario tener d'occhio il contesto sociale,
- come possiamo agire per migliorare.

Il 28 febbraio 2015 è la giornata sulla parità retributiva ed è stata conosciuta tale data perché il 28 febbraio corrisponde al 59° giorno dell'anno, e 59 sono i giorni che una donna dovrebbe lavorare in più per guadagnare quanto un uomo. La giornata europea per la parità retributiva serve a ricordarci le disparità di condizioni retributive che ancor oggi le donne subiscono, sul mercato del lavoro.

La crisi che stiamo vivendo si riflette sul piano dei diritti e delle condizioni di vita di molti di noi.

La crisi va vista anche come cambiamento e quindi cambiamento vuol dire che si uscirà da questa situazione, ma occorrerà mutare atteggiamento mentale, perché nel cambiamento si ridefiniscono poteri, ordini e diritti.

Dobbiamo considerare quindi le risorse della crisi come fenomeno di cambiamento.

La crisi che noi stiamo vivendo determina, sotto gli occhi di tutti, un incremento della polarizzazione tra poveri e ricchi.

#### Questo cosa significa nella vita delle persone?

Significa che cambiano i rapporti sui diritti e sulle risorse che sono espressioni di rapporti di potere, politiche che vengono messe in campo da tutti i paesi europei ed extraeuropei.

Inoltre le riforme e le conquiste consolidate, sia nel contesto globale che in quello locale, diventano più fragili.

La parità retributiva fra uomini e donne è ancora lontana dall'essere raggiunta nei paesi sia sviluppati che non sviluppati.

Le donne sono un potenziale e per vari motivi hanno una modalità di lavoro che è molto congeniale al sistema produttivo, che impone di adattarsi a nuove tecnologie, a flessibilità e ad avere più ruoli, caratteristiche tutte che sono il frutto di una ghettizzazione o di un doppio lavoro.

#### Le donne possono dare un contributo all'economia. Ma qual' è il contributo che l'economia dà alle donne?

Queste sono domande che ci si deve porre, il contesto è necessario e inevitabile.

Ci muoviamo in un contesto globale europeo nazionale e locale, nel quale la debolezza delle rappresentanze politiche sociali è sotto gli occhi di tutti.

Un altro punto importante, che accomuna tutti, tocca gli interventi in materia di lavoro. In questo ultimo periodo si è registrato un allargamento enorme della precarietà, che non è solo la precarietà giovanile, ma sta diventando un fatto "normale" nel mondo del lavoro.

Altro aspetto da considerare è che una retribuzione più bassa significa anche una pensione più bassa e questo va sempre a discapito delle donne.

Un altro tema più politico riguarda i sistemi di sicurezza sociale che in Europa tendono ad essere sempre più alleggeriti e ad avere meno coperture e quindi ci si sta orientando verso i sistemi di assistenza privata di assicurazioni, ma chi potrà pagare le assicurazioni se il salario è basso?

È chi potrà pagare le assicurazioni se la pensione non è sufficiente?

Il continuo elevarsi dell'età delle persone anziane e la presenza di lavoratrici emigranti ci pone di fronte a queste domande:

- Le donne migranti che lavori fanno?
- Come sono trattate a livello salariale, rispetto ai loro partner di pari nazionalità?

Concludo dicendo quello che noi potremmo fare, dobbiamo capire che **la questione dei dati non è tecnica ma politica**, avere i dati significa avere uno strumento fondamentale per poter definire delle strategie efficaci.