

**La persistenza dei differenziali retributivi di genere
nel contesto italiano ed europeo**

Roberta Nunin

Università di Trieste

Abstract

The aim of this paper is to deal with the issue of the gender pay gap from a legal and social point of view. Moving from a short overview of the official data on wage differentials, the approach considers the national and European perspective, showing how the topic is closely connected with the persisting discriminations concerning the occupational status of women. In fact, wage differentials affecting women can also be explained by looking at some characteristics such as employment sector, kind of employment contract, career-breaks for family reasons. In the article's final part, the author also examines some good practices against the gender pay gap and the positive role that could be played by collective agreements as potential tools for change.

Keywords: Labour Law, Women, Gender Pay Gap, European Union

1. Alcuni numeri

Guardando alle stime più recenti dell'Eurostat, se da un lato si può osservare come tra il 2000 ed il 2010 il tasso di occupazione femminile medio in Europa sia cresciuto dal 53,7 al 58,2 %, dall'altro si rileva come persista un significativo differenziale salariale di genere (c.d. “*gender pay gap*”) – misurato considerando il salario orario medio lordo di uomini e donne, calcolando la differenza ed esprimendola come percentuale del salario orario maschile (Villa 2010a)¹ – che si attesta mediamente, nell'Europa a ventisette, intorno al 17,5 %², con significative oscillazioni interne, che vanno dal 3,9 % della Slovenia ad oltre il 30 % dell'Estonia³.

La misurazione ‘grezza’ del differenziale salariale, peraltro, non prende in considerazione tutta una serie di fattori sicuramente rilevanti per spiegare il fenomeno, quali i diversi tipi di contratto d'impiego o le differenze nel numero di ore lavorate; come avremmo modo di sottolineare, non possono essere trascurati – per poter valutare correttamente il *pay gap* – il fatto che le donne siano in percentuale molto più alta degli uomini impiegate nel lavoro a part-time, così come la circostanza che le carriere lavorative femminili subiscano mediamente più interruzioni (spesso legate alle contemporanee esigenze del lavoro di cura) e che dunque finiscano per risultare mediamente più brevi, o il fatto che l'occupazione femminile in diversi Paesi si concentri ancora in settori dove le retribuzioni sono inferiori e dove anche il ruolo della contrattazione collettiva appare meno rilevante (si pensi solo al settore del lavoro domestico e di *caring* in senso ampio, dove si colloca una quota importante dell'impiego femminile). Tali circostanze spiega-

¹ Questo è il cosiddetto *gender pay gap* ‘grezzo’ (nel lessico comunitario, “*unadjusted*”). Con riferimento alle modalità di calcolo, si rinvia ad Eurostat, *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, Eurostat Methodologies and Working papers, Luxembourg, 2009, in <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

² Si veda il rapporto della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Changes over time. First findings from the fifth European Working Conditions Survey: Résumé*, in <http://www.eurofound.europa.eu>, 2011.

³ Per una panoramica completa dei dati si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Addressing the gender pay gap: Government and social partners actions*, Dublin, 2010, p. 3; European Commission, *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, COM(2006) 92 final, Brussels, 1.03.2006; Eurostat, *Gender pay gap in unadjusted form*, in <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (giugno 2011).

no anche un interessante paradosso, che gli studiosi più attenti della materia non mancano di segnalare (Esping-Andersen, 2002), per cui anche in Paesi considerati normalmente più avanzati con riguardo alle pari opportunità ed all’inserimento delle donne nel mercato del lavoro – si pensi, ad esempio, ai Paesi nordici (quali la Svezia o la Norvegia), ma anche al Regno Unito e, guardando oltre l’ambito europeo, agli Stati Uniti d’America – persistono indici significativi di segregazione di genere e di *gender pay gap*, talora superiori a quanto si riscontra nei Paesi dell’Europa mediterranea, dove i dati relativi all’occupazione femminile sono sicuramente peggiori. A tale proposito, come è stato osservato, l’analisi empirica consente di evidenziare la persistenza di un fenomeno ‘perverso’, per cui «più le donne entrano nel mercato del lavoro, più le si concentra in determinati settori rendendoli velocemente femminilizzati e quindi deprezzandoli in virtù di tale femminilizzazione» (Salmieri 2008, 79).

Dunque, alla luce di tali rilievi, appare evidente come ogni riflessione sul tema del *gender pay gap* debba dedicare specifica attenzione a tutta una serie di fenomeni, primo tra tutti, indubbiamente, quello della segregazione occupazionale (Centra e Cutillo 2009; Addabbo e Favaro 2007), che ha portato storicamente la manodopera femminile a concentrarsi maggiormente in settori produttivi ove si riscontravano in passato e tuttora si riscontrano livelli delle retribuzioni mediamente più bassi (si pensi, guardando al terziario, al settore dei servizi domestici e di cura o comunque dei servizi alla persona; in ambito manifatturiero, invece, è emblematico ed assai studiato il caso della presenza femminile nel settore tessile); negli stessi ambiti, peraltro, il ruolo della contrattazione collettiva e lo stesso potere rivendicativo di matrice collettiva, osservati in una prospettiva diacronica, sono risultati (e a tutt’oggi risultano) essere meno incisivi rispetto a settori a prevalente presenza maschile, anche per una tendenziale elevata sostituibilità dei/delle lavoratori/lavoratrici. Sotto altro e diverso profilo, poi, anche la fortissima presenza femminile nell’ambito dei contratti a *part-time* (in nove casi su dieci, in Italia, appannaggio delle donne) appare suscettibile di incidere sul fenomeno, così come la frequente frammentazione dei percorsi lavorativi femminili, spesso legata alla fruizione delle diverse tipologie di congedi previsti dal legislatore per la cura dei figli e/o dei familiari anziani e disabili.

Muovendo da una tale prospettiva, potrebbe in effetti stupire che l'Unione Europea accrediti per l'Italia un differenziale salariale grezzo del 5% circa, inaspettatamente basso laddove si tengano a mente le ben note difficoltà che le donne italiane incontrano nel mercato del lavoro; questa positiva *performance*, tuttavia, ad un'indagine più approfondita viene immediatamente ridimensionata, dal momento che, non tenendo conto del bassissimo tasso di occupazione delle donne che ancora si registra nel nostro Paese (nel 2010 pari al 46,1%, con una perdita di oltre un punto percentuale, per effetto della crisi, rispetto al dato del 2008), si traduce in una sottovalutazione di fatto del differenziale stesso; gli studi più recenti in materia sottolineano infatti come sia più probabile che in Italia entrino nel mercato del lavoro le donne maggiormente istruite e che quindi dovrebbero, secondo logica, percepire retribuzioni più elevate della media (così Smith 2010, 3). Di conseguenza, i risultati comparativamente meno negativi dell'Italia andrebbero rivalutati con l'utilizzo di opportuni strumenti correttivi, avendo cioè presente, da un lato, che il 'rendimento' dell'istruzione (nell'ambito del mercato del lavoro e nei percorsi professionali individuali) tende nel nostro Paese ad essere più basso per le donne rispetto agli uomini, così come avviene, peraltro, anche con riguardo ad altri elementi quali l'anzianità e l'esperienza lavorativa; e, dall'altro, non dimenticando che il metodo di calcolo del *gender pay gap* 'grezzo' trascura il fatto che – con un livello di occupazione femminile pari a poco più del 46 % (ma al Sud risultano occupate solo tre donne su dieci...), che posiziona l'Italia al penultimo posto nell'Unione Europea (solo Malta riesce a fare peggio)⁴ – per la maggioranza delle donne in età da lavoro il salario, in Italia, «è pari a zero» (Villa 2010, 2). Se poi si passa dalla considerazione della retribuzione *oraria* a quella *mensile* (o annuale), le differenze finiscono per aumentare inesorabilmente (Villa 2010a), dal momento che le esigenze di contemperare il lavoro 'esterno' con le attività di cura (in Italia ancora suddivise in misura squilibrata tra donne ed uomini, secondo un contratto di genere che fatica a superare le vischiosità della matrice tradizionale) conducono in molti casi le donne a 'scegliere' modalità di impiego ad orario ridotto (si pensi alla declinazione italiana ancora tutta 'al femminile' del lavoro a

⁴ Italia peraltro accreditata dal *Global Gender Gap Report 2010* di un assai poco onorevole 74° posto a livello mondiale (che diventa il 97° con riguardo all'ambito "*Economic Participation and Opportunity*").

tempo parziale di cui si è già detto) o, ancora, a manifestare una disponibilità mediamente inferiore a quella della componente maschile rispetto alle richieste di lavoro straordinario (che è di regola assistito da una maggiorazione retributiva).

Anche in relazione al *gender pay gap*, dunque, il tema del ‘tempo’ del lavoro e della modulazione degli orari si rivela assolutamente cruciale e marca una significativa differenza nel vissuto del lavoro e nelle concrete scelte/possibilità occupazionali di donne ed uomini, evidenziando l’esistenza anche di un *gender time gap*.

Le considerazioni sopra esposte spiegano, sia pure sinteticamente, la ragione degli sforzi fatti, negli studi più recenti, per cercare di operare il necessario aggiustamento delle modalità di calcolo dei differenziali retributivi, non trascurando i diversi fattori che si sono evidenziati; le tecniche statistiche ed econometriche maggiormente utilizzate mirano a tal fine a scomporre il *gap* retributivo in due componenti, risultanti, rispettivamente, dalle *differenze nella composizione della forza lavoro maschile e femminile* (per età, livello d’istruzione, settore di attività, tipo di occupazione, ecc.) e dalle *differenze nella remunerazione delle caratteristiche individuali e occupazionali tra i sessi*⁵; come si è osservato, con tale approccio metodologico «si cerca di separare le caratteristiche dei lavoratori (come istruzione, anzianità, qualifica professionale, addestramento sul lavoro, ecc.) da come queste caratteristiche sono valutate (ovvero, retribuite)», ed i risultati raggiunti evidenziano che «anche se la composizione della forza lavoro tra i sessi rispetto alle caratteristiche personali e occupazionali fosse identica, rimane un considerevole *gap* tra le retribuzioni di uomini e donne. Detto in altri termini, il lavoro svolto dalle donne è valutato meno rispetto al lavoro svolto dagli uomini» (Villa, 2010, 1-2).

Operando con tali correttivi, dunque, i numeri cambiano significativamente.

Infatti, adottando i modelli di aggiustamento del calcolo dei differenziali retributivi uomo-donna, si osserva immediatamente come, al calo sensibile del *gender pay gap* riferibile ai Paesi dell’Europa settentrionale, corrisponda un marcato aumento del dato di

⁵ I metodi utilizzabili per operare l’aggiustamento nella stima del *gender pay gap* sono illustrati in Eurostat, *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, cit., p. 13 ss., ed *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici.

altri Paesi, tra cui l'Italia, con quest'ultima che si avvicina al raddoppio, attestandosi intorno al 10%⁶.

Sulla situazione italiana, comunque, torneremo nel prosieguo.

In definitiva, il differenziale salariale di genere appare dunque segnare ancora un importante 'confine', in quanto emerge come uno degli indicatori più evidenti di una parità che – nei luoghi di lavoro – anche nei Paesi più avanzati non può forse ancora dirsi pienamente realizzata; laddove poi lo sguardo si sposti verso una realtà, come quella italiana, dove le disparità di prospettive occupazionali e di reali opportunità per le lavoratrici appaiono ancora macroscopiche e sconcertanti, la rilevazione dell'impatto del *gender pay gap* dovrebbe portare a moltiplicare gli sforzi per superare tale situazione, valorizzando a tal fine ogni possibile strumento, a partire dalla contrattazione collettiva che, come si avrà modo di sottolineare più avanti, ben potrebbe giocare un ruolo maggiormente incisivo in materia.

2. Gli interventi dell'Unione Europea

La questione delle discriminazioni retributive a danno delle donne è da molti anni un tema presente, sia pure con alterne fortune, nell'agenda politica dell'Unione Europea: a riprova di un tanto, si ricorda che uno degli obiettivi della strategia europea per l'occupazione varata all'inizio di questo secolo era quello di raggiungere nel 2010 una riduzione significativa del *gender pay gap* in ognuno dei Paesi membri, adottando un approccio multidimensionale alla questione, che avrebbe dovuto condurre ad operare andando ad incidere sulla segregazione occupazionale e sulle scelte formative della componente femminile, così come sui sistemi tradizionali di classificazione delle mansioni^{7,8}. La "Roadmap 2006-2010", proposta dalla Commissione europea nel 2006⁹, de-

⁶ Si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Addressing the gender pay gap*, cit., p. 3.

⁷ Si veda già, in questo senso, la decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 (2003/578/EC), relativa alle linee guida per le politiche per l'occupazione dei Paesi membri.

dicava parimenti attenzione al tema, individuando l'eliminazione dei differenziali salariali di genere tra gli obiettivi prioritari da perseguire; a tale documento aveva fatto seguito, nel 2007, una Comunicazione *ad hoc* della stessa Commissione in materia di “*Contrasto al pay gap tra donne ed uomini*”¹⁰, che si sforzava di individuare gli strumenti utilizzabili per perseguire tale obiettivo (possibili interventi normativi, politiche per l'impiego, generalizzazione di buone prassi sperimentate in singoli Paesi membri). Seguendo una logica di *mainstreaming* di genere, il tema è stato poi ripreso in diverse occasioni anche dal Parlamento europeo, del quale vanno segnalate in particolare una prima risoluzione del 18 novembre 2008 – che indirizzava alla Commissione alcune raccomandazioni in merito all'applicazione del principio di *equal pay*, riservando specifica attenzione al problema dei differenziali salariali ed alle possibili strategie di contrasto – e la successiva risoluzione del 10 febbraio 2010 sull'eguaglianza tra uomini e donne nell'Unione europea, nella quale non si manca di evidenziare e criticare la persistenza nei Paesi membri del *gender pay gap*, rimarcando anche le relazioni ‘pericolose’ tra differenziali retributivi ed incremento del rischio di povertà per le donne¹¹.

Il tema è stato poi ripreso dalla Commissione europea nella «*Strategia per l'eguaglianza tra donne ed uomini 2010-2015*», adottata nel settembre 2010¹² secondo un approccio duale che, se da un lato, rilevando le persistenti criticità, ripropone la necessità di un'implementazione del *gender mainstreaming* (inteso, quest'ultimo, come piena integrazione di una specifica attenzione alla dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione di tutte le politiche pubbliche), dall'altro prospetta ai diversi Paesi un

⁸ Ma già nel 1996 la Commissione europea, proponendo un codice di condotta, aveva invitato le parti sociali a tener conto del *gender pay gap* in sede di contrattazione e a cercare di adottare sistemi salariali maggiormente neutri sotto il profilo di genere.

⁹ Si veda European Commission, *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, COM(2006) 92 final, cit.

¹⁰ European Commission, *Tackling the pay gap between women and men*, COM(2007) 424 final, nBrussels, 18.07.2007.

¹¹ Entrambe le risoluzioni possono leggersi in <http://www.europarl.europa.eu>.

¹² Si veda European Commission, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, Luxembourg, 2011.

piano di lavoro indirizzato all'adozione di misure specifiche¹³. In particolare, con riguardo alla materia che qui interessa, la Commissione – oltre a proporre misure dirette ad accrescere la sensibilità generale in materia, come ad esempio l'istituzione dell'*European Equal Pay Day* o l'impegno a supportare la diffusione di marchi di qualità sociale, di carte e/o codici etici aziendali, nonché di premi volti a riconoscere l'impegno specifico delle imprese in tale ambito – riconosce apertamente l'importanza di un rafforzamento delle relazioni con i partners sociali europei, nel rispetto dell'autonomia degli stessi, per perseguire l'obiettivo di implementare strategie contrattuali volte ad assicurare la trasparenza dei sistemi retributivi e l'attenzione specifica per il possibile impatto del fenomeno considerato sul lavoro atipico, con particolare attenzione per le lavoratrici impiegate a tempo parziale o con contratti a termine.

Positivo rilievo deve riconoscersi, infine, anche allo sforzo compiuto a livello comunitario, nell'ultimo decennio, per migliorare ed armonizzare la qualità delle statistiche, così da mettere a disposizione dei *policy makers* nazionali dati comparabili, che meglio consentano il monitoraggio della situazione interna dei diversi Paesi e la valutazione, da parte di questi ultimi, dell'eventuale esportabilità e del possibile impatto di buone prassi altrove adottate.

3. Segregazione occupazionale e differenziali retributivi

Si è già ricordato come l'approccio allo studio del fenomeno del *gender pay gap* non possa prescindere dalla parallela considerazione dei persistenti fenomeni di segregazione occupazionale delle donne, tanto nella dimensione orizzontale, quanto a livello verticale¹⁴.

¹³ Con rammarico si rileva come, invece, non sembri affatto fare propria una logica di *gender mainstreaming* la nuova strategia "Europa 2020", nell'ambito della quale non si dedica la necessaria attenzione – se non con accenni che appaiono comunque marginali – al tema in questione.

¹⁴ Si vedano, a tale proposito, i rapporti sulle condizioni di lavoro in Europa periodicamente pubblicati dalla *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* in <http://www.eurofound.europa.eu>.

Se, infatti, a livello orizzontale si osserva ancora in Europa un persistente concentrarsi della manodopera femminile in alcuni particolari settori del terziario (istruzione, sanità, servizi di cura per le famiglie e le persone, commercio)¹⁵, a livello verticale si continua a rilevare come – già a partire da questi settori¹⁶ – risulti ancora marcatamente squilibrata la distribuzione di genere in relazione ai diversi livelli retributivi (bassi, medi, alti) (Smith 2010b, 4): infatti, sia pure con variabili non indifferenti nei diversi Paesi, si riscontra una progressiva rarefazione della presenza femminile mano a mano che si sale nei livelli di carriera (e, di conseguenza, nei livelli retributivi), che emerge più evidente nel settore privato rispetto a quello pubblico, dove l'utilizzo ampiamente diffuso di sistemi concorsuali finisce comunque per operare come positivo correttivo.

Parallelamente, la vischiosità degli stereotipi di genere – che si somma ad una distribuzione ancora diseguale delle responsabilità familiari e di cura tra uomini e donne, particolarmente marcata in alcuni Paesi, tra cui sicuramente il nostro – finisce per rafforzare e sostenere la persistenza di divari salariali significativi. Abbiamo già osservato, a tale proposito, come in Italia il lavoro a tempo parziale sia un *affaire* sostanzialmente femminile (Palidda 2008, 17), spesso peraltro frutto di una scelta tutt'altro che libera da parte delle lavoratrici, ma piuttosto pesantemente condizionata dall'assenza di servizi – diffusi, economicamente sostenibili e qualitativamente accettabili – a supporto delle esigenze di cura. Ecco quindi che il *part-time* finisce per diventare l'opzione 'necessitata' per tentare di conciliare le *chances* di un impiego con le molteplici responsabilità familiari; responsabilità, tra l'altro, crescenti, in quanto di frequente caratterizzate, per le donne italiane, che diventano madri sempre più tardi, da una sovrapposizione anche temporale delle attività di cura dedicate ai figli piccoli a quelle per i genitori (o altri familiari) anziani (sempre più spesso, 'grandi' anziani). Tali attività di cura, peraltro, lungi dal vedersi ad oggi accreditare una qualche forma di significativo riconoscimento (ad esempio ai fini pensionistici) quanto al rilievo sociale delle stesse, continuano ad essere automaticamente associate dai datori di lavoro ad un presunto maggior costo della ma-

¹⁵ Si veda. Commissione Europea, Documento di lavoro dei Servizi della Commissione, *Progressi nella parità tra donne e uomini. Relazione annuale 2010*, SEC(2011) 193 def., 11 febbraio 2011, p. 6.

¹⁶ Si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *The gender pay gap. Background paper*, Dublin, 2006.

nodopera femminile, contribuendo alle persistenti difficoltà delle donne italiane nel mercato del lavoro. Non stupisce, a tale proposito, che per le donne anche il numero di figli possa diventare un fattore che finisce per incidere in modo rilevante sul *gender pay gap* (laddove non comporti, *tout court*, l'abbandono di ogni prospettiva di lavoro 'esterno'), così come, parallelamente, non risulta indifferente, con riguardo all'incidenza di tale fenomeno, la durata più o meno lunga dell'assenza dal lavoro per la fruizione dei congedi di cura¹⁷.

Un altro fattore che può incidere in misura significativa sul *pay gap* è la precarietà, riconducibile all'impiego con alcuni contratti di lavoro atipici (si pensi, ad esempio, al lavoro a tempo determinato, al lavoro somministrato, al contratto di inserimento, ecc.), che interessa nel nostro Paese una quota elevata di occupazione femminile¹⁸ (si veda sul tema, di recente, Scarponi 2010). Infatti, non solo le retribuzioni dei lavoratori 'non standard' risultano mediamente più basse, ma anche le prospettive di carriera (e di conseguente avanzamento retributivo) finiscono per essere più labili ed incerte, in un quadro che si rivela, inoltre, di per sé «fonte di diseguaglianze nei confronti delle lavoratrici tali da porre a repentaglio l'effettività della legislazione di tutela e antidiscriminatoria» (Scarponi 2010, 371).

Recenti ricerche hanno a questo proposito evidenziato che non solo le giovani donne risultano ormai sovra rappresentate in tutte le forme di contratti atipici ai quali è associato un rischio elevato di precarietà, ma anche che le loro remunerazioni sono sistematicamente più basse e le lavoratrici corrono maggiori rischi di perdere il posto di lavoro rispetto ai colleghi maschi (Villa 2010, 351 ss.; Altieri, Ferrucci e Dota 2008); si è osservato infatti come, da una ricognizione delle analisi empiriche, risulti inequivocabilmente il prodursi di un fenomeno discriminatorio, consistente nel fatto che le lavoratrici

¹⁷ Un recente studio della Fondazione di Dublino sottolinea, ad esempio, come in Germania si sia osservata una progressiva crescita del *gender pay gap* al crescere della durata dell'assenza dal lavoro per un congedo parentale (passandosi dal 6% per chi rientra al lavoro dopo 12 mesi, lavorando a tempo pieno, al 14% per le lavoratrici che rientrano lavoro dopo tre anni o più): v. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Addressing the gender pay gap*, cit., p. 10.

¹⁸ Si veda di recente, per i necessari approfondimenti, il numero 3/2010 della Rivista *Lavoro e diritto*, curato da Gisella De Simone e Stefania Scarponi e dedicato al tema "Genere, lavori precari, occupazione instabile", con saggi di Villa, Scarponi, De Simone, Bozzao, Nunin, Stenico e Torelli.

«incontrano maggiori difficoltà degli uomini pure assunti con contratti “precari” nei confronti della conversione del contratto in uno a tempo indeterminato, conclusione che rimane valida pur tenendo conto dei contraccolpi derivanti di recente in modo generalizzato dalla recessione economica» (Scarponi 2010, 367).

Appare, infine, difficilmente contestabile che, muovendo da una prospettiva strettamente culturale, continui a giocare a svantaggio delle donne il retaggio storico del *maternage*, il condizionamento secolare derivante dall’‘abitudine’ alla prestazione a vantaggio della famiglia (intesa in una dimensione non solo nucleare, ma spesso ‘allargata’), e dunque a titolo gratuito, di molteplici attività di cura, spesso pesanti ed impegnative; retaggio, questo, che sembra spesso rendere maggiormente difficile per le donne dare il giusto valore al proprio lavoro e pretenderne il pieno e dovuto riconoscimento, anche in termini economici. A tale proposito, deve indurre a riflettere la circostanza che il differenziale di genere finisca per risultare ancora più marcato laddove la contrattazione della remunerazione del lavoro sia condotta su un piano strettamente individuale (come di solito avviene per il *management* aziendale); restando ai dati italiani, poi, simili divari si riscontrano – ed inducono ad analoghe considerazioni – anche in seno alle professioni liberali: si pensi, ad esempio, ai marcati differenziali di reddito medio che, stando ai dati forniti dalla Cassa forense, si riscontrano in Italia tra gli avvocati e le avvocate (con i redditi femminili che si attestano su valori che vanno da un terzo alla metà in meno rispetto a quelli maschili, a seconda delle diverse coorti di età) e che finiscono per riflettere non solo la persistente segregazione (od autosegregazione) della componente femminile dell’avvocatura in alcuni particolari settori dell’attività forense meno remunerativi, ma anche una maggiore difficoltà ad ottenere dai clienti lo stesso livello di riconoscimento economico dei colleghi maschi.

4. Quali strumenti per il cambiamento?

Se interventi legislativi *ad hoc* potrebbero indubbiamente giocare un ruolo importante nel contrasto ai fenomeni di *gender pay gap*, l’esperienza dei diversi Paesi europei di-

mostra che iniziative siffatte sono piuttosto rare, caratterizzandosi gli strumenti normativi adottati per un'attenzione al tema delle discriminazioni di genere di ordine più generale (anche attraverso l'utilizzo, più o meno 'spinto' e variamente modulato nei diversi Paesi, dello strumento dell'azione positiva) ed adottandosi solo raramente misure rivolte a contrastare nello specifico la presenza dei differenziali retributivi. Quest'ultimo è, ad esempio, il caso della Francia, ove con una legge adottata il 23 marzo 2006 (*loi Génisson*) si è cercato di sostenere la contrattazione collettiva con l'obiettivo di eliminare il differenziale di genere, prevedendo anche delle sanzioni finanziarie per le imprese che non avessero sottoposto entro il 31.12.2010 al Ministero del lavoro un piano per l'abolizione del *gender pay gap*. Sempre seguendo la linea dell'intervento normativo, in Austria (ove secondo Eurostat il *gender pay gap* supera la soglia del 25%) nel 2010 è stato approvato un emendamento alla normativa di parità che impone alle imprese con più di 1.000 dipendenti (soglia destinata a scendere nel tempo, sino ai 150 dipendenti nel 2014) di misurare annualmente i differenziali retributivi riscontrati (senza peraltro che vi sia una previsione espressa di sanzioni in caso di inottemperanza a tale regola di trasparenza, né un obbligo di trasmissione di tali *report* ad un'autorità pubblica).

Più numerose risultano, invece, le iniziative miranti a sensibilizzare l'opinione pubblica quanto al peso ed alle ricadute del fenomeno (che talora si sono concretizzate nella celebrazione, in vari Paesi – e anche a livello di Unione Europea, per la prima volta il 5 marzo 2011 – di *Equal Pay Days*) o a raccogliere dati per la predisposizione di attività di monitoraggio (si pensi, a tale proposito, alla previsione contenuta nella legislazione italiana che obbliga i datori di lavoro pubblici e privati con più di cento dipendenti a trasmettere almeno ogni due anni alle rappresentanze sindacali aziendali ed al/alla Consigliere/a regionale di parità un rapporto contenente una serie di informazioni declinate in un'ottica di genere sui propri dipendenti: si veda l'art. 46 d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Peraltro, a fronte di un'effettività non sempre raggiunta tramite l'approccio legislativo (come ci insegna, guardando al caso italiano, l'ormai lunga storia della faticosa attuazione dell'art. 37 della nostra Costituzione e della legislazione italiana in materia di discriminazioni di genere), appare evidente che un possibile cambiamento non potrà prescindere da un maggiore coinvolgimento in materia delle parti sociali, che dovrebbero

essere chiamate ad interpretare un ruolo maggiormente proattivo, anche correggendo alcune palesi ‘distorsioni’ del sistema retributivo. Una recente ricerca italiana, ad esempio, ha posto in luce come la diffusione di forme di retribuzione integrativa (quali premi salariali legati alla *performance*) sia negativamente correlata alla quota di donne occupate, pur a parità di caratteristiche produttive osservabili, con evidenze particolarmente sfavorevoli nel settore industriale, dove si rileva una minore presenza ed una minore forza contrattuale della componente femminile (Ricci 2010). Anche la premialità legata al lavoro straordinario produce, di fatto, un impatto fortemente differenziato, laddove ad essa si guardi in una prospettiva di genere, risultando mediamente maggiormente difficile per le donne rispondere a tali richieste di disponibilità formulate dal datore di lavoro, alla luce dei noti problemi legati all’incidenza sulle lavoratrici della necessità di garantire una ‘doppia’ o ‘tripla’ presenza, dovendo queste ultime far spesso fronte, in ambito familiare, ad un ulteriore (e squilibrato) carico di lavoro, imputabile alle diverse attività di cura, che vanno ad aggiungersi al lavoro ‘esterno’.

Per tutte queste ragioni, come peraltro auspicato a livello eurounitario, la tematica del *gender pay gap* dovrebbe poter acquisire maggiore importanza nella considerazione dei *partners* sociali, tanto in occasione del confronto ai singoli tavoli negoziali, quanto in sede di monitoraggio delle concrete dinamiche contrattuali e degli effetti di queste ultime. Una contrattazione collettiva ‘*gender sensitive*’ potrebbe rivelarsi infatti uno strumento assai utile (e duttile) per identificare questo profilo specifico della discriminazione di genere e per adottare di conseguenza le necessarie strategie correttive. D’altra parte, risulta evidente che, laddove – al di là delle mere dichiarazioni di principio – si rilevi la persistenza di uno scarso interesse per la materia ai tavoli contrattuali, le parti sociali dovrebbero essere chiamate ad assumersi pienamente la responsabilità delle proprie scelte ‘conservative’ e dell’inaccettabile persistenza dei differenziali¹⁹. Appare dunque cruciale esercitare un costante richiamo nei confronti degli attori sindacali, esortandoli a dedicare una specifica attenzione al tema ed in questo senso vanno pure le prese di posizione più recenti della Confederazione europea dei sindacati (*CES-ETUC*), che non ha

¹⁹ In questi termini v. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *The gender pay gap. Background paper*, Dublin, 2006, cit.

mancato di invitare anche la Commissione europea ad agire con maggior decisione in materia, rammaricandosi per l'assenza sino ad oggi di proposte maggiormente incisive²⁰. D'altra parte, il Comitato esecutivo della stessa Confederazione già nel giugno del 2008 aveva adottato una risoluzione («*Reducing the gender pay gap*») volta ad evidenziare il ruolo decisivo degli attori sindacali, anche e soprattutto in sede negoziale, per realizzare ed implementare iniziative di contrasto al fenomeno, individuando a tale scopo quattro aree di intervento prioritario: un'attenzione specifica per il possibile impatto del *pay gap* di genere in relazione ai contratti d'impiego a *part-time*; il sostegno alle iniziative sul tema intraprese dalla Commissione a livello europeo; la richiesta di adozione, da parte della Commissione stessa, di misure specifiche (rafforzamento della cornice legale, introduzione nelle linee guida in materia di politiche per l'occupazione di indicatori *ad hoc*, implementazione della raccolta dei dati statistici, sostegno alla contrattazione collettiva in materia, promozione di clausole in funzione antidiscriminatoria nell'ambito dei contratti pubblici); e, infine, un impegno prioritario da parte della stessa Confederazione (anche attraverso le azioni poste in essere a livello nazionale dai propri affiliati) per sviluppare delle linee guida in materia di contrattazione collettiva ed *equal pay* (includendo meccanismi di revisione delle classificazioni dei/delle lavoratori/lavoratrici maggiormente sensibili all'ottica di genere), per promuovere la crescita della consapevolezza della centralità del tema tra i negoziatori ai tavoli contrattuali e per assicurare un effettivo accesso paritario delle donne alle opportunità formative e di carriera²¹.

Anche nella percezione degli attori sindacali, dunque, è tempo che il tema del contrasto al *gender pay gap* incontri un interesse maggiore e possa ritagliarsi uno specifico spazio nelle sedi della contrattazione, emergendo finalmente dall'assoluta marginalità –

²⁰ Si veda da ultimo, a tale proposito, le considerazioni espresse nel settembre 2010 da John Monks (già Segretario generale della CES), in occasione della presentazione da parte della Commissione della *Strategy for equality between women and men 2010-2015*: «If effectively implemented by all the stakeholders to whom it is addressed, this new strategy can be a useful instrument to improve women's conditions' of employment throughout Europe. The ETUC is ready to play its role and support the Commission's initiatives to fight gender discrimination that still persists in a number of professions and workplaces. We nevertheless regret that the Commission has not proposed any concrete legislative proposal to tackle the gender pay gap. This would have been a strong signal in times of economic and social crisis» (corsivo nostro).

²¹ Si veda European Trade Union Confederation, *Reducing the gender pay gap*, Risoluzione del Comitato esecutivo adottata il 25 giugno 2008, in <http://www.etuc.org>.

se non dalla totale irrilevanza – nella quale sino ad oggi è stato relegato, quantomeno in Italia, ma non solo. Molte potrebbero essere, a questo proposito, le azioni che utilmente potrebbero intraprendere a livello nazionale gli attori sindacali, a partire da un serio monitoraggio del fenomeno e da un’azione di informazione sullo stesso (non limitata necessariamente ai propri iscritti), diretta a fare crescere la conoscenza e consapevolezza in materia da parte non solo dei lavoratori, ma dell’opinione pubblica nel suo complesso. La materia andrebbe poi portata sistematicamente ai diversi tavoli della contrattazione, ragionando sulle possibilità di revisione – in un’ottica maggiormente attenta all’impatto ed alle problematiche di genere – dei meccanismi di classificazione delle mansioni e di *job evaluation*.

Guardando, a tale proposito, alle buone prassi realizzate ed implementate in altri Paesi europei, è interessante notare, per fare solo un esempio, come l’attenzione specifica alla questione che si riscontra in Scandinavia si sia tradotta di recente in concrete azioni, non senza peraltro difficoltà applicative e diversità di vedute emerse in seno agli stessi attori sindacali. Questo è, ad esempio, il caso della Svezia, ove si è sperimentato, a partire dal 2007, il pagamento di una sorta di salario ‘extra’ alle lavoratrici di settori a basso livello salariale ed alta presenza femminile, sulla base di accordi contrattuali conclusi a livello nazionale su impulso della Confederazione svedese dei sindacati (*LO*), che avevano portato all’attivazione di un apposito Fondo (*Gender equality pool*), poi gestito a livello locale dalla contrattazione aziendale per implementare il salario delle dipendenti in settori ove si fosse registrato un elevato *gender pay gap*, dovuto anche alla persistente segregazione delle donne nell’ambito profili professionali meno remunerati²². Peraltro, l’esperimento non può dirsi del tutto riuscito; deve infatti segnalarsi come, in sede di implementazione della misura, nonostante i primi dati positivi sull’impatto di quest’ultima diffusi dal sindacato, siano sorte alcune divergenze tra gli stessi affiliati all’*LO*, che hanno portato nel 2010 alla revisione del Fondo ed alla sua trasformazione in un Fondo destinato all’incremento delle paghe dei lavoratori a basso salario *tout court*, senza più alcun riferimento alla dimensione di genere; dunque un passo indietro,

²² In merito all’esperienza svedese si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Addressing the gender pay gap*, cit., p. 29.

rispetto al quale attualmente si è alla ricerca di una soluzione di compromesso, che appare peraltro non facile da raggiungere in tempi brevi, anche alla luce della posizione decisamente critica espressa dalla Confederazione delle imprese svedesi (*Svenskt Näringsliv*), che non ha mancato di approfittare delle divisioni sindacali per ribadire la propria opposizione ad affrontare la materia in sede negoziale.

Anche la Finlandia, a partire dal 2006²³, ha cercato di percorrere una via analoga a quella svedese, mentre in Lituania, a partire dal 2004, si è cercato di operare sul terreno di una riclassificazione delle mansioni maggiormente attenta alle possibili ricadute di genere²⁴. Per quanto attiene alla Repubblica federale tedesca, il monitoraggio in sede sindacale del *pay gap* di genere passa anche attraverso l'utilizzo di un indicatore specifico elaborato dalla *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)* e reso disponibile on-line, in modo tale da consentire l'effettuazione di una valutazione comparativa dei salari. Simile appare l'approccio olandese: nei Paesi Bassi, infatti, la tripartita Fondazione per il lavoro (*Stichting von de Arbeid – STAR*) ha elaborato una *check-list* come strumento messo a disposizione delle parti sociali per verificare l'assenza di elementi di discriminazione nei sistemi retributivi.

Se questi sono solo alcuni esempi di come le parti sociali possano giocare un ruolo rilevante nel contrasto ai fenomeni di *gender pay gap*, si deve sottolineare come un'azione maggiormente incisiva debba passare anche attraverso il superamento di meccanismi di segregazione della componente femminile interni agli stessi attori sindacali, spesso ancora diffusamente presenti nei diversi Paesi europei. Già diversi anni addietro abbiamo avuto modo di interrogarci sul 'secondo sesso' del sindacalismo europeo, analizzando le proposte che alle soglie del nuovo secolo la CES-ETUC aveva avanzato per implementare la presenza femminile in tutte le articolazioni del sindacato (Nunin 2001; si veda anche Garcia e Hacourt 1999). La presenza ancora percentualmente contenuta delle donne ai vertici delle strutture decisionali del sindacato, che si affianca ad una parallelamente ancora limitata partecipazione femminile agli istituti di rappresen-

²³ Si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *The gender pay gap. Background paper*, cit.

²⁴ Si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *op. ult. cit.*

tanza nei luoghi di lavoro, è una realtà che appare ampiamente diffusa in quasi tutti i Paesi dell'Unione, né può consolarci, in quanto italiani, il fatto che, al momento, la maggiore Confederazione sindacale del nostro Paese abbia (finalmente) un Segretario generale di sesso femminile, perché tale circostanza non cambia se non in minima parte i termini della questione. Anche in tale ambito – appare quasi superfluo sottolinearlo – è opinione comune che la debole presenza e lo scarso peso delle donne sia ascrivibile ai condizionamenti sociali derivanti dal persistere in molti Paesi di una squilibrata ripartizione tra i sessi dei carichi familiari e del lavoro di cura, che finisce per incidere negativamente sulla posizione della lavoratrice e sulle sue possibilità di impiegare tempo ed energie (anche) nell'attività sindacale: pure in questo campo, dunque, si tratta di tradurre il lessico del *gender mainstreaming* e dell'*empowerment* femminile in concrete pratiche politiche, tali da includere una prospettiva di genere in ogni aspetto dell'azione sindacale e da garantire maggiore visibilità e maggiori possibilità di azione alle donne del/nel sindacato. La persistente debolezza della presenza femminile nelle sedi della contrattazione è, d'altra parte, un fattore che senza dubbio contribuisce a relegare di fatto in secondo piano nell'agenda dei soggetti sindacali iniziative maggiormente aggressive per contrastare il fenomeno del *gender pay gap*.

Per concludere, sicuramente è in prima battuta auspicabile un maggiore (e convinto) coinvolgimento del sindacato nel contrasto ai differenziali salariali di genere; le iniziative da intraprendere concretamente non dovrebbero peraltro limitarsi ad un – sia pure utile e necessario – monitoraggio della situazione, ma dovrebbero mirare da un lato ad aumentare significativamente la presenza femminile ai tavoli negoziali, dall'altro a garantire un'adeguata formazione di tutti i negoziatori (uomini e donne) in materia di tematiche di genere, con specifico riguardo non solo ai profili del *gender pay gap*, ma anche, più in generale, alla materia delle discriminazioni indirette. Solo in questo modo potrebbe risultare più agevole impedire l'adozione di clausole contrattuali apparentemente neutre, ma in realtà suscettibili di un impatto differenziato su lavoratori e lavoratrici. A questo dovrebbe in ogni caso accompagnarsi una forte iniziativa ed un convinto sostegno dell'attore sindacale nei confronti di misure *ad hoc* contro la segregazione oc-

cupazionale, anche attraverso lo strumento delle azioni positive, ad oggi ancora assai poco utilizzate a tale scopo.

Un'ultima osservazione ci sembra infine importante, nel momento in cui in Italia è in atto un processo complesso, sofferto e discusso di revisione del modello tradizionale di riferimento per la contrattazione collettiva e le relazioni industriali. Le ricerche condotte a livello europeo hanno evidenziato che nei Paesi dove esiste un modello ancora 'centralizzato' di contrattazione collettiva il *gender pay gap* risulta essere meno marcato²⁵; muovendo da tale dato, appare quantomeno legittima la preoccupazione che un eccesso di decentralizzazione possa produrre anche la conseguenza di acuire il fenomeno che abbiamo qui considerato. Proprio per questo, in relazione ad ogni scelta che comporti lo spostamento del punto di bilanciamento del sistema verso la contrattazione di livello aziendale, andrebbero almeno elaborate a livello di contrattazione nazionale, e poi applicate, delle linee guida comuni sul *gender pay gap*, quale opportuno ed auspicabile contrappeso.

Purtroppo, però, si deve registrare che ad oggi ciò non è avvenuto, e tale circostanza non induce certo ad ottimismo per il prossimo futuro.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T. e Favaro D. (2007), *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in E. Rustichelli (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, Isfol, pp. 199-238.
- Altieri G., Ferrucci G. e Dota F. (2008) *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, 3° Rapporto dell'Osservatorio permanente su lavoro atipico in Italia, Roma, Ires, in <http://www.ires.it>.

²⁵ Si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Addressing the gender pay gap*, cit., *passim*.

- Centra M. e Cutillo A. (2009), *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, in «Studi Isfol», n. 2009/2, http://www.isfol.it/Studi_Isfol.
- Esping-Andersen G. (2002), *A New Gender Contract*, in Id., *Why We Need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.
- European Commission (2006), *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, COM(2006) 92 final, Brussels, 1.03.2006.
- European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, COM(2007) 424 final, Brussels, 18.07.2007.
- European Commission (2011), *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partners actions*, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *The gender pay gap. Background paper*, Dublin.
- European Trade Union Confederation (2008), *Reducing the gender pay gap*, Risoluzione del Comitato esecutivo adottata il 25 giugno 2008, in <http://www.etuc.org>.
- Eurostat (2009), *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, Eurostat Methodologies and Working papers, Luxembourg, in <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- Garcia A. e Hacourt B. (1999), *The «Second Sex» of European Trade Unionism*, Brussels, ETUC.
- Gagnoli E. e Palladini S. (a cura di) (2012), *La retribuzione*, Torino, Utet giuridica.
- Nunin R. (2001), *Sindacato in Europa. La Confederazione Europea dei Sindacati di fronte alle sfide della moneta unica e dell'allargamento ad Est dell'UE*, Milano, Giuffrè.
- Palidda R. (2008), *Diversamente atipiche. Disuguaglianze di genere e costi della flessibilità*, in «Genesis. Rivista della Società Italiana delle Storiche», n. 1-2/2008, pp. 15-40.
- Ricci A. (2010), *La retribuzione integrativa e disuguaglianza di genere: il ruolo dei fattori osservabili*, in «Studi Isfol», n. 2010/1, http://www.isfol.it/Studi_Isfol.

- Salmieri L. (2008), *Dentro, ma in basso. Le donne nel mercato del lavoro post-fordista*, in «Genesis. Rivista della Società Italiana delle Storiche», 2008, n. 1-2/2008, pp. 63-85.
- Scarponi S. (2010), *Precarietà e tutela del lavoro femminile*, in “Lavoro e diritto”, n. 3/2010, pp. 359-375.
- Smith M. (2010a), *Il grande gap. La sfida dell'Europa*, 23 aprile, in www.ingenerere.it.
- Smith M. (2010b) *Analysis Note: The Gender Pay Gap in the EU. What policy responses*, Rapporto di ricerca per la Commissione europea, Grenoble, Ecole de Management.
- Villa P. (2010a), *Gender pay gap*, 23 aprile, in <http://www.ingenerere.it>.
- Villa P. (2010b) *La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, in «Lavoro e diritto», n. 3/2010, pp. 343-358.
- World Economic Forum, (2009), *The Global Gender Gap Report 2009*, in <http://www.weforum.org>.