



**IL GAP RETRIBUTIVO
E LA DIFFERENZA DI GENERE:
ANALISI COMPARATIVA
NELL'APPLICAZIONE DEI CONTRATTI
DEL COMPARTO DEL COMMERCIO
E DEL TERZIARIO AVANZATO**

A cura di Solco S.r.l.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472

info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Centro Studi
Filcams CGIL



Centro Multiservizi
SRL

Il Centro studi sociali per il terziario, turismo e servizi Filcams CGIL nasce nel 2007, quale diramazione organizzativa del Centro Multiservizi Ce.Mu., al fine di promuovere e coordinare progetti e attività di studio e ricerca nel settore sindacale, nel campo del lavoro, della sicurezza e della responsabilità sociale delle imprese, e sulle tematiche previdenziali, assistenziali e assicurative.

Impegnato anche sul fronte documentale (attraverso la costruzione di uno specifico patrimonio archivistico relativo alle tematiche sindacali e del lavoro), per il conseguimento dei propri obiettivi il Centro Studi si mette in relazione con organismi universitari e altri enti e gruppi di ricerca, e si avvale della consulenza di ricercatori, studiosi ed esperti nel campo delle problematiche individuate.

Il Centro Multiservizi Ce.Mu. è una società di assistenza e consulenza che svolge la propria attività nel settore editoriale, della ricerca, della formazione e informazione. Offre diverse tipologie di servizi: gestione di pubblicazioni saltuarie e periodiche (libri, riviste, opuscoli); produzione di supporti informativi di carattere multimediale; formazione professionale e sindacale; organizzazione di seminari, convegni, congressi e incontri tematici; attuazione di campagne informative.

La sede operativa è in Viale Glorioso 11, 00153 Roma.

Sito web: www.ce-mu.it • e-mail: info@ce-mu.it

Editing: Francesca Clanetti

**IL GAP RETRIBUTIVO
E LA DIFFERENZA DI GENERE:
ANALISI COMPARATIVA
NELL'APPLICAZIONE DEI CONTRATTI
DEL COMPARTO DEL COMMERCIO
E DEL TERZIARIO AVANZATO**

A cura di Solco S.r.l

*La ricerca è stata realizzata da un gruppo di lavoro coordinato da
Simonetta Canneti e dal Direttore Scientifico Gianni Principe, e composto da
Cristina Oteri, Massimiliano Rustichelli e Claudio Politi.*

**IL GAP RETRIBUTIVO E LA DIFFERENZA DI GENERE: ANALISI COMPARATIVA
NELL'APPLICAZIONE DEI CONTRATTI DEL COMPARTO DEL COMMERCIO
E DEL TERZIARIO AVANZATO**

Supplemento N.5 al N.1/2011 anno II del semestrale:



Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

Redazione, Direzione, Amministrazione

EBINTER

Via Cristoforo Colombo, 137

00147 Roma

Tel. 06.57305405, Fax 06.57135472

www.ebinter.it

ebinter@ebinter.it

Registrazione del Tribunale di Roma

n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

Stampa

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio, 37

00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di febbraio 2012.

SOMMARIO	pag
1. INTRODUZIONE	3
2. L'IMPATTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE SULL'ECONOMIA	7
3. LE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE ALLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO	13
4. L'EUROPA E IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE	25
4.1 Le politiche di contrasto del differenziale retributivo di genere	27
4.2 Le Parti Sociali e il <i>gender pay gap</i> : le esperienze europee	30
5. LE CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA	35
5.1 L'occupazione nel terziario: mansioni, qualifiche e caratteristiche dell'inquadramento femminile	42
5.2 Un focus su Lombardia, Lazio e Sicilia	45
6. UNO SGUARDO DI INSIEME SUL <i>GENDER PAY GAP</i>	51
6.1 L'approccio economico-quantitativo	53
6.2 Il differenziale retributivo orario	55
6.3 Orario di lavoro	56
6.4 Segregazione orizzontale e verticale	59
6.5 Effetti diretti e indiretti dei meccanismi di premialità	60
6.6 Diversa valorizzazione delle competenze acquisite	61
6.7 Difficoltà di conciliare vita lavorativa e attività di cura, fattori sociali e organizzativi, discriminazione diretta	61
6.8 Alcuni approfondimenti sul settore del terziario	62
6.9 Un focus su Lombardia, Lazio e Sicilia	67
CONCLUSIONI	71
BIBLIOGRAFIA	77
APPENDICE	83

1
Introduzione

Lo studio intende fornire un quadro d'insieme della condizione lavorativa femminile nel settore specifico del commercio e del terziario avanzato a livello nazionale, con particolare riferimento alle condizioni di disparità di trattamento retributivo tra uomini e donne.

Il tema sarà esaminato rivolgendo un'attenzione specifica agli effetti che si ritiene possano essere determinati, in direzione di un'attenuazione delle condizioni di disparità, ovvero nel senso opposto, dalla contrattazione collettiva di settore - del commercio e del terziario avanzato - tanto in fase di definizione delle norme quanto nella successiva fase di applicazione, intendendo come tale sia la negoziazione di accordi applicativi di livello aziendale sia la concreta attuazione delle norme, nazionali o aziendali, all'interno della politica di gestione del personale normalmente condotta dall'impresa nella sua autonomia.

Obiettivo della ricerca è dunque fornire elementi, partendo dall'individuazione dei fattori che determinano squilibri e differenze di genere nello specifico settore del commercio, utili a formulare possibili ipotesi di lavoro, in sede di riflessione e di dibattito, tra i soggetti preposti alla contrattazione settoriale e aziendale, nell'ottica della promozione della parità di genere (e di retribuzione).

Alla base della ricerca vi è l'ipotesi che, seppure a fronte di norme e contratti regolati sulla parità, vi sia nelle imprese del commercio e del terziario avanzato un ampio divario retributivo di genere. Tale gap sembrerebbe dipendere da dinamiche organizzative delle aziende, da comportamenti e stereotipi individuali, da fattori culturali, da discrimi-

nazioni, nonché dalla carenza delle cosiddette politiche di conciliazione lavoro-famiglia.

La ricerca si compone di due parti che saranno sviluppate in due fasi, distinte ma concatenate all'interno di un percorso di ricerca coerente.

La prima parte, prevalentemente compilativa, è oggetto del presente volume. In questa fase si sono considerati i dati e gli studi realizzati sul tema dell'occupazione femminile e del gender gap, sia in quanto fenomeno generale ampiamente rilevato e analizzato nel mondo del lavoro nel suo complesso, sia con riferimento specifico al settore del commercio e del terziario avanzato attraverso le indagini che sono state compiute in questo ambito. Sulla base di questa analisi si sono messi a punto gli strumenti necessari per procedere a un approfondimento sul campo, utile sia a una verifica delle congetture avanzate in base alla letteratura sull'argomento sia a un primo test di "accoglienza", se così si può dire, per le ipotesi di lavoro che a conclusione della prima fase hanno preso corpo.

L'indagine di campo così impostata è oggetto della seconda parte della ricerca, realizzata tramite interviste a testimoni privilegiati e a lavoratori e lavoratrici del settore del commercio.

L'analisi di campo ha ad oggetto alcuni territori specifici all'interno di tre regioni, Lombardia, Lazio e Sicilia, che si è ritenuto potessero offrire un quadro più completo, in quanto "emblematiche" delle situazioni che si verificano a livello nazionale, posto che il quadro di insieme risente necessariamente delle diversità territoriali che, su questo come sulla generalità dei temi socio-economici riferiti alle caratteristiche del sistema produttivo, si presentano come un tratto distintivo della realtà del nostro Paese.

Capitolo 2

L'impatto dell'occupazione
femminile sull'economia

Il tema dei differenziali retributivi di genere si inserisce in un più ampio filone di analisi e studi sul mercato del lavoro femminile e sulle politiche di conciliazione.

Esso trova ampio riscontro anche nell'ambito delle politiche promosse a livello comunitario e internazionale. Nel 1995, in occasione della Quarta Conferenza sulle Donne, le Nazioni Unite hanno elaborato la cosiddetta Piattaforma di Pechino che comprende tra gli altri alcuni obiettivi da perseguire in ambito economico. In tale documento si ribadisce la necessità di promuovere i diritti e l'indipendenza economica delle donne, ivi compresi l'accesso all'occupazione, condizioni di lavoro appropriate e il controllo sulle risorse economiche. Parimenti si invitano i paesi a eliminare tutte le forme di discriminazione e segregazione nell'ambito del mercato del lavoro¹. In ambito Comunitario, la parità di trattamento tra uomini e donne viene sancita inoltre dall'articolo 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea² ed è più volte richiamata nell'ambito delle politiche promosse dalla Commissione per incrementare l'occupazione. Le pari opportunità, declinate anche

¹ Beijing Declaration and Platform for Action, Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995.

² Parità tra uomini e donne. La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, inclusi l'occupazione, il lavoro ed il salario. Il principio di parità non deve escludere il mantenimento o l'adozione di misure a favore del genere sotto-rappresentato.

con riferimento al genere, rappresentano infatti, sin dalla loro definizione, uno dei pilastri della Strategia per l'Occupazione, mentre nel 2010, la Commissione Europea dà vita alla Strategia per la Parità tra Donne e Uomini 2010-2015³, che pone tra i temi fondamentali delle politiche di parità l'indipendenza economica, la parità di trattamento e l'accesso delle donne alle posizioni di vertice delle organizzazioni economiche e istituzionali.

Affrontare le problematiche relative ai differenziali retributivi di genere significa prendere in considerazione i diversi aspetti delle cosiddette "politiche di genere", volte ad aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a diminuire le disuguaglianze tra uomini e donne (e dunque a contrastare il fenomeno del differenziale retributivo di genere). L'attuazione di tali politiche prevede l'intreccio e l'interazione tra diversi attori e istituzioni: le lavoratrici e i lavoratori, le aziende, il sistema dei servizi pubblici e privati, il mercato del lavoro e il regime di welfare.

Le modalità di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nonché la possibilità di usufruire di strumenti di conciliazione lavoro-famiglia influiscono non soltanto sull'ampiezza maggiore o minore del gap retributivo, ma anche sulla possibilità di permanenza nell'occupazione in presenza di esigenze di cura determinate dalla presenza di figli piccoli. Molteplici analisi e studi condotti, sia in campo economico sia sociologico, concordano ormai da anni sulla assoluta necessità di aumentare il livello dell'occupazione femminile, per ragioni sia di tipo economico, sia di "tenuta" del sistema previdenziale⁴. Diversi studiosi hanno evidenziato l'importanza della "motivazione economica" nell'affrontare le questioni della maggiore partecipazione femminile e della equità dal punto di vista retributivo, sottolineando il carattere virtuoso di una crescita del tasso di occupazione femminile: più donne occupate, più posti di lavoro creati nell'indotto (circa 15 ogni 100 donne occupate), più gettito fiscale, maggior sicurezza e benessere per le famiglie. Secondo la Womenomics, la valorizzazione delle donne produce circoli virtuosi per l'occupazione, la produzione, il consumo, l'investimento e dunque produce significativi vantaggi per l'economia nel suo complesso e per le sue dinamiche di sviluppo⁵.

³ COMM (2010) 491.

⁴ Si veda a tal proposito: Ferrera (2008); Esping-Andersen (2005); Simonazzi (a cura di) (2006); Paci (2007).

⁵ Citato in Ferrera (2008).

Vediamo dunque sinteticamente quali sono i vantaggi dell'aumento dell'occupazione femminile e della diminuzione del differenziale retributivo di genere. Un primo vantaggio deriva dall'aumento del PIL: secondo Casarico e Profeta (2008), l'ingresso di 100mila donne sul mercato del lavoro italiano (poco più dell'1% per cento dell'occupazione femminile) si tradurrebbe in un incremento del PIL corrente dello 0,3%, consentendo al contempo di finanziare un aumento del 30% della spesa pubblica per le famiglie. Viceversa, la sottoutilizzazione della "forza lavoro" femminile è invece un costo per il sistema (in termini di mancata crescita del PIL, di crescita e minore rischiosità delle imprese).

Un secondo vantaggio, evidenziato da Ferrera (2008) nel suo libro *il Fattore D*, è il fatto che i posti di lavoro creati nell'indotto, derivanti dall'offerta di servizi alle famiglie sono per definizione locali e possono dunque contribuire a migliorare l'economia anche di territori svantaggiati, come ad esempio il nostro Mezzogiorno.

Altre conseguenze positive derivanti dall'aumento dell'occupazione femminile riguardano il fatto che nella famiglia bi-reddito diminuisce il rischio di caduta in povertà (e da questo punto di vista il tema del differenziale salariale è particolarmente rilevante, specie in periodi di crisi in cui la perdita di lavoro dell'uomo può creare donne capofamiglia di default) e aumentano in misura considerevole i consumi (anche i cosiddetti consumi-rosa), i risparmi e gli investimenti⁶.

Oltre a queste ragioni non vanno inoltre trascurati due aspetti, talvolta poco evidenziati.

Un primo aspetto riguarda il fatto che un aumento dell'occupazione femminile va incontro anche ai desideri e alle aspirazioni delle donne, sempre più scolarizzate. Gli ultimi dati Istat sulle giovani donne (fino a 29 anni) mostrano che, nel 2010, il 37,6% delle donne ha seguito un percorso di istruzione, scolastico o di formazione professionale, contro il 30,7% dei maschi, con una differenza di ben 7 punti percentuali. Tra i laureati nel corso dei cinque anni le laureate sono passate dal 10,5% al 14,9% delle donne della stessa fascia di età, mentre i laureati erano il 6,9% e sono diventati solo il 9,4%. Allo stato attuale i tassi di occupa-

⁶ L'indice complessivo dei divari di genere, il Gender Gap Index 2009 pone infine l'Italia al 72esimo posto, in caduta rispetto alle posizioni degli anni precedenti, addirittura sotto il Kazakhstan e il Ghana (World Economic Forum's 2010 global index of gender equality). La sottoutilizzazione delle donne ha implicazioni per le loro famiglie, i cui redditi sono diminuiti dal 2006 al 2009 di quasi il 3 per cento perché un reddito solo non basta.

zione delle donne, sebbene più istruite, sono sensibilmente inferiori a quelli maschili, con un enorme spreco di capitale umano.

Un secondo importante aspetto riguarda poi l'impatto che l'incremento dell'occupazione femminile e la diminuzione dei differenziali retributivi di genere potrebbero avere sulla bassa natalità che affligge l'Italia e che nel medio-breve periodo porrà problemi di "tenuta" del sistema sociale e previdenziale. Recenti ricerche hanno analizzato la relazione tra calo della fecondità e aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, giungendo alla conclusione che, in mancanza di adeguati sostegni alla conciliazione (servizi, congedi, divisione del lavoro domestico e di cura con il partner) e di una sostenibilità economica (Carriero, 2009), diminuisce il tasso di fecondità: a seconda del livello di istruzione e dei cosiddetti "modelli di attaccamento al lavoro" delle donne⁷, si verifica o una totale rinuncia alla maternità, o all'avere un secondo figlio. Inoltre, i dati Istat mostrano che tuttora la maternità è il principale motivo di uscita delle donne dal mercato del lavoro e che la probabilità di uscita cresce all'aumentare del numero dei figli. Viceversa, i dati evidenziano che in alcune regioni del nord, dove vi sono i maggiori tassi di occupazione femminile del paese e migliori livelli di copertura dei servizi, il tasso di fecondità è più elevato.

⁷ Del Boca e Rosina (2009) mettono in evidenza il rapporto che esiste tra specifiche politiche di sostegno (disponibilità di servizi di cura per i figli, impiego part-time, congedi parentali) con le scelte di fecondità, e rilevano che la variabile più importante è il livello educativo delle donne. Del Boca D. Rosina A. (2009) Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare insufficiente, Il Mulino, Bologna.

Capitolo 3

Le politiche di incentivazione alla partecipazione
delle donne al mercato del lavoro

Conciliare lavoro e impegni familiari è un obiettivo centrale della politica europea per l'occupazione, sicché il tema della conciliazione in presenza di figli piccoli negli ultimi anni è entrato con maggiore o minore forza nell'agenda politica dei diversi paesi europei insieme alla necessità di incentivare l'occupazione femminile. Le politiche di conciliazione si basano su almeno quattro pilastri: la diffusione e la accessibilità dei servizi di assistenza ai figli piccoli, la possibilità di usufruire di congedi parentali, la diffusione di orari flessibili nell'ambito delle organizzazioni, i trasferimenti diretti e indiretti alle famiglie con figli piccoli.

Gli strumenti principali delle politiche di conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità familiari in presenza di figli piccoli sono in primo luogo i congedi parentali e i servizi di assistenza all'infanzia.

Vi sono poi le cosiddette politiche del "tempo" che includono orari flessibili e/o part-time e negli anni recenti a queste misure si sono aggiunte forme di flessibilizzazione del tempo lavorativo, che consentono la parziale possibilità di una gestione individuale del tempo di lavoro nell'arco del mese, dell'anno, o anche di periodi più lunghi. Esse per lo più si configurano come misure aziendali o di categoria, negoziate nei contratti di lavoro come "banca delle ore" e sono molto diffuse, ad esempio in Germania e Olanda. Teoricamente dovrebbero consentire a un lavoratore di accumulare tempo di lavoro da fruire successivamente come tempo di non lavoro (remunerato) per studiare, viaggiare o appunto occuparsi intensamente della famiglia. (Saraceno, 2010).

La diversità dell'impatto di problemi di conciliazione derivanti dalla presenza di figli piccoli dipende da una serie complessa di fattori, nonché dalle condizioni poste dalle "misure" di conciliazione adottate. In generale quanto più il bisogno è coperto dal mix di congedi e servizi, tanto meno è lasciato alla discrezionalità delle risorse private e tanto minori sono le disuguaglianze tra donne nelle possibilità di conciliare. Inoltre, minore è il cambiamento richiesto agli uomini per arrivare a una maggiore condivisione delle responsabilità di cura (*ibid.*).

Diverse ricerche hanno mostrato che:

- i congedi parentali sono efficaci solo a patto che non siano né troppo lunghi, né troppo brevi e che siano compensati almeno al 60%;
- i servizi all'infanzia devono avere un buon tasso di copertura, ma soprattutto devono essere accessibili a tutti, anche alla fasce di popolazione meno agiate e avere orari compatibili con le esigenze lavorative delle famiglie⁸;
- il part-time è conciliativo solo a determinate condizioni, ossia deve essere reversibile e permettere una programmabilità degli orari di lavoro⁹.

Ulteriori misure adottate per favorire la conciliazione riguardano l'organizzazione del lavoro, in particolare accordi per l'elasticità giornaliera in entrata e in uscita, accordi individuali o collettivi di flessibilità dell'orario su base annua, e forme di telelavoro e lavoro da casa.

Molte ricerche evidenziano la necessità di costruire modelli regolativi riconducibili alla contrattazione collettiva, poiché le politiche di conciliazione, oramai in tutti i paesi europei, non hanno solo natura pubblica, anche se essa rimane centrale nella loro progettazione ed elaborazione. Anche i privati (nelle relazioni contrattuali, individuali e/o collettive) possono concorrere alla loro elaborazione e alla loro attuazione: le organizzazioni sindacali, le associazioni datoriali, congiuntamente agli enti locali (Regioni, Province e Comuni).

⁸ L'Italia è il paese con meno asili nido in Europa (solo il 12,7% dei bambini tra 0 e 2 anni frequenta un nido pubblico, contro un obiettivo del 33% fissato a Lisbona per il 2010, ormai superato), meno servizi di cura per gli anziani, più bassa spesa per trasferimenti alle famiglie (pari solo all'1,36% del Pil).

⁹ Peraltro, occorre ricordare che una maggiore diffusione del part-time per le donne non riduce il bisogno di servizi di cura per l'infanzia, adeguati sia per quantità sia per qualità, in quanto comunque lavorare per il mercato significa ridurre le ore di lavoro non pagato, tenuto conto della distribuzione dei carichi di lavoro in famiglia (ben oltre il 70% sulle donne).

In particolare, secondo le studiose Manacorda e Indiretto (2009) “il contratto collettivo decentrato potrebbe rappresentare, il filtro normativo e organizzativo più vicino e immediato tra dimensione lavorativa e dimensione privata del lavoratore e della lavoratrice, nella promozione, implementazione e attuazione di misure quali:

- interventi sugli orari e sui tempi di lavoro e di non lavoro (congedi, modulazioni di orario, banca delle ore, ecc.);
- servizi di cura e assistenza forniti ai lavoratori e alle lavoratrici (mense, nidi aziendali);
- interventi sul reddito;
- interventi regolativi relativi alle tipologie dei contratti di lavoro”.

Uno strumento legislativo per interventi in questo campo è rappresentato nella normativa nazionale vigente, dall'ex art. 9 della legge 53/2000. Il Cnel (2009), nel suo rapporto sul lavoro, riporta a sei anni dall'entrata in vigore della legge un bilancio non lusinghiero. In particolare si fa notare che “l'assenza di dati di monitoraggio relativi all'attuazione del disposto legislativo, certi e disponibili obbliga a fare riferimento esclusivamente a studi di caso, dai quali si ricavano i seguenti elementi. O non si contratta un progetto di conciliazione perché le parti sociali non hanno ancora inquadrato il problema o non sanno come affrontarlo, oppure, non si contratta un progetto di conciliazione perché le imprese non sono disponibili a ripensare l'organizzazione del lavoro orientata anche al soddisfacimento delle esigenze personali bilancio” (Cnel, 2009).

E ancora: “sono pochissime le proposte di progetti presentate, con una quasi assenza delle regioni meridionali, sono molto pochi i progetti finanziati che riguardano, prevalentemente, la riorganizzazione degli orari di lavoro (ivi)”.

Sono tuttavia da segnalare alcune esperienze positive, soprattutto in regioni del Nord dove imprese e enti locali insieme hanno promosso e realizzato progetti con i contributi dell'art. 9 della legge 53¹⁰.

Secondo le autrici del rapporto Cnel vi sono due considerazioni in merito all'applicazione dell'art. 9 della legge 53.

La prima è che i finanziamenti dei progetti possono sembrare insufficienti alle imprese per avviare pratiche riorganizzative, in un contesto peraltro in cui sono ancora tante le imprese che considerano la maternità un costo insormontabile in nome del quale ostacolare l'assunzio-

¹⁰ “L'azienda a misura di mamma così Mantova diventa Rosa” in La Repubblica, 8 aprile 2011.

ne e la promozione di donne.

La seconda è che se le pratiche avviate (riduzione di orari, congedi particolari, modulazioni temporali ampie) sono parziali ed estemporanee, possono risultare controproducenti, ovvero possono produrre effetti discriminatori e/o segreganti per chi vi fa ricorso; smentendo in tal modo gli obiettivi che la legge si prefigge.

Dal punto di vista delle istituzioni, recentemente si stanno facendo alcuni piccoli passi avanti: è stato introdotto il congedo di paternità esclusivo e obbligatorio (ma non compensato¹¹), sull'esempio di altri paesi europei.

Tra le "novità" dal punto di vista delle istituzioni vi è inoltre la recente firma di un accordo tra governo e parti sociali: azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro per l'introduzione di misure nel mercato del lavoro che consentano maggiore flessibilità alle famiglie nel conciliare lavoro sul mercato e lavoro di cura.

Nell'ambito dell'accordo è stato attivato un tavolo tecnico che avrà tre mesi di tempo per definire l'applicazione del testo, firmato da tutti i sindacati compresa la CGIL¹², che però si riserva una valutazione dell'allegato all'avviso comune.

L'accordo sottoscritto parte dalle assunzioni che:

- occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla rea-

¹¹ I risultati degli studi dell'Osservatorio nazionale delle famiglie mostrano che l'incremento nell'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri è ancora molto limitato. Negli ultimi anni ne ha usufruito solo il 24% delle madri che lavorano e solo il 7% degli uomini aventi diritto. La ragione addotta dai padri secondo i dati Eurobarometro è di natura economica: la perdita di salario sarebbe troppo grande e preoccupano le possibili ripercussioni sulla carriera. Ma c'è anche una componente culturale: paura cioè di uno stigma sul posto di lavoro. Dunque, il congedo obbligatorio di due settimane ai padri, anche se è un intervento limitato, può rappresentare per l'Italia un segnale simbolico importante per smuovere una cultura radicata di ineguaglianza nella distribuzione del lavoro e delle responsabilità familiari, ma anche di ineguaglianze sul posto di lavoro (cfr. Del Boca D., Pasqua S. "La maternità all'europea responsabilizza i padri" in www.lavoce.info).

¹² La CGIL rivendica l'aver ottenuto alcune sostanziali modifiche rispetto alla prima stesura dell'accordo, ma permangono forti perplessità, in particolare sul lavoro concentrato e sul mancato recepimento del ripristino della legge 188 contro le dimissioni in bianco.

lizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;

- che il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;

- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello;

- che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;

Nell'intesa si sottolinea inoltre "l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa". E si concorda la possibilità di distribuire gli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese e dell'anno in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, ma conciliandole con il rispetto dei diritti e le esigenze delle persone. Le parti si impegnano a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, "le buone pratiche di flessibilità, family friendly, e di conciliazioni esistenti".

Tra le misure, oltre al richiamo al "Piano 2020 per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" e al rifinanziamento del "piano nidi 2011" è prevista la piena attuazione dell'articolo 9 della legge n. 53/2000 (fondo per le famiglie). Il quadro delle misure riportato nella tabella sottostante prevede: impiego del telelavoro in alternativa ai congedi parentali o facoltativi; orari flessibili in entrata e in uscita per madri e padri entro i primi tre anni di vita del bambino; trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per i primi cinque anni del bimbo o per assistere genitori e familiari in rilevanti esigenze di cura; possibilità di una flessibilità di orari concentrati, intesi cioè come orario continuato dei propri turni giornalieri. Inoltre anche la possibilità, da parte del datore ai propri dipendenti, di buoni lavoro per lo svolgimento da parte di terzi di prestazioni occasionali di tipo accessorio per le attività domestiche e di cura.

Misure a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia

	Misure
Orari	<ul style="list-style-type: none"> - contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione; - possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento; - possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e alle lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino; - possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri; - impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

<p>Lavoro a tempo parziale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;
<p>Telelavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione;
<p>Permessi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione; - possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari); - possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;

Rientro dalla maternità	<ul style="list-style-type: none"> - impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti; - verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale;
Welfare aziendale	<ul style="list-style-type: none"> - forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali;
Criteri di valutazione della produttività	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.
Congedi parentali	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Un secondo sottogruppo delle politiche di incentivazione alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro riguarda, come già anticipato, le misure di incentivazione al reddito e/o alle imprese, che si basano o sull'offerta di un reddito aggiuntivo (in forma diretta o indiretta) alle donne e alle loro famiglie, o di incentivazione alle imprese che assumono donne.

Il dibattito italiano sulle misure di incentivazione al lavoro femminile e alla conciliazione si è incentrato sostanzialmente su tre misure:

- la tassazione di genere;
- il credito di imposta per le spese di cura;
- il quoziente familiare.

La proposta di una tassazione di genere è stata avanzata da Alesina e Ichino (2010) e consiste in una riduzione dell'aliquota di imposta sul reddito da lavoro delle donne e un aumento dell'aliquota di imposta sul reddito da lavoro degli uomini. Tale proposta si fonda sull'evidenza empirica delle differenze di genere nell'elasticità dell'offerta di lavoro (maggiore elasticità per l'offerta di lavoro femminile e una relativa anelasticità per l'offerta di lavoro maschile). Una seconda proposta, avanzata da Del Boca e Boeri (2007), riguarda l'introduzione di un credito di imposta per le spese di cura per le famiglie con un reddito inferiore a una soglia e aventi familiari a carico. Tale credito dovrebbe coprire il 70% delle spese sostenute e documentate per la cura dei familiari; si prevede la fissazione di un tetto massimo per la copertura delle stesse e al fine di incentivare la distribuzione del lavoro non pagato nella coppia, legato all'attività lavorativa (anche part-time) di entrambi i coniugi.

Infine, la terza proposta (del quoziente familiare) (D'Ippoliti, 2010) si basa sulla somma dei redditi individuali e prevede una tassazione dei redditi sulla base di un'imposta familiare. La somma dei redditi dei componenti il nucleo familiare viene divisa per un quoziente che rappresenta e pesa i suoi componenti. L'imposta viene calcolata sul reddito pro capite che risulta da questo rapporto e moltiplicata per il denominatore, al fine di ottenere l'imposta familiare complessiva. Le proposte presentate sul quoziente familiare si differenziano per il peso attribuito ai membri del nucleo familiare nel calcolo del reddito pro capite e per l'introduzione di soglie di reddito oltre al quale non applicare il quoziente.

Capitolo 4

L'Europa e il differenziale retributivo di genere

4.1 Le politiche di contrasto del differenziale retributivo di genere

Il differenziale retributivo di genere (Gender pay gap – GPG -) misura la differenza relativa delle retribuzioni delle donne e degli uomini (in base alle retribuzioni orarie medie di tutti i settori dell'economia), espressa come percentuale della retribuzione media maschile. Sebbene il principio della parità delle retribuzioni sia ribadito nella risoluzione del Parlamento europeo del 18 novembre 2008, nelle legislazioni nazionali e nelle numerose decisioni della Corte di giustizia europea, il divario attuale nei redditi di uomini e donne resta molto ampio (Villa, 2010). Nel 2008 (ultimo anno disponibile) il GPG è pari al 18% nell'Unione Europea (UE27) e al 4,9% in Italia.

Secondo la Commissione Europea “Il gender pay gap riflette le discriminazioni e le disuguaglianze nel mercato del lavoro, che, nella pratica, colpiscono principalmente le donne. Il gender pay gap è causato da più fattori interrelati”¹³.

La Commissione Europea (2009) ha identificato tre principali modelli di funzionamento del mercato del lavoro in relazione al gender pay gap:

- a) mercati del lavoro caratterizzati da un basso tasso di occupazione femminile, in cui il divario di retribuzione è inferiore alla media. Tale risultato è attribuibile non alla mancanza di un differen-

¹³ Nostra traduzione da: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>>.

ziale di genere, ma alla scarsa partecipazione al mercato del lavoro delle donne poco qualificate (ad es. Italia, Grecia, Malta, Ungheria, e Polonia).

- b) mercati del lavoro altamente segregati, caratterizzati da un elevato gender pay gap (ad es. Cipro, Estonia, Slovacchia e Finlandia).
- c) mercati del lavoro caratterizzati da un elevato tasso di occupazione femminile part-time, che tendono a produrre grandi differenziali retributivi di genere, anche per il fatto che il lavoro part-time è meno retribuito del lavoro full-time (ad es. Danimarca, Regno Unito, Paesi Bassi, Austria, Svezia, Germania).

I documenti e gli studi promossi dalla Commissione Europea sulla questione delle ragioni dell'esistenza del GPG riportano le cause che incidono sulla creazione del differenziale salariale di genere¹⁴.

La discriminazione diretta

Alcune donne sono pagate meno degli uomini per svolgere lo stesso lavoro. (Questo fattore spiega solo una piccola parte del differenziale salariale, data l'efficacia della legislazione Europea e nazionale.)

La sottovalutazione del lavoro delle donne

- Più frequentemente le donne guadagnano meno degli uomini facendo lavori di pari valore. Una delle cause principali sta nel fatto che le competenze lavorative delle donne sono valutate meno rispetto a quelle degli uomini.
- I lavori che richiedono lo stesso tipo di abilità, qualifiche o esperienza tendono ad essere pagati poco quando in questi lavori vi è una dominanza delle donne piuttosto che degli uomini. Ad esempio, il lavoro di cassiera in un supermercato (prevalentemente femminile) è in generale retribuito meno del lavoro svolto (prevalentemente maschile) dall'addetto incaricato di rifornire gli scaffali o responsabile di altri compiti simili (di tipo fisico).
- Inoltre, la valutazione della performance lavorativa, e quindi il livello retributivo e la progressione di carriera, può giocare a favore degli uomini. Ad esempio, laddove donne e uomini hanno una qualifica di pari livello, si tende a dare maggiore valore a chi ha responsabilità economiche rispetto a chi ha la responsabilità delle persone.

¹⁴ Fonte: European Commission <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=en>>.

La segregazione nel mercato del lavoro

- Il GPG è anche rafforzato dalla segregazione nel mercato del lavoro. Donne e uomini ancora oggi tendono a fare lavori diversi. Da un lato, spesso donne e uomini sono concentrati in settori diversi. Dall'altro lato, all'interno dello stesso settore o della stessa impresa, le donne sono concentrate nelle posizioni lavorative meno valutate e meno retribuite.
- Le donne spesso lavorano in settori dove il loro lavoro è valutato e retribuito meno rispetto ai settori dominati dagli uomini. Oltre il 40% delle donne lavora nella sanità, nell'istruzione e nella pubblica amministrazione. Ciò è pari a oltre due volte la quota degli uomini occupati negli stessi settori. Se si guarda al solo il settore della sanità e servizi sociali, si osserva che le donne sono l'80% degli occupati.
- Inoltre, le donne sono frequentemente occupate come impiegate/segretarie, commesse, o in lavori che richiedono un basso livello di qualifica o nessuna; queste occupazioni contano per quasi la metà della forza lavoro femminile. Molte donne sono occupate in lavori poco remunerativi, ad esempio nel lavoro di pulizia e di cura.
- Le donne sono sottorappresentate nelle posizioni manageriali e in quelle senior. Ad esempio, nell'UE le donne sono solo il 32% dei manager, il 10% dei membri dei consigli di amministrazione delle società per azioni, e il 29% degli scienziati e degli ingegneri.

Tradizioni e stereotipi

- La segregazione è frequentemente il risultato di tradizioni e stereotipi. Anche se in alcuni casi ciò può riflettere le scelte personali, tuttavia le tradizioni e gli stereotipi possono influenzare, ad esempio, le scelte scolastiche e, di conseguenza, anche i percorsi di carriera lavorativa delle giovani e delle donne.
- Sebbene le donne siano il 55% degli studenti iscritti all'università, tuttavia esse costituiscono solo una piccola minoranza in alcuni campi come matematica, informatica e ingegneria.
- Ogni 1.000 giovani donne (di 20-29 anni) solo 8,4 sono laureate in matematica, scienze e tecnologia, rispetto a 17,6 giovani uomini.
- Di conseguenza, vi sono solo poche donne occupate in lavori di tipo scientifico e tecnologico. In molti casi ciò si traduce nel fatto che le donne sono concentrate nei settori dell'economia che tendono ad essere meno valutati e quindi meno retribuiti.
- A causa di queste tradizioni e stereotipi, ci si aspetta che le don-

ne riducano il loro orario di lavoro o escano dal mercato del lavoro per accudire i figli piccoli o familiari anziani.

L'equilibrio tra lavoro e vita personale

- Le donne incontrano maggiori difficoltà rispetto agli uomini quando devono affrontare la questione dell'equilibrio tra lavoro e vita personale (work-life balance).
- Il lavoro familiare e le responsabilità di cura non sono ancora equamente condivise. Il compito di accudire i membri "dipendenti" della famiglia è tuttora un carico delle donne. Molte più donne rispetto agli uomini scelgono di prendere il congedo parentale. Questo fatto, insieme all'insufficienza dei servizi per la cura dei bambini e quella degli anziani, implica che le donne siano spesso costrette ad abbandonare il mercato del lavoro: il tasso di occupazione delle donne con figli piccoli è pari solo al 62,4% rispetto al 91,4% registrato per gli uomini con figli.
- Sebbene il lavoro part-time possa essere il risultato di una scelta personale, sono molte le donne che ricorrono ad esso per conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. Vi è un evidente differenziale tra la retribuzione oraria dei lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno. Nell'UE circa un terzo delle donne è a tempo parziale, ma solo l'8% degli uomini. Oltre tre quarti degli occupati part-time sono donne.
- Di conseguenza le donne hanno maggiori interruzioni nella vita lavorativa o lavorano meno ore rispetto agli uomini. Ciò può avere delle ripercussioni negative sugli avanzamenti di carriera e sulle opportunità di promozioni. Ciò implica anche l'avere una vita lavorativa meno remunerativa.

4.2 Le Parti Sociali e il gender pay gap: le esperienze europee

4.2.1 Le iniziative di Sindacati e imprenditori

A livello di Parti Sociali, l'Europa è ricca di esperienze volte al perseguimento della parità di trattamento retributivo. Tra i sindacati un vasto volume di attività è dedicato innanzitutto alla sensibilizzazione sul tema, sia a livello di opinione pubblica, ma anche all'interno delle organizzazioni stesse, al fine di formare e informare i delegati che poi si trovano ad affrontare le varie fasi delle trattative sindacali. Molto spesso,

le campagne di informazione volte a migliorare le condizioni di lavoro delle donne vedono affrontato il tema del GPG assieme ad altre importanti questioni quali la lotta agli stereotipi, la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, le molestie sul posto di lavoro. In alcuni paesi sono state sviluppate campagne più direttamente legate al differenziale retributivo di genere, ad esempio in Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia e Ungheria grande rilevanza è stata data all'Equal Pay Day, organizzato attraverso la collaborazione di sindacati, governo e Unione Europea. In diversi paesi assume grande rilevanza il monitoraggio dell'evoluzione del differenziale retributivo di genere e la mappatura di quei contesti dove iniziative efficaci ne hanno permesso la riduzione. La Federazione Unitaria dei Lavoratori Danese (Fagligt Fælles Forbund, 3F) offre sul proprio sito un servizio on-line per calcolare il differenziale retributivo di genere sul proprio posto di lavoro. Se questo eccede il 5 %, il lavoratore può contattare il sindacato per verificare i passi da effettuare presso il proprio datore di lavoro. Database analoghi sono stati costruiti in Germania, dalla Confederazione dei sindacati tedeschi (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) e in Ungheria nell'ambito di un'iniziativa comunitaria. In Austria, un organismo femminile all'interno dell'Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) promuove la pubblicazione di statistiche di genere dettagliate a livello aziendale. Molti sindacati europei svolgono studi specifici sul GPG. La Confederazione dei Lavoratori cipriota ha promosso una ricerca per studiare i contratti collettivi con riferimento alle tematiche di genere. In Svezia la Landsorganisationen (LO) pubblica annualmente un report sui salari, con un focus sui differenziali di genere. Nel 2010, corsi di formazione aggiornamento sulle tematiche di genere all'interno delle organizzazioni sindacali sono stati organizzati in Francia, Irlanda, Slovacchia. Campagne interne di sensibilizzazione hanno riguardato la maggior parte degli Stati membri.

Comparativamente, è minore l'attenzione dedicata al tema della parità di trattamento da parte dei datori di lavoro e delle loro rappresentanze. Sono comunque diverse le esperienze di campagne di informazione sull'argomento, accompagnate anche da proposte di policy. In Svezia, ad esempio, le principali organizzazioni datoriali premono per una maggiore diffusione dei servizi di childcare e per una detassazione per le famiglie numerose. Nel Regno Unito è stata costituita una associazione di imprenditori che promuove politiche di conciliazione; in Slovenia la associazione datoriale (Združenje delodajalcev Slovenije, ZDS) ha invece promosso un bollino per le imprese "amiche delle famiglie".

In Germania gli imprenditori hanno siglato un accordo per la promozione delle pari opportunità all'interno delle aziende che prevede il potenziamento della formazione, la promozione delle carriere femminili e la riduzione delle disparità retributive. La proposta di quote rosa negli organi direttivi delle imprese ha invece ricevuto adesioni a macchia di leopardo e rimane fortemente legata alle scelte delle singole aziende. Tuttavia, alcune organizzazioni (ad es. in Danimarca e a Cipro) hanno promosso studi per monitorare l'accesso delle donne nelle posizioni di vertice delle imprese.

4.2.2. Le iniziative congiunte e la Contrattazione Collettiva

Il tema delle Pari Opportunità di genere è comunque spesso affrontato nell'ambito del Dialogo Sociale, trovando campo elettivo nella Contrattazione Collettiva tra le Parti Sociali. Più raro – e anche più difficilmente documentabile – appare invece il caso di accordi che riguardino singole imprese. Nell'ambito degli accordi collettivi, gli strumenti a disposizione delle parti per affrontare il tema del differenziale retributivo sono la revisione dei sistemi classificatori delle mansioni, l'eliminazione di discriminazioni salariali, l'innalzamento dei salari nelle mansioni e nei settori fortemente femminilizzati. Riportiamo nel seguito alcuni significativi esempi di accordi che hanno interessato la sfera della parità di trattamento. Nel 2006, in Grecia, le Parti Sociali e il Dipartimento per la Parità del Ministero della Pubblica Amministrazione hanno sottoscritto un "Memorandum di intesa per la promozione delle pari opportunità per uomini e donne nelle imprese", volto a combattere la discriminazione di genere in particolare nelle piccole e medie imprese. In Francia, dal 2006 la Clausola di Principio di parità di Trattamento è obbligatoria per ciascun Contratto Collettivo in fase di rinnovo. Sempre nel 2006, in Irlanda è stato sottoscritto un accordo ("Verso il 2016") che prevede un impegno delle Parti Sociali nell'incoraggiare le carriere femminili anche attraverso interventi di formazione mirata. In molti paesi la sottovalutazione di alcune mansioni tipicamente femminili è considerato un fattore determinante nella formazione del GPG. In Belgio è stato costituito un organismo apposito (Institut de l'égalité des femmes et des hommes/Instituut van de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen) per riformare il sistema delle classificazioni professionali nell'ambito del progetto EVA. Nel Regno Unito si è costituita una serie di progetti volti a equiparare le tabelle stipendiali nell'ambito del lavoro dipendente. In Lituania è stato proposto un sistema

di fissazione dei salari basato sulla valutazione di una serie di parametri: scolarizzazione, esperienza lavorativa, posizione professionale, autonomia decisionale, creatività, responsabilità, complessità del lavoro, condizioni di lavoro.

Nell'ambito della Contrattazione Collettiva, infine, molta attenzione è stata dedicata all'introduzione o all'innalzamento del salario minimo, nella convinzione che siano tendenzialmente le donne ad essere segregate in posizioni lavorative con salari molto bassi. In Bulgaria e nel Regno Unito studi pilota sull'argomento hanno dimostrato l'efficacia di tali misure nel ridurre le disparità di trattamento. Nel 2007, le Parti Sociali hanno raggiunto un accordo per permettere l'innalzamento dei salari minimi nella Contrattazione Collettiva, laddove i settori con salari inferiori erano proprio quelli a prevalenza di manodopera femminile. Inoltre, la legislazione svedese prevede una forma di integrazione ai redditi femminili molto bassi con il contributo dei datori di lavoro (wage pools) in quei contesti dove il gap di genere risulta particolarmente pronunciato. Nel 2007, in Finlandia, è stata introdotta una forma di integrazione dei salari femminili che arriva al 2 % del salario percepito per le donne qualificate che lavorano in mansioni tipicamente femminili.

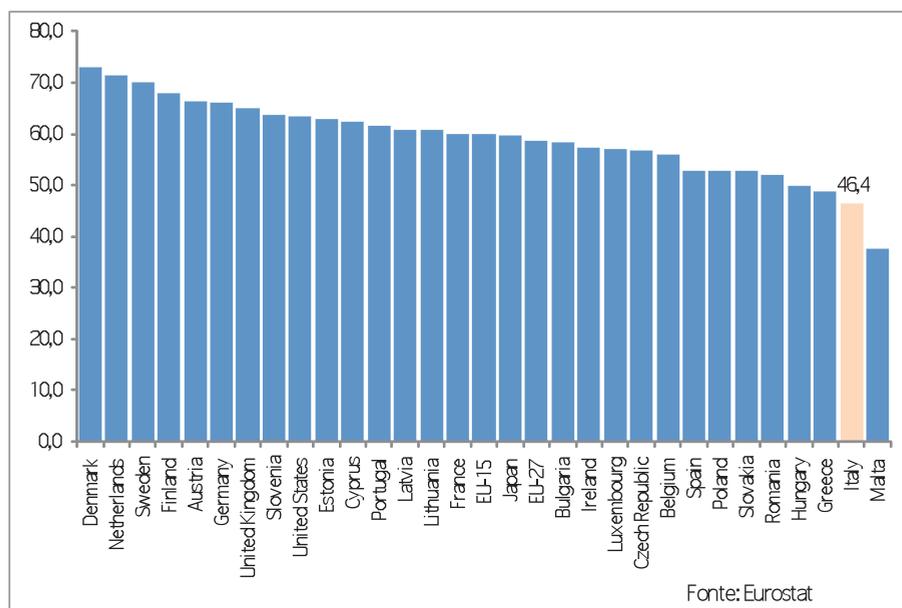
Capitolo 5
Le caratteristiche dell'occupazione
femminile in Italia

Messa a confronto con le principali economie europee, l'Italia è caratterizzata da un persistente divario di genere nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro. Questa forbice è il risultato di diversi fattori: la ridotta offerta di servizi sociali destinati al sostegno delle famiglie, la scarsa valorizzazione sociale del lavoro femminile, il persistere di stereotipi di genere sia in ambito familiare sia lavorativo. Anche quando le donne entrano nel mercato del lavoro, permangono poi diversi ostacoli al perseguimento di una effettiva parità di trattamento, sia in termini di riconoscimento e valorizzazione delle competenze, sia in termini di retribuzione. Nel contesto delle economie più avanzate, l'Italia rappresenta il paese con il più basso tasso di occupazione femminile. A fronte di un tasso medio pari al 59,9% per i paesi dell'Europa a 15, con il suo modesto 46,6% l'Italia deve infatti colmare un gap di circa 13 punti percentuali rispetto alle altre economie del vecchio continente (cfr. grafico 1).

Consistenti differenze geografiche contribuiscono peraltro alla formazione di questo dato: nel Nord della penisola, ad esempio, il tasso di occupazione femminile tocca quota 56,5%, nel Centro il 52% (tabella 1). È invece il Mezzogiorno che fa registrare livelli dell'occupazione femminile appena superiori al 30%, evidenziando la persistenza di un dualismo territoriale che non trova radici esclusivamente nei livelli di produttività differenziati e quindi nella domanda di lavoro complessiva, ma anche in una persistente divergenza nella erogazione, diffusione e disponibilità di servizi cruciali per le famiglie. Il problema della concilia-

zione tra attività di lavoro retribuito e attività di lavoro non retribuito (cura della casa, dei figli, di parenti non autosufficienti) rimane infatti uno dei maggiori ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto laddove ostacoli di natura culturale impediscono di trattare il problema della conciliazione anche come una questione di equilibrio nei carichi di lavoro domestici all'interno delle coppie¹⁵.

Graf. 1 - Tassi di occupazione femminili nei paesi dell'Europa a 27, Stati Uniti e Giappone, anno 2009.



Il modello del “*male bread-winner*”, ovvero di un’organizzazione familiare che vede il reddito da lavoro maschile quale fonte primaria (unica) di reddito e il lavoro femminile prevalentemente (esclusivamente) svolto all’interno delle mura domestiche rimane particolarmente radicato in molti contesti sociali, e costituisce a sua volta elemento di forte resistenza culturale a una effettiva parità di opportunità e trattamento nel mercato del lavoro. Non sono tuttavia esclusivamente fattori territoriali a incidere sull’atteggiamento delle donne verso il

¹⁵ Sugli squilibri di genere nelle ore dedicate alla cura di figli e/o al lavoro domestico si può fare riferimento a: ISTAT (2007b); ISTAT (2007a); Canal (2010).

lavoro: il livello di scolarizzazione, ad esempio, costituisce un altro forte elemento di spinta al lavoro. Da una parte, un elevato livello di formazione si configura di per sé come segnale dell'aspirazione individuale verso la carriera lavorativa, dall'altro, a differenza di quanto accade tra gli uomini, il possesso di un adeguato livello di qualificazione è per le donne condizione necessaria per l'accesso al mercato del lavoro, scongiurando il rischio della disoccupazione. Così, mentre i tassi di occupazione delle donne meno istruite superano appena i 15 punti percentuali, quelli delle diplomate si attestano al 57,1% e quelli delle laureate salgono fino al 72,3%.

Tab. 1 - Tassi di occupazione femminili in Italia nel 2009.

Ripartizione	
Nord	56,5
Centro	52
Mezzogiorno	30,6
Titolo di studio	
Universitario	72,3
Secondaria superiore	57,1
Licenza media	38,1
Elementare o inferiore	15,4

Fonte: ISTAT.

Anche una volta entrati nel mercato del lavoro, uomini e donne appaiono divisi da diverse caratteristiche, tanto che l'analisi di genere diventa ormai necessaria nell'analisi di molti fenomeni economici e sociali connessi con il lavoro. Dal punto di vista del carattere dell'occupazione, ad esempio, il lavoro autonomo (ivi compreso l'accesso alle libere professioni) è molto più frequente tra gli uomini che tra le donne, anche se tra queste ultime, e in particolare tra le più giovani, si è recentemente registrata un'elevata incidenza del lavoro parasubordinato.

Nell'ambito del lavoro subordinato, invece, si deve rilevare il pressoché esclusivo impiego di donne per posizioni lavorative a tempo parziale. Tra l'altro, la coincidenza tra quelle che – in base alle evidenze statistiche – potrebbero essere definite “mansioni femminili” e il lavoro a tempo parziale richiama un altro caratteristico fenomeno del mercato del lavoro, ovvero la segregazione orizzontale e verticale. Il primo fenomeno attiene all'elevata femminilizzazione di alcuni comparti e/o oc-

cupazioni – ovvero all'elevata incidenza di donne sul totale della manodopera impiegata in un settore o in una professione. La segregazione verticale, invece, si palesa nell'estrema difficoltà di accesso delle donne a posizioni apicali nelle organizzazioni produttive, al punto che nella letteratura sul tema dei differenziali retributivi di genere si è coniato il termine "soffitto di cristallo" per indicare l'insormontabile ostacolo che le donne si trovano ad affrontare nella loro carriera lavorativa.

Tab. 2: Tassi di femminilizzazione e distribuzione delle occupate in Italia in base al settore di attività economica, anno 2009.

Settore di attività economica	Tasso di femminilizzazione	% su occupate
Agricoltura	29	2,7
Industrie estrattive	13,6	0
Industria manifatturiera	27,2	13,2
Elettricità, gas	19,3	0,2
Acqua, depurazione	15	0,3
Costruzioni	5,8	1,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	40,2	14,9
Trasporti	19,1	2,2
Alberghi e ristoranti	50,8	6,5
Media e comunicazione	32,3	1,9
Attività finanziarie e assicurative	41,8	2,9
Attività immobiliari	44,5	0,6
Attività professionali, scientifiche e tecniche	43,6	6,7
Attività amministrative e di supporto	57,9	5,3
Pubblica Amministrazione	33,8	5,2
Istruzione	74,9	12,8
Sanità e servizi sociali	69,5	12,5
Arti, intrattenimento	43,8	1,2
Altre attività di servizi	61	5,1
Attività delle famiglie come datori di lavoro, beni indifferenziati	90,6	4,6
Totale	40,1	100

Fonte: Eurostat.

Per illustrare il fenomeno della segregazione orizzontale si possono analizzare i dati relativi alla distribuzione delle occupate e ai tassi di femminilizzazione rispetto al settore di attività economica. Il dato riferito all'occupazione complessiva in tabella 2 mostra la forte concentrazione dell'occupazione femminile nel settore terziario, e, in particolare, nell'ambito dell'istruzione e sanità (25,2%, complessivamente) del commercio (14,9%) alberghi e ristoranti (6,4%). Ma sono i tassi di femminilizzazione a offrire un quadro più preciso della segregazione: nell'istruzione le donne rappresentano quasi i tre quarti di tutti gli occupati, nella sanità il 69,5%, nelle attività amministrative il 57,9%.

Il fenomeno della segregazione verticale, invece, può essere facilmente illustrato evidenziando l'estrema esiguità del numero di donne in grado di scalare i vertici di imprese e organizzazioni. Questa si esplica, a livello complessivo, in una forte concentrazione delle donne in mansioni intermedie di natura impiegatizia – cfr. tab. 3 – e in una scarsissima presenza di donne nelle posizioni decisionali (legislatori e imprenditori, soprattutto, ma anche tra i professionisti e gli specialisti).

Tab. 3: Tassi di femminilizzazione e distribuzione delle occupate in Italia in base all'occupazione (lavoro dipendente), anno 2009.

Occupazione	Tasso di femminilizzazione	% su occupate
Legislatori, imprenditori	26,7	1,3
Professionisti	51,5	10,5
Tecnici	53,5	26,2
Impiegati	59,1	20,9
Attività di vendita e dei servizi	58,6	16,9
Lavoro agricolo specializzato	16,4	0,3
Artigiani	14,7	5,3
Operai	18,6	4,2
Professioni non qualificate	52,7	14,3
Forze armate	2,5	0,1
Totale	43,6	100

Fonte: Eurostat.

5.1. L'occupazione nel terziario: mansioni, qualifiche e caratteristiche dell'inquadramento femminile

Prima di entrare più nello specifico nel tema delle differenze retributive, è utile approfondire ulteriormente alcune caratteristiche dell'occupazione nell'ambito del macro-settore dei servizi. Il primo aspetto da mettere in evidenza è sicuramente l'elevata femminilizzazione del lavoro subordinato in quasi tutti i settori afferenti al comparto.

In base ai dati dell'osservatorio sul lavoro dipendente dell'INPS, ad esempio, le sole imprese operanti nel commercio, pubblici esercizi e alberghi assorbono oltre il 30% di tutte le lavoratrici dipendenti in Italia, quelle del credito, assicurazioni e servizi alle imprese ne impiegano oltre il 20%, quelle degli altri servizi sociali e alle persone (servizi d'igiene pubblica e amministrazione di cimiteri, istruzione, sanità e servizi veterinari, altri servizi sociali, servizi ricreativi e altri servizi culturali, servizi personali) circa il 17% - colonna (D) della tab. 4. In alcuni settori merceologici il tasso di femminilizzazione arriva a sfiorare o superare abbondantemente il 70%.

È il caso dei servizi alla persona e dell'istruzione e sanità (private), dove la quota di donne supera anche l'80% e dei servizi d'igiene pubblica e amministrazione di cimiteri, in cui le donne rappresentano oltre il 72% di tutta la manodopera impiegata – colonna (C) della tab. 4. Forte è anche la prevalenza femminile nel comparto della piccola, media e grande distribuzione, dove il tasso di femminilizzazione arriva al 66%.

Nonostante la loro diffusa presenza, la quota di donne che riescono a raggiungere posizioni dirigenziali supera di poco il 10% in quasi tutti i comparti, per una media complessiva pari al 14,5% – cfr. tab. 5. Anche in settori dove le donne rappresentano quasi il 75% del totale della manodopera impiegata – ad esempio quello dei servizi pubblici e privati – solamente il 24,5% delle posizioni dirigenziali è ricoperto da donne.

Il dato testimonia così in maniera palese l'esistenza di forti ostacoli alle carriere delle donne e, quindi, alle opportunità loro concesse in termini di reddito e sicurezza sul posto del lavoro.

Tab. 4: Tassi di femminilizzazione e distribuzione delle lavoratrici dipendenti in Italia nel settore del terziario, anno 2008.

Comparto e settore		UOMINI	DONNE	% Donne nel settore	% su occupate Italia
		(A)	(B)	(C)	(D)
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni	Commercio all'ingrosso (escluso il recupero)	383.169	265.718	40,9	4,6
	Commercio all'ingrosso di materiali vari da recupero	7.730	2.446	24,0	0,0
	Intermediari del commercio (agenti rappresentanti e agenzie di mediazione)	116.227	144.525	55,4	2,5
	Commercio al minuto di prodotti alimentari, di articoli di abbigliamento, di arredamento e per la casa, farmacie	230.875	442.802	65,7	7,7
	Commercio al minuto di veicoli, natanti, carburanti, libri ed articoli vari	302.358	338.822	52,8	5,9
	Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri	474.101	596.923	55,7	10,4
	Riparazioni di beni di consumo e di veicoli	148.163	22.301	13,1	0,4
	TOTALE	1.662.623	1.813.537	52,2	31,6
Trasporti e comunicazioni	Altri Trasporti terrestri	375.793	43.202	10,3	0,8
	Trasporti fluviali, lacuali e lagunari	1.100	113	9,3	0,0
	Trasporti marittimi e cabotaggio	38.450	5.303	12,1	0,1
	Trasporti aerei	8.809	5.416	38,1	0,1
	Attività connesse ai trasporti	61.859	16.742	21,3	0,3
	Agenzie di viaggio, intermediari dei trasporti, magazzini di custodia e depositi	74.365	25.024	25,2	0,4
	Comunicazioni	64.924	33.635	34,1	0,6
	TOTALE	625.300	129.435	17,1	2,3
Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio	Istituti di credito	228.612	158.595	41,0	2,8
	Assicurazione (escluso le assicurazioni sociali obbligatorie)	32.998	56.798	63,3	1,0
	Ausiliari finanziari e delle assicurazioni, affari immobiliari, servizi prestati alle imprese	889.037	1.014.185	53,3	17,7
	TOTALE	1.150.647	1.229.578	51,7	21,4
Servizi pubblici e privati	Servizi di igiene pubblica ed amministrazione di cimiteri	15.207	37.633	71,2	0,7
	Istruzione	104.824	396.282	79,1	6,9
	Sanità e servizi veterinari	70.712	257.388	78,4	4,5
	Altri servizi sociali	14.887	21.191	58,7	0,4
	Servizi ricreativi ed altri servizi culturali	132.377	175.094	56,9	3,0
	Servizi personali	19.731	101.415	83,7	1,8
	TOTALE	357.738	989.003	73,4	17,2
TOTALE ITALIA	8.519.051	5.745.529	40,3	100,0	

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Tab. 5: Distribuzione dei dirigenti nel settore del terziario in base al genere, anno 2008.

Settore	Uomini		Donne	
	V.A.	%	V.A.	%
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni	15.292	87,2	2.250	12,8
Trasporti e comunicazioni	4.056	88,3	539	11,7
Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio	19.177	86,4	3.008	13,6
Servizi pubblici e privati	4.802	75,5	1.557	24,5
TOTALE SERVIZI	43.327	85,5	7.354	14,5
TOTALE ITALIA	109.800	88,1	14.774	11,9

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Tab. 6: Distribuzione dei dipendenti nel settore del terziario in Italia in base all'orario di lavoro, anno 2008 (valori medi).

Settore	Maschi		Femmine		TOTALE		
	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni	Commercio all'ingrosso(escluso il recupero)	92,8	7,2	67,3	32,7	82,5	17,5
	Commercio all'ingrosso di materiali vari da recupero	94,0	6,0	68,2	31,8	87,9	12,1
	Intermediari del commercio (agenti rappresentanti e agenzie di mediazione)	92,8	7,2	72,1	27,9	81,4	18,6
	Commercio al minuto di prodotti alimentari, di articoli di abbigliamento, di arredamento e per la casa, farmacie	85,1	14,9	55,6	44,4	66,1	33,9
	Commercio al minuto di veicoli, natanti, carburanti, libri ed articoli vari	88,0	12,0	53,9	46,1	70,6	29,4
	Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri	73,2	26,8	51,9	48,1	61,5	38,5
	Riparazioni di beni di consumo e di veicoli	94,2	5,8	60,4	39,6	89,8	10,2
Trasporti e comunicazioni	Altri Trasporti terrestri	92,2	7,8	69,1	30,9	89,9	10,1
	Trasporti fluviali, lacuali e lagunari	97,0	3,0	80,6	19,4	95,5	4,5
	Trasporti marittimi e cabotaggio	99,7	0,3	93,2	6,8	98,9	1,1
	Trasporti aerei	94,1	5,9	76,7	23,3	87,7	12,3
	Attività connesse ai trasporti	89,8	10,2	66,9	33,1	85,2	14,8
	Agenzie di viaggi,intermediari dei trasporti,magazzini di custodia e depositi	87,8	12,2	67,4	32,6	82,9	17,1
	Comunicazioni	94,3	5,7	66,0	34,0	84,8	15,2
Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio	Istituti di credito	99,2	0,8	82,0	18,0	92,2	7,8
	Assicurazioni (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)	95,9	4,1	71,5	28,5	80,6	19,4
	Ausiliari finanziari e delle assicurazioni, affari immobiliari, servizi prestati alle imprese	83,4	16,6	51,1	48,9	66,1	33,9
Servizi pubblici e privati	Servizi d'igiene pubblica ed amministrazione di dimiteri	58,8	41,2	14,0	86,0	26,9	73,1
	Istruzione	73,5	26,5	53,8	46,2	58,1	41,9
	Sanità e servizi veterinari	85,0	15,0	61,8	38,2	66,9	33,1
	Altri servizi sociali	89,3	10,7	68,2	31,8	77,0	23,0
	Servizi ricreativi ed altri servizi culturali	79,6	20,4	36,4	63,6	54,5	45,5
	Servizi personali	76,5	23,5	60,0	40,0	62,6	37,4
TOTALE SERVIZI	87,0	13,0	56,7	43,3	71,4	28,6	

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

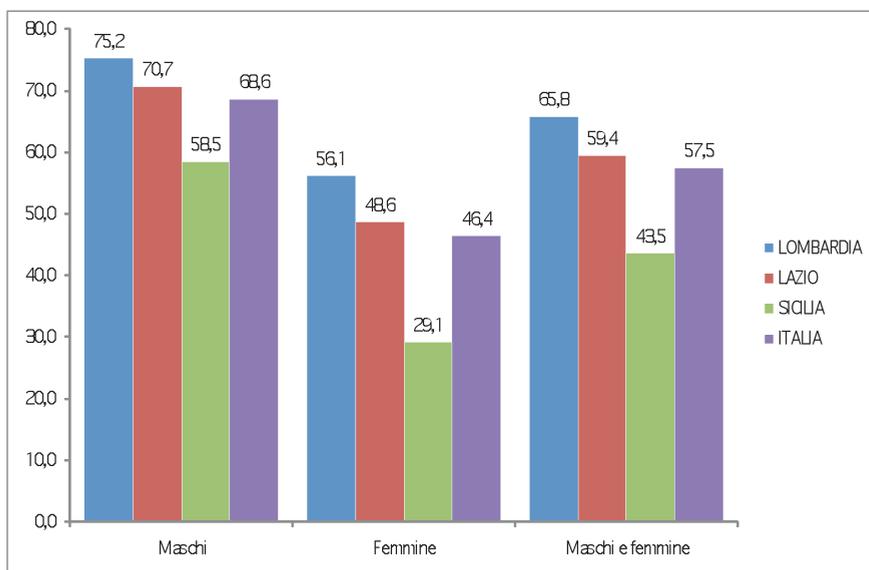
Altra caratteristica settoriale è certamente la fortissima presenza di contratti di lavoro a tempo parziale, che, tuttavia, sono quasi a esclusivo appannaggio delle lavoratrici. Il dato complessivo, infatti, evidenzia una quota di part-timers che raggiunge il 43,3% totale tra le donne e appena il 13% tra gli uomini. Il ricorso al part-time femminile è trasversale a quasi tutti i singoli settori merceologici (tab. 6), e raggiunge valori elevati in nei servizi di igiene pubblica (86%), nei servizi ricreativi e culturali (63,6%), in molti comparti del commercio.

5.2. Un focus su Lombardia, Lazio e Sicilia

In questa sezione analizzeremo le caratteristiche dell'occupazione nel terziario in quelle regioni scelte quali rappresentative per il nostro studio, ovvero, in particolare, Lombardia, Lazio e Sicilia. Occorre premettere immediatamente che i tre territori differiscono sensibilmente sia in termini di caratteristiche del tessuto produttivo sia di offerta di lavoro. In particolare, il livello dei tassi di occupazione, sia quello maschile sia quello femminile, risulta sistematicamente superiore in Lombardia rispetto alle altre due regioni – cfr. graf. 2. Peraltro, mentre nel Lazio il dato è comunque in linea con la media nazionale, il livello di attività in Sicilia risulta particolarmente ridotto: nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 64 anni solamente una donna su tre ha un impiego, mentre il tasso maschile si posiziona comunque su livelli inferiori al 60%.

Anche la vocazione del tessuto produttivo appare differente: in Lombardia il peso delle attività manifatturiere – che assorbono il 45,8% dell'occupazione dipendente nel settore privato, è decisamente superiore a quanto accade nelle altre due regioni, decisamente più indirizzate verso il settore del terziario. In particolare nel Lazio oltre due terzi dei dipendenti privati lavora nel macro-comparto dei servizi, che, tra l'altro, assorbe l'82% dell'occupazione femminile in tutta la regione. In Sicilia si registra una situazione analoga a quella laziale, con un peso complessivo dei servizi che si attesta all'82% e una occupazione femminile fortemente terziarizzata (85,9%) – cfr. tab. 7. In termini più dettagliati vi è da rilevare tuttavia che mentre nell'isola l'occupazione del terziario è maggiormente concentrata nell'ambito del commercio e dei pubblici esercizi (29,1% sul totale e 37,3% nell'ambito dell'occupazione femminile), nel Lazio e in Lombardia vi è un maggiore sviluppo di altri comparti merceologici.

Graf. 2: Tassi di occupazione in età 15-64 in base al genere in Lombardia, Lazio e Sicilia, anno 2009.



Tab. 7: Distribuzione dei dipendenti in Lombardia, Lazio e Sicilia in base al settore di attività economica (solo settore privato), anno 2008 (valori medi).

Settore	Lombardia			Lazio			Sicilia		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Energia, gas e acqua	1,5	0,7	1,1	1,4	0,9	1,2	2,3	0,4	1,7
Industrie estrattive, industrie manifatturiere per la trasformazione di minerali non energetici e prodotti derivati; industrie chimiche	6,3	3,3	5,1	4,1	1,9	3,2	4,0	1,2	3,1
Industrie manifatturiere per la lavorazione e la trasformazione dei metalli; meccanica di precisione	23,2	11,0	18,1	11,3	5,6	8,9	9,2	3,2	7,2
Industrie manifatturiere alimentari, tessili, delle pelli e cuoio, dell'abbigliamento, del legno, mobili e altre industrie manifatturiere	12,9	13,8	13,3	9,0	7,8	8,5	7,8	7,2	7,6
Industria delle costruzioni e delle installazioni di impianti per l'edilizia	12,9	1,7	8,2	17,7	1,9	11,3	24,2	2,0	16,9
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni di beni di consumo e di veicoli	17,7	26,0	21,2	21,1	30,3	24,8	25,0	37,3	29,1
Trasporti e comunicazioni	5,5	2,0	4,1	11,8	4,8	9,0	7,7	3,1	6,2
Credito e assicurazioni, servizi prestati alle imprese; noleggio	16,5	24,5	19,8	16,9	27,2	21,1	12,7	19,0	14,7
Servizi pubblici e privati	3,6	17,0	9,2	6,7	19,7	12,0	7,0	26,6	13,4
Totale Servizi	43,3	69,5	54,2	56,5	82,0	66,9	52,5	85,9	63,4
TOTALE	100,0								

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

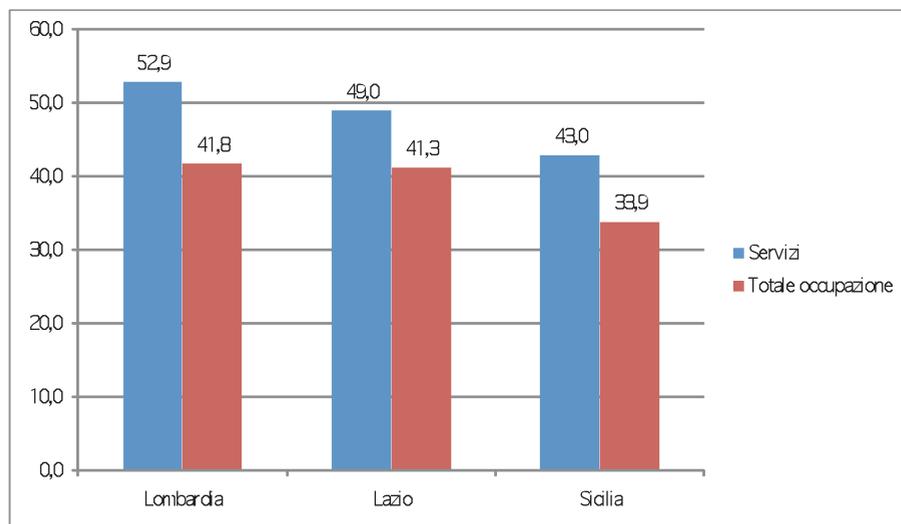
Il dato medio occupazionale del 2008, riferito ai soli lavoratori subordinati, evidenzia la presenza di quasi un milione e mezzo di dipendenti delle imprese del settore in Lombardia, circa 730 mila nel Lazio e poco più di 350 mila in Sicilia. L'occupazione è pressoché divisa tra uomini e donne nel Lazio, leggermente sbilanciata verso le donne in Lombardia, fortemente sbilanciata verso gli uomini in Sicilia (tab. 8). Tuttavia, stanti i diversi livelli di partecipazione al mercato del lavoro, in tutte e tre le realtà territoriali emergono tassi di femminilizzazione del comparto terziario superiori di circa 10 punti alla media complessiva regionale (graf. 3).

Tab.8: Distribuzione dei dipendenti nel settore del terziario in Lombardia, Lazio e Sicilia in base al genere, anno 2008.

Regione	Maschi		Femmine		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Lombardia	663.445	47,1	745.494	52,9	1.408.939	100,0
Lazio	373.489	51,0	358.640	49,0	732.129	100,0
Sicilia	205.914	57,0	155.125	43,0	361.039	100,0

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatori sui lavoratori dipendenti

Graf. 3: Incidenza dell'occupazione femminile nel settore dei servizi e sul totale dell'occupazione in Lombardia, Lazio e Sicilia, anno 2009.



Le tabelle 9, 10 e 11 entrano in maggior dettaglio nelle caratteristiche dell'occupazione dei singoli territori. Dato che emerge dall'analisi comune e che riflette le tendenze nazionali già in parte menzionate è la fortissima concentrazione delle donne in posizioni impiegate e intermedie. La quota di impiegate oscilla tra i 53 punti percentuali complessivi di Lazio e Sicilia e i 56 della Lombardia, e tocca i livelli più elevati nel settore dei trasporti e comunicazioni. La distribuzione maschile è più eterogenea, anche se prevalgono le figure operaie.

Tuttavia, guardando alle posizioni apicali, l'incidenza femminile si dirada pressoché in tutti e tre le regioni e in tutti i comparti considerati. In Lombardia la percentuale di dirigenti fra gli occupati di sesso maschile è pari al 2,5%, quella femminile allo 0,4%. Così nel Lazio (1,7% contro 0,4%) e, meno marcatamente in Sicilia (0,3% contro 0,1%).

Tab. 9: Distribuzione dei dipendenti nel settore del terziario in Lombardia in base alla qualifica e al genere, anno 2008 (valori medi mensili).

		Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni		Trasporti e comunicazioni		Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio		Servizi pubblici e privati		Totale Servizi	
		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Uomini	Operai	147010	46,0	74263	74,2	146989	49,4	27790	43,3	396002	50,7
	Impiegati	129162	40,4	19544	19,5	98238	33,1	32177	50,1	279121	35,7
	Quadri	17661	5,5	2206	2,2	36374	12,2	1394	2,1	57575	7,4
	Dirigenti	8683	2,7	1078	1,1	8743	2,9	1350	2,1	19854	2,5
	Apprendisti	17346	5,4	845	0,8	6583	2,2	1230	1,9	26004	3,3
	Altro	32	0,0	2216	2,2	279	0,1	357	0,6	2884	0,4
	TOTALE	319894	100,0	100152	100,0	297156	100,0	64238	100,0	781440	100,0
Donne	Operaie	92840	27,6	7870	30,0	113596	35,9	101888	46,4	316194	35,2
	Impiegate	212228	63,0	15457	58,9	173273	54,7	107671	49,0	508629	56,6
	Quadre	7415	2,2	886	3,2	16140	5,1	889	0,4	25280	2,8
	Dirigenti	1352	0,4	164	0,6	1710	0,5	465	0,2	3691	0,4
	Apprendiste	22908	6,8	366	1,4	11792	3,7	8407	3,8	43473	4,8
	Altro	40	0,0	1538	5,9	242	0,1	272	0,1	2092	0,2
	TOTALE	336783	100,0	26231	100,0	316753	100,0	219592	100,0	899359	100,0

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Tab. 10: Distribuzione dei dipendenti nel settore del terziario nel Lazio in base alla qualifica e al genere, anno 2008 (valori medi mensili).

		Commercio, pubblici esercizi e alberghi;		Trasporti e comunicazioni		Credito e assicurazioni, servizi alle		Servizi pubblici e privati		Totale Servizi	
		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Uomini	Operai	97970	58,6	60841	64,8	64721	48,3	18048	34,0	241580	53,9
	Impiegati	51336	30,7	21628	23,0	47398	35,4	29589	55,8	149946	33,5
	Quadri	3745	2,2	3602	3,8	14366	10,7	1409	2,7	23122	5,2
	Dirigenti	1451	0,9	1207	1,3	2980	2,2	1838	3,5	7476	1,7
	Apprendi	12664	7,6	1907	2,0	4035	3,0	1130	2,1	19736	4,4
	Altro	12	0,0	4656	5,0	498	0,4	1044	2,0	6205	1,4
	TOTALE	167178	100,0	93841	100,0	133988	100,0	53058	100,0	448065	100,0
Donne	Operai	66866	40,6	4098	15,8	61398	41,5	35434	33,2	167791	37,7
	Impiegati	81869	49,7	17105	65,8	74021	50,0	64503	60,4	237498	53,3
	Quadri	1416	0,9	1360	5,2	6157	4,2	1085	1,0	9968	2,2
	Dirigenti	266	0,2	222	0,9	537	0,4	676	0,6	1701	0,4
	Apprendi	14382	8,7	404	1,6	5449	3,7	4310	4,0	24545	5,5
	Altro	12	0,0	2798	10,8	370	0,3	759	0,7	3369	0,9
	TOTALE	164811	100,0	25982	100,0	147932	100,0	106717	100,0	445442	100,0

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Tab. 11: Distribuzione dei dipendenti nel settore del terziario in Sicilia in base alla qualifica e al genere, anno 2008 (valori medi mensili).

		Commercio, pubblici esercizi e alberghi;		Trasporti e comunicazioni		Credito e assicurazioni, servizi alle		Servizi pubblici e privati		Totale Servizi	
		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Uomini	Operai	83690	69,2	26934	72,1	33601	54,8	13085	38,4	157310	62,0
	Impiegati	29908	24,7	9633	26,3	20825	34,0	19964	58,6	80530	31,7
	Quadri	541	0,4	129	0,3	5428	8,9	81	0,2	6179	2,4
	Dirigenti	128	0,1	91	0,2	386	0,6	157	0,5	762	0,3
	Apprendi	6717	5,6	202	0,5	1022	1,7	660	1,9	8601	3,4
	Altro	2	0,0	190	0,5	31	0,1	113	0,3	336	0,1
	TOTALE	120986	100,0	37379	100,0	61293	100,0	34060	100,0	253718	100,0
Donne	Operai	42763	48,6	635	8,8	16451	36,7	22918	36,6	82768	40,9
	Impiegati	39145	44,5	6371	88,4	25477	56,9	37284	59,6	108277	53,4
	Quadri	140	0,2	20	0,3	1526	3,4	53	0,1	1739	0,9
	Dirigenti	26	0,0	6	0,1	33	0,1	65	0,1	130	0,1
	Apprendi	5913	6,7	48	0,7	1291	2,9	2229	3,6	9481	4,7
	Altro	4	0,0	128	1,8	13	0,0	56	0,1	201	0,1
	TOTALE	87991	100,0	7209	100,0	44791	100,0	62605	100,0	202596	100,0

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Uno sguardo, infine, sull'orario di lavoro conferma la forte diffusione di contratti di lavoro a tempo parziale in tutto il comparto. È tuttavia di rilievo il fatto che tale incidenza è molto più forte nel Lazio e nella Si-

cia rispetto alla Lombardia. In quest'ultima regione, i part-timers rappresentano il 5,5% tra i dipendenti di sesso maschile e il 32,5% tra le dipendenti di sesso femminile; nel Lazio il part-time riguarda il 12% dei dipendenti e il 39,5% delle dipendenti; in Sicilia il 12,7% dei lavoratori e ben il 47,3% delle lavoratrici.

Tab.12: Distribuzione dei dipendenti nel settore del terziario in Lombardia, Lazio e Sicilia in base all'orario di lavoro e al genere, anno 2008.

		Lombardia	Lazio	Sicilia
Uomini	Tempo pieno	94,5	88,0	87,3
	Tempo parziale	5,5	12,0	12,7
Donne	Tempo pieno	67,5	60,5	52,7
	Tempo parziale	32,5	39,5	47,3
Totale	Tempo pieno	83,5	77,0	76,2
	Tempo parziale	16,5	23,0	23,8

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Capitolo 6

Uno sguardo di insieme sul *gender pay gap*

6.1 L'approccio economico-quantitativo

La descrizione delle principali evidenze circa il differenziale retributivo di genere impone alcune premesse di natura metodologica. Innanzitutto, occorre riflettere su *quale* gap retributivo è opportuno soffermarsi. Da una parte, infatti, vi è la tradizione “economica” (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), che misura la discriminazione retributiva verso un determinato gruppo sociale sulla base del *salario orario*¹⁶. Tale prassi, che permette almeno in parte di depurare la misura dei redditi da lavoro dall'effetto del monte ore lavorato, si fonda sull'esistenza di una relazione diretta tra salario e produttività del lavoro (Mincer, 1974).

In tale contesto, fatte salve le preferenze individuali per il tipo di lavoro svolto, qualsiasi forbice retributiva non spiegata da differenze nella produttività media di uomini e donne può essere considerata come un malfunzionamento del mercato del lavoro. Più ampio è il filone di analisi che parte invece dallo studio delle distribuzioni dei redditi da lavoro nel mercato del lavoro. In tale prospettiva, i differenziali retributivi di genere vengono analizzati in base alla retribuzione complessiva che gli individui accumulano nell'arco di un determinato periodo, in genere l'anno solare (ad es. ITER, 2001).

¹⁶ Ad es. Addabbo e Favaro (2007), Biagioli (2007), Centra e Venuleo (2007), Mundo e Rustichelli (2007), Naticchioni e Ricci (2009), Olivetti e Petrongolo (2008), Pissarides et al. (2005), Rustichelli (2005).

Partendo proprio dalle retribuzioni lorde annue, il differenziale medio di genere osservato nell'ambito del lavoro dipendente privato in Italia può essere quantificato nel 2008 al 32,8%¹⁷. I redditi degli uomini sembrano sistematicamente superiori a quelli delle donne in tutti i comparti merceologici, fatta eccezione per l'industria delle costruzioni, dove il salario medio delle lavoratrici supera quello degli uomini di circa 8 punti percentuali¹⁸. Particolarmente ampia è invece la forbice retributiva che si osserva nel credito e assicurazioni, nei servizi prestati alle imprese e noleggio (36%), nei servizi pubblici e privati (35,9%) e nelle industrie manifatturiere alimentari, tessili, delle pelli e del cuoio, dell'abbigliamento, del legno, mobili e altre industrie manifatturiere (33%). Ai fini del nostro studio, giova qui rilevare come la forbice retributiva media nel settore del terziario risulti generalmente superiore al 30% nella maggioranza dei comparti. L'unico dato medio contenuto è quello dei trasporti e delle comunicazioni, dove il salario medio lordo annuale di una lavoratrice si aggira attorno all'85% di quello maschile. A margine di queste prime evidenze è utile osservare che i pochi studi empirici sulle retribuzioni nel lavoro autonomo mettono in rilievo l'esistenza di forti fenomeni di segregazione di genere – e di corrispondente forbice retributiva – nell'ambito delle professioni ad alto reddito (Giannini, 2007), mentre i dati dell'INPS evidenziano un forte gender pay gap nel bacino dei lavoratori a progetto (Marocco e Rustichelli, 2005).

¹⁷ Il salario lordo in tabella 13 è ottenuto dividendo il monte retributivo complessivo per il numero di lavoratori.

¹⁸ Il dato delle costruzioni dipende dalla diversa composizione della manodopera nel settore che vede gli uomini occupati in larga maggioranza come operai e le (poche) donne impiegate quasi esclusivamente come impiegate. Torneremo nel seguito sugli effetti della segregazione verticale nella formazione dei differenziali retributivi.

Tab. 13: Retribuzioni medie lorde annue in base al genere e al settore di attività economica e relativi differenziali di genere.

	Uomini	Donne	Diff. %
Energia, gas e acqua	41.556	33.420	-19,6
Industrie estrattive, industrie manifatturiere per la trasformazione di minerali non energetici e prodotti derivati; industrie chimiche	30.247	25.787	-14,7
Industrie manifatturiere per la lavorazione e la trasformazione dei metalli; meccanica di precisione	27.221	20.451	-24,9
Industrie manifatturiere alimentari, tessili, delle pelli e cuoio, dell'abbigliamento, del legno, mobili e altre industrie manifatturiere	22.951	15.388	-33,0
Industria delle costruzioni e delle installazioni di impianti per l'edilizia	15.663	17.053	8,9
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni di beni di consumo e di veicoli	19.823	13.332	-32,7
Trasporti e comunicazioni	23.041	19.450	-15,6
Credito e assicurazioni, servizi prestati alle imprese; noleggio	25.897	16.571	-36,0
Servizi pubblici e privati	19.641	12.587	-35,9
TOTALE	22.931	15.401	-32,8

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Diversi sono i fattori che possono essere chiamati in causa per spiegare le ampie forbici retributive di genere che si riscontrano in Italia e in molte altre economie europee: diversa retribuzione oraria, diversa quantità di lavoro prestata nel corso dell'anno, segregazione orizzontale e verticale, discriminazione diretta e indiretta, effetti diretti e indiretti dei meccanismi di premialità, diversa valorizzazione delle competenze acquisite, difficoltà di conciliare vita lavorativa e attività di cura (che limita la quantità di ore di lavoro offerte sul mercato dalle donne), fattori sociali e organizzativi che rendono il lavoro delle donne sostitutivo o secondario, soprattutto nell'ambito delle famiglie con due redditi. Andremo nel seguito ad analizzare singolarmente e congiuntamente questi fattori, cercando di evidenziare le criticità connesse ai singoli aspetti.

6.2 Il differenziale retributivo orario

Lo studio dei differenziali retributivi orari in Italia offre diversi spunti di riflessione e presenta aspetti peculiari e paradigmatici: il livello me-

dio complessivo del gender pay gap – misurato sulla retribuzione oraria netta – è infatti tra i più bassi delle economie avanzate attestandosi su valori che oscillano dal 4% (Eurostat, 2007) al 7,8% (Rustichelli, 2010) a livello complessivo e a valori prossimi al 17% quando si limita l'attenzione al settore privato (tab. 14).

Ma la spiegazione di quello che appare un buon risultato è principalmente il frutto della scarsa partecipazione delle donne meno istruite al mercato del lavoro (Rustichelli, 2005; Olivetti e Petrongolo, 2008). Tecniche più sofisticate, che tengono in considerazione la differente composizione della manodopera maschile e femminile, riportano il gap orario misurato nel nostro paese a un valore che oscilla tra i 10 e i 20 punti percentuali (ad es. Rustichelli, 2007; Biagioli, 2007), in funzione delle misure considerate e del collettivo analizzato.

Tab. 14: Differenziali retributivi di genere nel settore privato in base al settore di attività economica, salari orari lordi, anni 2002-2007.

Settore	2002	2006	2007
Industrie e estrattive	11,3	3,6	:
Elettricità, gas e acqua	7	10,5	:
Manifattura	19,9	18,4	17,7
Costruzioni	7,6	-5,8	:
Commercio all'ingrosso ed al dettaglio	14,6	14,6	14,8
Alberghi e Ristoranti	13,2	9	14,1
Trasporti e Comunicazioni	5,1	6,5	9,3
Intermediazione finanziaria	18,9	20,4	18,6
Servizi alle imprese	28,6	24,7	30,3
Istruzione	:	15,2	18,1
Sanità	:	28,8	29,4
Altri servizi sociali ed alla persona	:	18,6	13,5
Industria e Servizi	18,8	16,6	16,7

Fonte: Eurostat.

6.3 Orario di lavoro

Fattore che concorre alla formazione dei redditi da lavoro annui è ovviamente anche la quantità di lavoro prestata mediamente da uomini e

donne nel corso dell'anno, ovvero, sostanzialmente il *moltiplicatore* di quel salario orario che abbiamo appena visto essere già di per sé connotato da ampie forbici retributive. Ad esempio, la maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale nell'ambito dell'occupazione femminile genera necessariamente una retribuzione media proporzionalmente inferiore a quella dei lavoratori a tempo pieno. In tal senso, molti studi empirici tendono a "normalizzare" i redditi da lavoro tenendo in considerazione l'orario effettivamente svolto da uomini e donne per valutare l'effetto del diverso inquadramento, ovvero per depurare il dato retributivo da tale fattore. Un modo per quantificare le differenze nell'orario di lavoro dei lavoratori dipendenti è l'analisi del numero medio di settimane utili retribuite. Tale valore è infatti un indicatore fittizio utilizzato dall'INPS al fine di conteggiare le settimane effettivamente valide ai fini dei contributi pensionistici¹⁹. I dati in tab. 15 evidenziano l'esistenza di uno scarto medio annuo di quasi sette settimane lavorative tra uomini e donne. Tale gap, peraltro, caratterizza fortemente il settore del commercio, dove arriva a circa 7,3 settimane, ma è generalmente più alto nell'ambito del terziario rispetto a quello dell'industria.

Tab. 15: Numero medio di settimane utili ai fini pensionistici in base al genere e al settore di attività economica, anno 2008.

	Uomini	Donne	Diff. U/D
Energia, gas e acqua	50,1	47,5	-2,6
Industrie estrattive, industrie manifatturiere per la trasformazione di minerali non energetici e prodotti derivati; industrie chimiche	48,8	45,5	-3,3
Industrie manifatturiere per la lavorazione e la trasformazione dei metalli; meccanica di precisione	47,8	44,1	-3,7
Industrie manifatturiere alimentari, tessili, delle pelli e cuoi, dell'abbigliamento, del legno, mobili e altre industrie manifatturiere	44,5	39,4	-5,2
Industria delle costruzioni e delle installazioni di impianti per l'edilizia	38,9	37,4	-1,5
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni di beni di consumo e di veicoli	40,2	32,9	-7,3
Trasporti e comunicazioni	43,5	39,0	-4,4
Credito e assicurazioni, servizi prestati alle imprese; noleggio	40,4	34,6	-5,8
Servizi pubblici e privati	36,7	33,7	-3,0
TOTALE	42,8	35,9	-6,9

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

¹⁹ In altre parole, per un lavoratore impiegato tramite contratto di lavoro a tempo parziale al 50%, il numero di settimane retribuite in un anno è pari a 52, ma il numero di settimane utili è pari a 26.

Con un semplice esercizio possiamo verificare l'impatto della differente dotazione di ore lavorate sulla forbice retributiva complessiva annua. In tabella 16 sono mostrati i salari osservati, i redditi annui che lavoratori e lavoratrici avrebbero mediamente percepito qualora tutta la forza lavoro avesse lavorato a tempo pieno (teorico A) e quelli che avrebbero percepito se avessero lavorato *tutto l'anno* a tempo pieno (teorico B). Nella prima delle due ipotesi, il differenziale retributivo annuo si riduce dal 32,8% al 23,3%, evidenza che ci permette di quantificare in circa 9,5 punti percentuali l'effetto sul gender pay gap della differente composizione della manodopera maschile e femminile rispetto all'orario di lavoro. Tre ulteriori punti percentuali di differenza possono inoltre essere imputati alla maggiore instabilità lavorativa delle donne e alla maggiore probabilità che esse non siano impiegate lungo tutto il corso dell'anno solare.

Tab. 16: Differenziali salariali di genere in base al settore di attività economica: effetti dell'orario di lavoro.

	Uomini			Donne			Differenziale		
	Osservato	Teorico A	Teorico B	Osservato	Teorico A	Teorico B	Osservato	Teorico A	Teorico B
Energia, gas e acqua	41.556	41.635	43.096	33.420	34.803	36.565	-19,6	-16,4	-15,2
Industrie estrattive, industrie manifatturiere per la trasformazione di minerali non energetici e prodotti derivati; industrie chimiche	30.247	30.440	32.238	25.787	27.323	29.484	-14,7	-10,2	-8,5
Industrie manifatturiere per la lavorazione e la trasformazione dei metalli; meccanica di precisione	27.221	27.448	29.618	20.451	22.208	24.121	-24,9	-19,1	-18,6
Industrie manifatturiere alimentari, tessili, delle pelli e cuoio, dell'abbigliamento, del legno, mobili e altre industrie manifatturiere	22.951	23.529	26.794	15.388	16.976	20.320	-33,0	-27,8	-24,2
Industria delle costruzioni e delle installazioni di impianti per l'edilizia	15.663	16.223	20.988	17.053	20.295	23.705	8,9	25,1	13,2
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni di beni di consumo e di veicoli	19.823	21.063	25.662	13.332	16.215	21.060	-32,7	-23,0	-17,9
Trasporti e comunicazioni	23.041	23.808	27.568	19.450	22.005	25.905	-15,6	-7,6	-6,0
Credito e assicurazioni, servizi prestati alle imprese; noleggio	25.897	27.146	33.337	16.571	20.140	24.930	-36,0	-25,8	-25,2
Servizi pubblici e privati	19.641	21.547	27.819	12.587	15.700	19.431	-35,9	-27,1	-30,2
TOTALE	22.931	23.722	27.890	15.401	18.191	22.319	-32,8	-23,3	-20,0

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatori o sui lavoratori dipendenti

Vale la pena ricordare che oltre alle ore di lavoro prestate nell'ambito dell'orario di lavoro, alla formazione dei salari concorrono anche le ore di straordinario, peraltro retribuite in misura maggiorata a quelle normali. Mancano purtroppo a riguardo evidenze in grado di quantificare l'impatto di questo tipo di retribuzioni sul differenziale retributi-

vo, anche se è notoria la maggiore propensione degli uomini a effettuare ore di lavoro in eccesso a quelle stabilite dal contratto di lavoro. È peraltro importante evidenziare come tale evidenza sia in larga misura da addebitarsi alla difficoltà incontrata da molte donne a disporre di tempo extra da dedicare al lavoro, visto il carico di lavoro di cura che spesso grava sulle loro spalle. Tra l'altro, le attività di cura sono spesso alla base della scelta di molte donne di lavorare a tempo parziale. Le politiche di sostegno e aiuto alla conciliazione, comprese quelle volte a regolare i tempi di vita della collettività, possono svolgere un importante ruolo nell'avvicinare la quantità di tempo dedicata al lavoro retribuito di uomini e donne e quindi nel colmare la forbice retributiva di genere.

6.4 Segregazione orizzontale e verticale

La segregazione verticale influisce sulla formazione dei salari e degli eventuali differenziali retributivi in due direzioni opposte. Da una parte vi è un ovvio effetto di amplificazione delle differenze retributive di genere dato dalla difficoltà delle donne di accedere alle posizioni apicali (il cosiddetto *tetto di cristallo*), dall'altra la relativa scarsità di donne tra le professioni meno qualificate si riflette in un dato salariale medio relativamente più alto di quanto accadrebbe se la presenza femminile nelle qualifiche operaie fosse più diffusa²⁰. Parimenti la diversa composizione della manodopera maschile e femminile rispetto ai comparti produttivi e/o alle mansioni può avere effetti ambigui sulla determinazione dei salari medi, soprattutto se ci si interessa di limitate aree territoriali o produttive. Delle differenze osservate nei singoli settori abbiamo già parlato nelle precedenti sezioni di questo rapporto. Per quanto riguarda le differenze osservate rispetto alle qualifiche, il dato INPS riferito al collettivo dei lavoratori dipendenti – cfr. tab. 17 – evidenzia ampie forbici retributive tra operai e impiegati, e differenze più attenuate al crescere del livello di inquadramento professionale.

²⁰ La scarsa partecipazione di donne poco istruite al mercato del lavoro (la cosiddetta selezione positiva nell'occupazione) è uno dei motivi principali della apparentemente bassa forbice retributiva in Italia rispetto ad altre economie avanzate (Olivetti e Petrongolo, 2008). Cfr. anche Rustichelli (2005).

Tab. 17: Retribuzioni medie lorde annue in base al genere e alla qualifica e relativi differenziali di genere.

	Uomini	Donne	Diff. %
Operai	17.361	10.466	-39,7
Impiegati	29.296	18.658	-36,3
Quadri	61.012	51.642	-15,4
Dirigenti	131.205	106.905	-18,5
Apprendisti	11.059	10.135	-8,4
Altro	58.175	35.398	-39,2
TOTALE	22.931	15.401	-32,8

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti.

6.5 Effetti diretti e indiretti dei meccanismi di premialità

I meccanismi di premialità, siano essi formalizzati o discrezionali, sono spesso sorgente di discriminazioni salariali indirette. Laddove la contrattazione integrativa preveda ad esempio premi di produzione legati alla quantità di lavoro prestata o alla disponibilità alla flessibilità di orario, le difficoltà di conciliazione incontrate dalle donne impediscono spesso loro di accedere a tali tipi di beneficio. Ma anche nella contrattazione di primo livello vengono spesso previste indennità legate a mansioni o attività “tipicamente maschili”: si pensi alle indennità di trasferta, a quelle per il lavoro in turni disagiati, a quelle legate ad attività usuranti²¹. È ovvio che siamo nuovamente in presenza di attività che richiedono una disponibilità di tempo di cui le donne sono spesso private. Da questo punto di vista occorrerebbe percorrere almeno due strade: da una parte prevedere all’interno dei contratti nazionali e integrativi la corresponsione di premi, incentivi e indennità connessi anche con attività svolte nell’orario normale di lavoro ed entro i confini fisici dell’impresa, dall’altra, nuovamente, promuovere politiche nazionali e territoriali volte a favorire la conciliazione e una cultura di pari opportunità.

²¹ Anche nel CCNL del Commercio, ad esempio, le indennità previste sono quasi tutte legate agli spostamenti e al trasporto di materiale.

6.6 Diversa valorizzazione delle competenze acquisite

In tal senso, si assiste negli ultimi anni a un sistematico sottoinquadramento lavorativo delle donne che costituisce per il paese uno “spreco di risorse” in termini di competitività sistemica (Rosti, 2007). Nonostante il livello di formazione delle occupate sia ormai mediamente superiore a quello dei lavoratori di sesso maschile permangono differenze retributive, anche a parità di titolo di studio. Questo perché, generalmente, gli esiti occupazionali delle giovani laureate e dei giovani laureati sono profondamente diversi e le traiettorie lavorative di uomini e donne si separano molto rapidamente. Uno studio ISFOL evidenzia come anche tra i laureati sussista una forbice retributiva oraria di quasi nove punti percentuali, che arriva a superare i 15 punti al diminuire del livello di formazione scolastica di base – cfr. tab. 18.

Tab. 18 Retribuzioni orarie lorde in base al genere e al titolo di studio e relativi differenziali di genere.

Titolo di studio	Uomini	Donne	Diff. %
Nessuno/Lic. Elementare	7,3	5,6	-23,3
Licenza media	7,7	6,5	-15,6
Diploma	9,2	8,3	-9,8
Laurea	13,7	12,5	-8,8

Fonte: Isfol.

6.7 Difficoltà di conciliare vita lavorativa e attività di cura, fattori sociali e organizzativi, discriminazione diretta

La discriminazione diretta trova terreno fertile in diversi contesti organizzativi. Se ancora appaiono piuttosto radicate pratiche discriminatorie legate all'orientamento religioso e sessuale, per ciò che attiene alla discriminazione di genere si è invece indubbiamente assistito nel corso del tempo a una attenuazione di tali pratiche. La maggiore consapevolezza sociale, l'introduzione di strumenti legislativi di tutela e la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro hanno contribuito a marginalizzare atteggiamenti palesemente discriminatori, soprattutto nelle grandi organizzazioni, dove più incisivo è anche il ruolo delle Parti Sociali nel garantire effettiva parità di trattamento tra i lavoratori. Alcuni indicatori, tuttavia, evidenziano la persistenza di alcuni “luoghi comuni” della discriminazione di genere. Ad esempio, l'elevata incidenza di uscite dal merca-

to del lavoro delle donne in corrispondenza della maternità può essere il risultato di scelte individuali, ma anche il risultato di imposizioni da parte del datore di lavoro. In ogni caso, anche quando tale comportamento fosse il risultato di una difficoltà di conciliare vita lavorativa e attività di cura dei bambini piccoli, molti fattori potenzialmente discriminatori possono essere chiamati in causa. A livello familiare, la scarsa condivisione delle attività di cura domestica tra uomini e donne è il portato di un modello organizzativo obsoleto (il cosiddetto *male bread winner*), il cui declino ha lasciato le donne con il doppio peso del lavoro retribuito e non retribuito. A livello sociale, lo scarso investimento in servizi adeguati per l'infanzia e la famiglia è il frutto della poca attenzione a problematiche che, per quanto appena osservato, sono prevalentemente a carico delle donne. In tal senso nonostante il forte incremento dell'occupazione femminile in Italia, la questione del valore sociale attribuito al lavoro femminile rimane prioritaria nell'identificazione degli ostacoli che ancora si frappongono a un'effettiva parità di trattamento nei luoghi di lavoro.

6.8 Alcuni approfondimenti sul settore del terziario

62

Nell'ambito del terziario, la forbice retributiva media nelle retribuzioni lorde annue si attesta al 35,5%, quasi tre punti in più della media nazionale. Un lavoratore dipendente di sesso maschile guadagna infatti circa 22 mila euro lordi annui, a fronte dei poco più di 14 mila euro percepiti da una lavoratrice dipendente²². Significativo è il gender pay gap registrato in alcuni comparti, come quello dei Trasporti aerei (58,3%) – a evidenziare la forte divisione dei ruoli tra uomini e donne che caratterizza il settore –, quello delle assicurazioni (49,4%), e trasversalmente, i servizi pubblici e privati – cfr. tab. 19. Le differenze retributive complessive risultano essere fortemente condizionate dalla quantità di lavoro mediamente prestata nel corso dell'anno dai lavoratori e dalle lavoratrici. Queste ultime, infatti, cumulano mediamente quasi sette settimane lavorative in meno (33,8 contro le 41,5 degli uomini), a testimonianza della diffusione del part-time, da una parte, e di contratti di breve durata, dall'altra – cfr. tab. 20.

²² Giova qui ricordare come il reddito annuo medio sia il risultato dell'aggregazione di una molteplicità di situazioni differenti, che vanno da contratti della durata di pochi giorni a prestazioni lavorative effettuate in tutto l'arco dell'anno. Si riveda la tab. 16, ad esempio, dove il reddito medio annuo teorico associato a prestazioni lavorative full time è sensibilmente superiore a quello realmente osservato.

Tab. 19: Retribuzioni medie lorde annue in base al genere e al settore di attività economica e relativi differenziali di genere, settore terziario.

Settore		Maschi	Femmine	Diff. %
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni	Commercio all'ingrosso (escluso il recupero)	26.051	18.579	28,7
	Commercio all'ingrosso di materiali vari da recupero	22.564	19.237	14,7
	Intermediari del commercio (agenti rappresentanti e agenzie di mediazione)	33.630	20.617	38,7
	Commercio al minuto di prodotti alimentari, di articoli di abbigliamento, di arredamento e per la casa, farmacie	19.969	14.065	29,6
	Commercio al minuto di veicoli, natanti, carburanti, libri ed articoli vari	21.300	14.198	33,3
	Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri	10.944	8.124	25,8
	Riparazioni di beni di consumo e di veicoli	17.912	14.628	18,3
	TOTALE	19.823	13.332	32,7
Trasporti e comunicazioni	Altri Trasporti terrestri	20.516	17.921	12,7
	Trasporti fluviali, lacuali e lagunari	25.358	18.352	27,6
	Trasporti marittimi e cabotaggio	27.062	17.578	35,0
	Trasporti aerei	42.148	17.566	58,3
	Attività connesse ai trasporti	18.656	13.258	28,9
	Agenzie di viaggio, intermediari dei trasporti, magazzini di custodia e depositi	20.776	17.104	17,7
	Comunicazioni	39.414	26.843	31,9
	TOTALE	23.041	19.450	15,6
Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio	Istituti di credito	55.269	39.485	28,6
	Assicurazione (escluso le assicurazioni sociali obbligatorie)	46.130	23.361	49,4
	Auxiliari finanziari e delle assicurazioni, affari immobiliari, servizi prestati alle imprese	17.593	12.608	28,3
	TOTALE	25.897	16.571	36,0
Servizi pubblici e privati	Servizi d'igiene pubblica ed amministrazione di cimiteri	11.090	6.871	38,0
	Istruzione	18.076	12.368	31,6
	Sanità e servizi veterinari	26.856	16.266	39,4
	Altri servizi sociali	37.494	23.148	38,3
	Servizi ricreativi ed altri servizi culturali	17.236	10.139	41,2
	Servizi personali	11.356	8.253	27,3
	TOTALE	19.641	12.587	35,9
Totale Servizi	22.177	14.302	35,5	

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Tab. 20: Numero medio di settimane utili ai fini pensionistici in base al genere e al settore di attività economica - terziario, anno 2008.

	Settore	Uomini	Donne	Diff.
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni	Commercio all'ingrosso (escluso il recupero)	45,7	39,8	5,9
	Commercio all'ingrosso di materiali vari da recupero	45,9	41,1	4,9
	Intermediari del commercio (agenti rappresentanti e agenzie di mediazione)	45,4	40,8	4,6
	Commercio al minuto di prodotti alimentari, di articoli di abbigliamento, di arredamento e per la casa, farmacie	42,0	34,8	7,2
	Commercio al minuto di veicoli, natanti, carburanti, libri ed articoli vari	43,6	35,2	8,4
	Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri	29,5	25,0	4,5
	Riparazioni di beni di consumo e di veicoli	45,6	38,7	6,9
	TOTALE	40,2	32,9	7,3
Trasporti e comunicazioni	Altri Trasporti terrestri	43,6	38,7	5,0
	Trasporti fluviali, lacuali e lagunari	46,1	39,8	6,4
	Trasporti marittimi e cabotaggio	35,0	32,7	2,3
	Trasporti aerei	47,0	43,3	3,7
	Attività connesse ai trasporti	41,0	33,5	7,5
	Agenzie di viaggio, intermediari dei trasporti, magazzini di custodia e depositi	42,8	37,5	5,4
	Comunicazioni	49,9	43,7	6,2
	TOTALE	43,5	39,0	4,4
Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio	Istituti di credito	50,2	47,5	2,7
	Assicurazione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)	48,6	43,7	5,0
	Auxiliari finanziari e delle assicurazioni, affari immobiliari, servizi prestati alle imprese	37,6	32,0	5,5
	TOTALE	40,4	34,6	5,8
Servizi pubblici e privati	Servizi d'igiene pubblica ed amministrazione di cimiteri	33,1	23,7	9,4
	Istruzione	39,1	34,9	4,2
	Sanità e servizi veterinari	44,9	38,8	6,1
	Altri servizi sociali	46,6	42,6	4,0
	Servizi ricreativi ed altri servizi culturali	29,7	24,1	5,6
	Servizi personali	37,1	34,3	2,8
	TOTALE	36,7	33,7	3,0
	Totale Servizi	40,5	33,8	6,7

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

La tabella 20 offre peraltro alcuni spunti di interesse: nei pubblici esercizi e alberghi, a seguito dell'elevata stagionalità del settore, sia gli uomini sia le donne non lavorano più di 30 settimane effettivamente utili in un anno. Analoghe considerazioni possono essere estese ai servizi ricreativi e altri servizi culturali, anch'essi legati alla stagione turistica e caratterizzati comunque da prestazioni a tempo ridotto. Nel settore del credito, invece, il numero di settimane utili per uomini e donne si avvicina maggiormente alla soglia delle 52 settimane, e il gap di genere osservato appare comunque contenuto (2,5 settimane). L'effetto di questa differente dotazione di orario di lavoro sui salari è quantificabile in circa 10 punti percentuali.

Infatti, normalizzando i salari per il numero di settimane utili lavorate, la differenza percentuale nei redditi medi lordi annui tra uomini e donne scende nel comparto del terziario al 25,5% – cfr. tab. 21. L'“effetto orario” è molto pronunciato nel comparto dei servizi di igiene pubblica, in cui il gender pay gap normalizzato si riduce di 24 punti percentuali rispetto a quello osservato, nei servizi ricreativi e culturali, nel settore delle Riparazioni di beni di consumo. È utile tuttavia rilevare come, seppur consistente, l'effetto della differente quantità di ore lavorate permetta di spiegare solamente un terzo delle differenze retributive osservate nel macro-settore dei servizi, lasciando quindi aperto lo spazio per ulteriori indagini e approfondimenti circa la genesi di questa pronunciata forbice retributiva.

Nella tabella 22, la cui lettura più dettagliata lasciamo all'interesse del lettore, sono illustrati i differenziali retributivi nei singoli comparti in base alla qualifica. Le forbici più pronunciate si registrano tra le figure operaie, dove, alle differenze di orario di lavoro si assommano spesso effetti legati ai livelli di inquadramento e all'anzianità lavorativa. Le impiegate guadagnano mediamente due terzi di quanto percepiscono annualmente i loro colleghi, mentre il gap retributivo tende a diminuire nelle qualifiche più alte²³.

²³ Vi è tuttavia da rilevare come le posizioni apicali nelle imprese siano ormai spesso caratterizzate da forme contrattuali di natura autonoma. Pertanto i top manager risultano esclusi dalle analisi qui condotte sui differenziali retributivi.

Tab. 21: Retribuzioni medie lorde annue osservate e normalizzate per il numero di settimane utili, in base al genere e al settore di attività economica – settore terziario. Differenziali salariali osservati e teorici ed effetto netto dell'orario di lavoro.

Settore	Uomini		Donne		Diff. %		Effetto orario
	Osservato	Teorico	Osservato	Teorico	Osservato	Teorico	
Commercio all'ingrosso (escluso il recupero)	26.051	26.862	18.579	21.315	-28,7	-20,6	-8,0
Commercio all'ingrosso di materiali vari da recupero	22.564	23.178	19.237	22.006	-14,7	-5,1	-9,7
Intermediari del commercio (agenti rappresentanti e agenzie di mediazione)	33.630	34.666	20.617	23.119	-38,7	-33,3	-5,4
Commercio al minuto di prodotti alimentari, di articoli di abbigliamento, di arredamento e per la casa, farmacie	19.969	21.310	14.065	17.194	-29,6	-19,3	-10,3
Commercio al minuto di veicoli, natanti, carburanti, libri ed articoli vari	21.300	22.341	14.198	17.289	-33,3	-22,6	-10,7
Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri	10.944	12.498	8.124	10.532	-25,8	-15,7	-10,1
Riparazioni di beni di consumo e di veicoli	17.912	18.404	14.628	17.635	-18,3	-4,2	-14,2
Altri Trasporti terrestri	20.516	21.265	17.921	20.598	-12,7	-3,2	-9,5
Trasporti fluviali, lacuali e lagunari	25.358	25.644	18.352	20.116	-27,6	-21,6	-6,1
Trasporti marittimi e cabotaggio	27.062	27.120	17.578	18.040	-35,0	-33,5	-1,6
Trasporti aerei	42.148	42.288	17.566	17.798	-58,3	-57,9	-0,4
Attività connesse ai trasporti	18.656	19.411	13.258	15.374	-28,9	-20,8	-8,1
Agenzie di viaggi, intermediari dei trasporti, magazzini di custodia e depositi	20.776	21.638	17.104	19.139	-17,7	-11,6	-6,1
Comunicazioni	39.414	40.229	26.843	30.591	-31,9	-24,0	-7,9
Istituti di credito	55.269	55.402	39.485	41.391	-28,6	-25,3	-3,3
Assicurazione (escluso le assicurazioni sociali obbligatorie)	46.130	46.886	23.361	25.957	-49,4	-44,6	-4,8
Ausiliari finanziari e delle assicurazioni, affari immobiliari, servizi prestati alle imprese	17.598	18.746	12.608	15.912	-28,3	-15,1	-13,2
Servizi d'igiene pubblica ed amministrazioni di cimiteri	11.090	13.292	6.871	11.399	-38,0	-14,2	-23,8
Istruzione	18.076	20.208	12.368	15.029	-31,6	-25,6	-6,0
Sanità e servizi veterinari	26.856	28.358	16.266	19.323	-39,4	-31,9	-7,6
Altri servizi sociali	37.494	39.072	23.148	26.189	-38,3	-33,0	-5,3
Servizi ricreativi ed altri servizi culturali	17.236	18.966	10.139	14.715	-41,2	-22,4	-18,8
Servizi personali	11.356	12.762	8.253	10.082	-27,3	-21,0	-6,3
TOTALE	22.177	23.419	14.302	17.453	-35,5	-25,5	-10,0

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Tab. 22: Differenziali retributivi medi di genere in base alla qualifica e al settore di attività economica - terziario, anno 2008.

Settore		Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni	Commercio all'ingrosso (escluso il recupero)	-36,9	-31,6	-16,0	-11,4
	Commercio all'ingrosso di materiali vari da recupero	-42,3	-32,4	-25,0	-8,5
	Intermediari del commercio (agenti rappresentanti e agenzie di mediazione)	-39,4	-30,5	-17,8	-16,0
	Commercio al minuto di prodotti alimentari, di articoli di abbigliamento, di arredamento e per la casa, farmacie	-31,1	-31,2	-42,4	-11,4
	Commercio al minuto di veicoli, natanti, carburanti, libri ed articoli vari	-34,4	-34,8	-15,3	-13,3
	Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri	-26,8	-25,0	-12,4	-28,6
	Riparazioni di beni di consumo e di veicoli	-32,6	-40,7	-30,2	-19,5
	TOTALE	-39,4	-33,0	-24,2	-13,4
Trasporti e comunicazioni	Altri Trasporti terrestri	-35,5	-31,2	-8,8	-22,6
	Trasporti fluviali, lacuali e lagunari	-42,9	-34,6	-6,8	..
	Trasporti marittimi e cabotaggio	-48,2	-35,8	-21,3	14,6
	Trasporti aerei	..	-65,5	-52,2	..
	Attività connesse ai trasporti	-45,5	-37,0	-19,3	-26,0
	Agenzie di viaggi, intermediari dei trasporti, magazzini di custodia e depositi	-44,8	-29,0	-10,5	-15,5
	Comunicazioni	-18,8	-27,8	-11,1	-24,2
TOTALE	-45,4	-32,1	-11,6	-16,3	
Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio	Istituti di credito	-66,4	-12,2	-14,5	-14,1
	Assicurazione (escluso le assicurazioni sociali obbligatorie)	-43,5	-37,5	-14,3	-23,4
	Auxiliari finanziari e delle assicurazioni, affari immobiliari, servizi prestati alle imprese	-40,0	-25,9	-14,7	-20,5
	TOTALE	-40,0	-29,5	-15,0	-24,3
Servizi pubblici e privati	Servizi di igiene pubblica ed amministrazione di cimiteri	-39,5	-31,5	-53,2	..
	Istruzione	-19,2	-30,5	-21,4	-22,8
	Sanità e servizi veterinari	-19,3	-41,0	-20,6	-25,5
	Altri servizi sociali	-44,6	-25,1	-12,7	-22,8
	Servizi ricreativi ed altri servizi culturali	-31,1	-32,6	-10,8	-16,3
	Servizi personali	-24,9	-39,9	2,6	50,5
	TOTALE	-20,9	-33,4	-16,3	-28,1
Totale Servizi		-40,4	-33,7	-17,2	-23,1

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

6.9 Un focus su Lombardia, Lazio e Sicilia

Le regioni oggetto del nostro approfondimento presentano un quadro piuttosto omogeneo in termini di differenze retributive di genere. Nel complesso, a livello di lavoro subordinato, il gender pay gap si attesta al 34,2% in Lombardia, al 29,5% nel Lazio, al 31,5% in Sicilia. Vi è

tra l'altro da rilevare un notevole differenziale territoriale nei redditi annui dei lavoratori delle tre regioni. In Lombardia un uomo guadagna mediamente più di 28 mila euro lordi annui, contro i 23.600 di un dipendente laziale e i 16.900 di un lavoratore isolano. Analogamente, una lavoratrice lombarda percepisce in media 2 mila euro lordi annui più di una lavoratrice laziale e ben 7 mila euro in più di una siciliana.

Tab. 23: Retribuzioni medie lorde annue in base al genere e al settore di attività economica e relativi differenziali di genere in Lombardia, Lazio e Sicilia, anno 2008.

Settore	Lombardia			Lazio			Sicilia		
	Uomini	Donne	Diff. %	Uomini	Donne	Diff. %	Uomini	Donne	Diff. %
Energia, gas e acqua	46.187	34.646	-25,0	58.205	40.638	-30,2	39.191	31.333	-20,0
Industrie e estrattive, industrie manifatturiere per la trasformazione di minerali non energetici e prodotti derivati; industrie chimiche	36.701	29.783	-18,9	33.572	33.499	-0,2	20.981	17.637	-15,9
Industrie e manifatturiere per la lavorazione e la trasformazione dei metalli; meccanica di precisione	30.758	22.147	-28,0	30.367	24.506	-19,3	18.626	15.278	-18,0
Industrie e manifatturiere alimentari, tessili, dell'abbigliamento, del legno, mobili e altre industrie manifatturiere	28.256	19.016	-32,7	21.808	14.595	-33,1	14.458	9.336	-35,4
Industria delle costruzioni e delle installazioni di impianti per l'edilizia	18.019	19.391	7,6	14.844	17.929	20,8	12.397	12.870	3,8
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni di beni di consumo e di veicoli	28.598	17.658	-38,2	19.240	13.700	-28,8	14.198	10.480	-26,2
Trasporti e comunicazioni	24.951	20.791	-16,7	25.115	23.255	-7,4	21.371	14.466	-32,3
Credito e assicurazioni, servizi prestati alle imprese; noleggio	29.469	18.559	-37,0	27.176	16.252	-40,2	23.125	13.890	-39,9
Servizi pubblici e privati	23.691	14.239	-39,9	26.232	15.927	-39,3	16.577	10.549	-36,4
TOTALE	28.227	18.584	-34,2	23.585	16.638	-29,5	16.886	11.566	-31,5

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Nel comparto del commercio e del terziario – tab. 24, le differenze retributive tendono in tutte e tre le regioni considerate ad ampliarsi rispetto alla media: in Lombardia arrivano a sfiorare i 39 punti percentuali, nel Lazio i 34, in Sicilia raggiungono il 36%. Nell'ambito della piccola, media e grande distribuzione, la Lombardia è il territorio che presenta i differenziali più elevati (35%), mentre nel Lazio e in Sicilia il reddito medio lordo annuo di una lavoratrice del commercio al minuto si aggira attorno al 75% di quello maschile. Al pari di quanto avviene a livello nazionale, i settori maggiormente caratterizzati da differenze retributive di genere sono i trasporti aerei e le assicurazioni; in Lombardia, il fenomeno riguarda piuttosto diffusamente anche altri settori merceologici come quello del commercio

all'ingrosso, quello dei servizi ricreativi e culturali, quello degli intermediari del commercio.

Tab. 24: Retribuzioni medie lordhe annue in base al genere e al settore di attività economica e relativi differenziali di genere in Lombardia, Lazio e Sicilia – dettaglio terziario, anno 2008.

Settore	Lombardia			Lazio			Sicilia			
	Uomini	Donne	Diff. %	Uomini	Donne	Diff. %	Uomini	Donne	Diff. %	
Commercio, pubblici esercizi e alberghi; riparazioni	Commercio all'ingrosso (escluso il recupero)	34.890	22.625	-35,0	25.200	18.125	-28,1	17.149	12.931	-24,6
	Commercio all'ingrosso di materiali vari da recupero	26.738	22.704	-15,1	18.708	15.823	-15,4	16.851	13.671	-18,9
	Intermediari del commercio (agenti rappresentanti e agenzie di mediazione)	47.284	25.951	-45,1	30.917	19.982	-35,4	17.894	13.084	-26,9
	Commercio al minuto di prodotti alimentari, di articoli di abbigliamento, di arredamento e per la casa, farmacie	25.737	16.708	-35,1	18.557	13.772	-25,8	15.659	11.691	-25,3
	Commercio al minuto di veicoli, natanti, carburanti, libri ed articoli vari	27.686	16.867	-39,1	19.931	13.849	-30,5	16.148	11.449	-29,1
	Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri	13.441	9.328	-30,6	13.053	9.439	-27,7	10.094	7.134	-28,9
	Riparazioni di beni di consumo e di veicoli	21.292	16.573	-22,2	16.745	13.884	-17,1	13.723	10.894	-20,6
	TOTALE	28.593	17.658	-38,2	19.240	13.700	-28,8	14.193	10.480	-26,2
Trasporti e comunicazioni	Altri Trasporti terrestri	22.887	20.808	-9,1	18.111	17.237	-4,8	19.080	15.448	-19,0
	Trasporti fluviali, lacuali e lagunari	34.508	20.150	-41,6	..	27.762	..	8.238
	Trasporti marittimi e cabotaggio	28.054	28.526	1,7	31.387	23.324	-25,7	25.919	16.725	-35,5
	Trasporti aerei	33.980	13.640	-59,5	46.917	20.570	-56,2	27.820	14.205	-48,9
	Attività connesse ai trasporti	17.132	12.738	-25,6	14.785	12.210	-17,4	20.953	13.918	-33,6
	Agenzie di viaggi, intermediari dei trasporti, magazzini di custodia e depositi	19.516	16.580	-15,0	25.318	22.138	-12,6	19.156	14.011	-26,9
Comunicazioni	47.523	32.624	-31,4	46.320	32.646	-29,5	24.681	14.055	-43,1	
TOTALE	24.951	20.791	-16,7	25.115	23.255	-7,4	21.371	14.466	-32,3	
Credito e assicurazioni, servizi alle imprese; noleggio	Istituti di credito	63.310	42.012	-33,6	55.667	41.375	-25,7	48.623	38.608	-20,6
	Assicurazione (escluso le assicurazioni sociali obbligatorie)	51.530	27.385	-46,9	48.724	27.489	-43,6	32.911	16.013	-51,3
	Ausiliari finanziari e delle assicurazioni, affari immobiliari, servizi prestati alle imprese	19.806	14.457	-27,0	19.428	12.509	-35,6	16.632	10.146	-39,0
TOTALE	29.469	18.559	-37,0	27.176	16.252	-40,2	23.125	13.890	-39,9	
Servizi pubblici e privati	Servizi d'igiene pubblica ed amministrazione di amiten	10.565	7.500	-29,0	9.514	5.669	-40,4	9.415	5.506	-41,5
	Istruzione	19.588	13.807	-29,5	23.308	14.835	-36,4	16.211	9.906	-38,9
	Sanità e servizi veterinari	32.476	18.925	-41,7	30.843	18.799	-39,0	21.856	13.398	-38,7
	Altri servizi sociali	40.230	24.817	-38,3	52.662	30.996	-41,3	23.140	15.285	-33,9
	Servizi ricreativi ed altri servizi culturali	24.205	11.687	-51,7	24.315	14.791	-39,2	12.752	7.912	-38,0
	Servizi personali	13.571	9.394	-30,8	10.062	7.386	-26,6	9.354	6.896	-26,3
	TOTALE	23.691	14.239	-39,9	26.232	15.927	-39,3	16.577	10.549	-36,4
Totale Servizi	28.065	17.232	-38,6	23.672	15.638	-33,9	17.728	11.397	-35,7	

Fonte: Ns. elaborazioni su dati INPS, Osservatori o sui lavoratori dipendenti

Conclusioni

Il differenziale retributivo di genere è solo un punto di partenza

Il tema del lavoro femminile ha assunto rilievo negli anni Settanta, nell'epoca in cui si sono incrinati i tradizionali rapporti sociali e culturali di riferimento, che in passato costituivano anche modelli di comportamento e orientamento delle scelte fortemente prescrittivi. L'indebolimento di strutture solidaristiche, le spinte all'individualizzazione, la crescente esposizione al rischio hanno da una parte costretto le donne a "ricostruire le proprie biografie individuali" e dall'altra hanno aperto nuovi spazi di opportunità e di scelta (ITER, 2001). La partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne in Italia comincia a crescere alla fine degli anni Settanta (Zajczyk, 2007), ma nei venti anni che trascorrono tra il 1977 e il 1996 il tasso di occupazione femminile sale di appena quattro punti percentuali²⁴. Tuttora, il livello dei tassi di partecipazione femminile italiani appare insoddisfacente, sia in termini di sostenibilità economica del sistema di welfare complessivo, sia in termini di diritto all'indipendenza economica e all'accesso alle risorse da parte delle donne. Mentre il sempre maggiore livello di scolarizzazione femminile si configura come segnale dell'aspirazione individuale verso il lavoro e verso una carriera professionale a elevata retribuzione, permangono nel nostro paese divari territoriali e forti segmentazioni nell'ambito della stessa identità di genere che relegano ampie porzioni dell'universo femminile in posizioni marginali nella famiglia, nella società e nel mercato del lavoro.

La quantificazione del differenziale retributivo di genere rappresenta insomma solamente il punto di partenza su cui costruire un modello interpretativo del mercato del lavoro, in grado di evidenziare i fattori critici su cui costruire politiche effettivamente in grado di garantire quelle pari opportunità, più volte richiamate in sede nazionale e comunitaria. In questo volume, in particolare, si è evidenziato come la forbice retributiva calcolata sui salari lordi annui in Italia si attesti tra i 30 e i 35 punti percentuali. Nel comparto del terziario, il divario medio arriva al 35,5%, pur differenziandosi notevolmente nei singoli settori merceologici. La segregazione orizzontale e verticale, gli effetti diretti e indiretti dei meccanismi di premialità, la diversa valorizzazione delle competenze acquisite, la difficoltà di conciliare vita lavorativa e attività di cura (che costringe le donne a offrire sul mercato un numero di ore

²⁴ Nostre elaborazioni su base dati CNR-FGB-ISTAT 1 disponibile sul sito <www.aiel.it>.

limitato rispetto agli uomini), fattori sociali e organizzativi e fenomeni di mera discriminazione diretta concorrono a spiegare una cifra che rappresenta un problema sociale da affrontare sul piano politico, sociale, culturale. Anche nell'ambito delle relazioni industriali, tuttavia, sono ancora pressoché inesplorati ambiti di contrattazione che tengano conto del problema del gender pay gap e, più in generale, della difficoltà per le donne di conciliare vita lavorativa, vita privata e lavoro domestico. Il diritto alla parità di trattamento, pur rimanendo un obiettivo difficilmente raggiungibile solamente attraverso la via prescrittiva, deve essere affrontato nell'ambito della contrattazione soprattutto in contesti a elevata femminilizzazione quali alcuni settori del comparto del terziario.

Lo studio dei differenziali retributivi di genere si snoda anche attraverso l'analisi dell'interazione tra scelte individuali, contesto socio-culturale e contesto lavorativo. La possibilità di costituirsi un'identità attraverso il lavoro retribuito è certamente uno degli elementi essenziali per l'analisi del lavoro femminile. La stessa compresenza di diversi modelli di identità femminile – e in particolare del rapporto individuale con il mondo del lavoro – rappresenta di per sé il segnale di un percorso di diversificazione e quindi di valorizzazione delle singole aspirazioni individuali. Si assiste insomma a un progressivo abbandono da parte delle donne di scelte “omologate” e imposte da un ormai debole modello socioculturale di riferimento a favore di una valorizzazione della progettualità individuale, senza per questo necessariamente sminuire le specificità di genere. Diversi sono tuttavia i fattori individuati in letteratura che possono ostacolare questo processo di transizione: la non linearità del cambiamento nei modelli valoriali di riferimento, la crescente precarizzazione del lavoro, la scarsità di strutture di sostegno alle famiglie, i contesti organizzativi nei quali le donne si trovano a vivere e lavorare. L'instabilità lavorativa rischia di minare i percorsi di “emancipazione” delle donne dal modello *male-bread winner*, ricacciandole nel lavoro domestico; la scarsità di servizi alla famiglia impedisce la piena realizzazione della propria individualità nel contesto lavorativo, stante comunque il desiderio di coltivare e realizzarsi anche attraverso la sfera affettiva e la maternità; i contesti organizzativi, laddove ancora refrattari o inerti rispetto alle mutate esigenze di conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito, elevano spesso barriere, se non esplicite discriminazioni, al lavoro femminile.

Sulla scorta di questi elementi, l'analisi del fenomeno dei differenziali retributivi di genere studia i micro- e macro-contesti sociali, al fine di evidenziare i possibili fattori di amplificazione delle disparità di trattamento. Equità, valorizzazione, negoziazione, tempo e cultura sono ad esempio le "parole chiave" identificate in un lavoro ISFOL (2008) che analizza diversi contesti organizzativi per studiare la formazione dei salari e le eventuali disparità di trattamento tra uomini e donne. Da una parte agiscono i fattori socioeconomici del contesto territoriale: i valori individuali, le politiche territoriali e aziendali in termini di servizi alla famiglia e pari opportunità, ma anche il contesto economico in cui è calata l'impresa e la sua apertura verso l'innovazione e l'internazionalizzazione; dall'altra i modelli di organizzazione del lavoro: la contrattazione nazionale e integrativa, la tipologia contrattuale e l'orario di lavoro, i criteri e le modalità di assegnazione dei compiti, i meccanismi di premialità e valorizzazione delle competenze interni alle imprese. Usando questa e altre griglie interpretative, congiuntamente all'analisi dei percorsi di vita individuali, le ricerche sociologiche tendono a identificare diversi fattori cruciali nel conseguimento di un'effettiva parità di opportunità e trattamento sul mercato del lavoro. Fattori che tra l'altro abbiamo visto permeare anche la ricerca quantitativa, sempre alla ricerca di indicatori idonei a meglio definire il contesto in cui analizzare il fenomeno del GPG:

- la valorizzazione sociale del lavoro femminile, che passa anche attraverso l'abbandono di visioni stereotipate, e che, attraverso il riconoscimento delle competenze individuali, riporta su un piano egualitario i percorsi lavorativi di uomini e donne;
- la diffusione di modelli organizzativi flessibili, capaci di adeguarsi alle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa, lavoro domestico e vita privata di uomini e donne;
- il rafforzamento della capacità negoziale, individuale e collettiva, delle donne nella società e nei luoghi di lavoro;
- la promozione di politiche orientate a diffondere una cultura paritaria sia all'interno dei contesti lavorativi sia nel tessuto sociale che agiscono sull'abbandono di modelli tradizionali e sul superamento degli stereotipi di genere anche all'interno delle famiglie;
- il rafforzamento del sistema dei servizi alle famiglie, sia nella società sia nelle imprese, come gli asili nido aziendali, ancora scarsamente diffusi.

Prime conclusioni. Possibili sviluppi dell'indagine: un'analisi di campo

Il contesto produttivo e organizzativo non è dunque l'unico luogo dove si genera la forbice retributiva di genere. Già nel contesto familiare le modalità di divisione del lavoro non retribuito possono fortemente determinare le opportunità di realizzazione di uomini e donne nel mercato del lavoro. Anche nell'ambito del contesto sociale gli aspetti valoriali, le politiche del lavoro e di conciliazione, le istituzioni definiscono le modalità di scambio economico e di accesso alle risorse da parte di uomini e donne, già a partire dall'età della formazione scolastica.

Il tentativo di ricostruire questa molteplicità di aspetti, impossibile da catturare attraverso la mera quantificazione delle principali grandezze del mercato del lavoro, ha portato a valutare l'esigenza di un'ulteriore fase di indagine da svolgere sul campo²⁵ attraverso, da una parte, questionari somministrati a lavoratori del terziario, dall'altra, interviste rivolte ad alcuni testimoni privilegiati del contesto territoriale e nazionale, analizzando il ruolo dei fattori produttivi, organizzativi e contrattuali nella determinazione della forbice retributiva di genere.

²⁵ I risultati dell'indagine sono esposti nel volume *Uomini e donne nel commercio e nel terziario avanzato: opportunità e strumenti di miglioramento nella contrattazione*, Ebinter-Centro studi Filcams CGIL, Roma, 2012. L'attenzione è stata focalizzata su tre realtà regionali (Lombardia, Lazio, Sicilia), prescelte per rappresentare il contesto nazionale.

Bibliografia

Addabbo T., 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?*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.

Alesina A., Ichino A. (2010), *Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores*, *American Economic Journal: Economic Policy*, settembre.

Biagioli M. (2007), *I differenziali salariali uomo/donna nell'Indagine Istat sulla struttura delle retribuzioni*, in E. Rustichelli (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.

Blinder A. S. (1973), *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, in *The Journal of Human Resources*, 8, 436-455.

Boeri T., Del Boca D. (2007), *Chi lavora in famiglia?*, www.lavoce.info, del 10 maggio.

Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (2005), *Women at Work – An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford.

Canal T. (2010), *Differenziali salariali e tempi di vita*, in E. Rustichelli (a cura di), *Rompere il cristallo*, ISFOL, Roma.

Carriero R. (2009), *A ciascuno il suo compito. Modelli di divisione del lavoro nella coppia in realtà metropolitane*, in *Stato e mercato*, 87.

Casarico A., Profeta P. (2008), *Come incrementare il lavoro femminile per far crescere il PIL*, 2° Forum Cultura d'Impresa. Leadership al Femminile, *Il Sole 24 Ore*, 10 Marzo.

Centra M., Venuleo C. (2007), *Differenziali retributivi: un'analisi dello scenario italiano*, in E. Rustichelli (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Roma.

Commissione Europea (2009), *Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Opinion on the effectiveness of the current legal framework on equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap*, Brussels.

D'Ippoliti C. (2010), *Attente alla trappola del quoziente familiare*, www.ingenere.it, del 29 gennaio.

Del Boca D., Rosina A. (2009), *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare insufficiente*, Il Mulino, Bologna.

Esping-Andersen G. (2005), *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo*, in *Stato e Mercato*, 74.

Ferrera M. (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.

Giannini M. (2007), *I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito*, in E. Rustichelli (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.

ISFOL (2008), *Differenziali Retributivi di Genere ed Organizzazione del Lavoro*, ISFOL, Roma.

ISTAT (2007a), *Figli e Famiglia – I tempi delle donne*, Comunicato Stampa del 7 marzo, ISTAT, Roma.

ID. (2007b), *L'uso del tempo*, Informazioni, n. 2, ISTAT, Roma.

ITER (2001), *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Ricerca condotta per conto del Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel Lavoro - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Manacorda P. M., Indiretto G. (2009), *Le politiche per l'occupazione femminile*, in Rapporto CNEL, *Il Lavoro che cambia*.

Marocco M., Rustichelli E. (2005), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche dell'occupazione, ISFOL, Roma.

Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York.

Mundo A., Rustichelli E. (2007), *Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa*, in E. Rustichelli (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.

Naticchioni P., Ricci A. (2009), *Italia. Differenze salariali di genere: un'analisi dinamica sulla base delle caratteristiche degli occupati*, in La Rivista delle Politiche Sociali, 2, 2009, 311-323.

Oaxaca R. (1973), *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, in International Economic Review, 14, 693-709.

Olivetti C., Petrongolo B. (2008), *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps*, in Journal of Labor Economics, vol. 26, n. 4.

Paci M. (2007), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.

Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B., Wasmer E. (2005), *Wage Gaps*, Ch. 5, Part I, in T. Boeri, D. Del Boca, C. Pissarides (eds.) (2005), *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press.

Rosti L. (2007), *Se sei così brava, perché non sei ricca? Differenze di genere nei rendimenti scolastici e nelle retribuzioni dei laureati*, in E. Rustichelli (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.

Rustichelli E. (2005), *I differenziali retributivi di genere*, in L. Battistoni (a cura di), *I numeri delle donne 2005*, in Quaderni Spinn, n. 17, Italia Lavoro, Roma.

Id. (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, Roma.

Id. (2010), *Rompere il cristallo*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.

Saraceno C. (2010), *Tra vecchi e nuovi rischi. Come le politiche reagiscono alla modifica del contratto sociale*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 4.

Simonazzi A. (a cura di) (2006), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma.

Appendice

ALLEGATI

ALLEGATO 1:

ACCORDO TRA GOVERNO E PARTI SOCIALI: “AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO”

AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

PREMESSO:

- che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- che il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;
- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della Contrattazione collettiva di secondo livello;
- che il D.Lgs. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;
- che con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità;
- che tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della occupazione femminile;

- che il governo intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti da convenire con le parti sociali, quali ad esempio il contratto di apprendistato o il contratto di inserimento per l'assunzione delle donne, nonché avviando l'attuazione delle deleghe contenute nella legge 183/2010 volte a favorire l'occupazione femminile, a partire dall'incentivazione dei "part-time lunghi".

RILEVATO:

- che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come sarà chiarito da appositi atti amministrativi;
- che l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione, prevede incentivi a sostegno delle misure volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 223 del 2006 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006;
- che il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, come ad esempio il rifinanziamento del Piano nidi per il 2011, secondo le rispettive competenze e risorse, per la regolamentazione di nuovi tempi delle città, nonché per la definizione di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Tutto ciò premesso e rilevato,

le parti firmatarie del presente avviso comune:

- condividono il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la neces-

- sità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;
- concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
 - si impegnano, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly e di conciliazione esistenti.

A tal fine attivano un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla consigliera di parità (così come indicate in allegato) che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni.

Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

Roma, 7 marzo 2011

Allegato

Orari

- contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;
- possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;

- possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio-educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

Lavoro a tempo parziale

- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno.

Telelavoro

- possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione.

Permessi

- utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;
- possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa (ad esempio a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);
- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita.

Rientro dalla maternità

- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;
- verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale.

Welfare aziendale

- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali.

Criteri di valutazione della produttività

- Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.

Congedi parentali

- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part-time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

**ALLEGATO 2:
 PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PROMOZIONE A LIVELLO NAZIONALE DEL "FAMILY AUDIT" TRA SOTTOSEGRETARIO DI STATO DELEGATO ALLE POLITICHE DELLA FAMIGLIA E PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**



DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLE FAMIGLIA



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

**PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PROMOZIONE A LIVELLO NAZIONALE
 DEL "FAMILY AUDIT"**

tra

**IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO
 DELEGATO ALLE POLITICHE PER LA FAMIGLIA**

e

LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

91

Il giorno 8 novembre 2010 tra il Sottosegretario di Stato con delega alle politiche per la famiglia, sen. Carlo Giovanardi, e la Provincia Autonoma di Trento, rappresentata dal Presidente Lorenzo Dellai, di seguito denominati Parti;

VISTI

- il decreto legge 16 maggio 2008, recante "Disposizioni urgenti per l'adeguamento delle strutture di Governo in applicazione dell'articolo 1, commi 376 e 377, della legge 24 dicembre 2007, n. 244" e convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, ed in particolare l'articolo 1, comma 14, lettera b), che conferisce al Presidente del Consiglio, tra le altre, le funzioni di indirizzo e coordinamento in materia di politiche per la famiglia, nonché le funzioni di competenza statale in materia di interventi per il sostegno della maternità e della paternità, di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, di misure di sostegno alla famiglia, alla genitorialità e alla natalità;
- il decreto del Presidente della Repubblica 12 maggio 2008, con il quale il sen. Carlo Amedeo Giovanardi è stato nominato Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 giugno 2008, con il quale sono state delegate al sen. Carlo Amedeo Giovanardi le funzioni in materia di politiche per la famiglia a far data dal 12 maggio 2008;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29 ottobre 2009 che, nel modificare l'ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio di Ministri, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 luglio 2002, ha istituito il Dipartimento per le politiche della famiglia a supporto alle azioni di Governo in questa materia;
- l'art. 16 bis della legge della Provincia Autonoma di Trento 30 novembre 1992, n. 23 la quale nel disciplinare le forme di collaborazione tra istituzioni, consente alla Provincia di assumere in affidamento da altri enti compiti, funzioni o servizi sulla base di specifici disciplinari a seguito della sottoscrizione di apposite convenzioni; tali forme di affidamento stabiliscono i fini, la durata, le forme di consultazione degli enti contraenti, i rapporti finanziari e i reciproci obblighi e garanzie;

CONSIDERATO CHE

- sin dal 2000 il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia rappresenta una delle priorità su cui l'Unione Europea ha invitato gli Stati membri ad intervenire, al fine di sostenere la strategia comune per la piena occupazione, attraverso la rimozione delle barriere che ostacolano, in particolare, l'occupazione femminile;
- ai fini della promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, si sono rivelati particolarmente utili strumenti che consentono di rendere i datori di lavoro più attenti alle esigenze familiari dei dipendenti, come dimostrato dai risultati dell'attuazione dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- la Provincia Autonoma di Trento, a seguito dell'approvazione, in data 10 luglio 2009, del *Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità*, ha lanciato il modello del "Distretto famiglia", orientato a coinvolgere tutti gli attori pubblici e privati nell'obiettivo di realizzare un territorio sensibile, accogliente, attrattivo per le famiglie e capace di accrescerne il benessere;
- il "Distretto famiglia" è un circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare la famiglia e in particolare la famiglia con figli;

- Il “*Distretto famiglia*” consente di attivare, con il forte coinvolgimento degli attori del territorio, laboratori sulle politiche familiari per sperimentare ed implementare modelli gestionali, modelli organizzativi e di valutazione delle politiche, sistemi tariffari e politiche di prezzo per promuovere il benessere familiare, sostenendo il capitale sociale e relazionale del territorio;
- tra i diversi assi costitutivi del “*Distretto famiglia*”, la Provincia Autonoma di Trento con deliberazione n.1364 del 10 giugno 2010 ha approvato le linee guida dello standard “*Family Audit*”, finalizzato a promuovere il benessere familiare attraverso una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro all’interno delle organizzazioni pubbliche e private;
- il “*Family Audit*” costituisce uno strumento per la certificazione, su base volontaria, dei percorsi programmati ed attuati dalle organizzazioni pubbliche e private per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei propri dipendenti;
- tale strumento rappresenta un modello originale sviluppato localmente, a partire da analoghe esperienze europee che, su base sperimentale, sono risultate difficilmente adattabili al diverso contesto politico ed economico;
- il “*Family Audit*” è uno standard registrato il cui marchio, depositato presso la Camera di Commercio di Trento, appartiene alla Provincia Autonoma di Trento;

RITENUTO CHE

- alla luce dei positivi risultati ottenuti a livello provinciale, il “*Family Audit*” possa rappresentare, a livello nazionale, un interessante strumento per la diffusione della cultura della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa all’interno dei luoghi di lavoro;
- sia di comune interesse per il Sottosegretario di Stato con delega alle politiche per la famiglia e per la Provincia Autonoma di Trento verificare i presupposti e le condizioni per l’attuazione, su base nazionale, dello standard “*Family Audit*”;

TANTO PREMESSO, SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

Articolo 1

Collaborazione sistematica per la sperimentazione su scala nazionale del Family Audit

1. Le Parti, nell'ambito delle rispettive competenze ed utilizzando le rispettive risorse umane e strumentali, collaboreranno all'individuazione dei presupposti e delle condizioni necessari alla sperimentazione, su scala nazionale, dello standard "Family Audit", secondo le modalità indicate all'articolo 2.
2. Il Sottosegretario di Stato con delega alle politiche per la famiglia darà attuazione al presente protocollo per il tramite del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. La Provincia Autonoma di Trento darà attuazione al presente protocollo per il tramite del Progetto Speciale per il Coordinamento delle politiche familiari ed il sostegno della natalità.

Articolo 2

Modalità

1. La collaborazione prevede la costituzione di una cabina di regia, all'interno della quale sono rappresentati pariteticamente il Dipartimento per le politiche della famiglia e la Provincia Autonoma di Trento, con i seguenti compiti:
 - a) analisi dei dati prodotti nel periodo di operatività dello standard "Family Audit" sul territorio della Provincia Autonoma di Trento;
 - b) studio di fattibilità per l'allargamento della sperimentazione su scala nazionale;
 - c) elaborazione delle linee guida per la sperimentazione dello standard "Family Audit" su scala nazionale;
 - d) predisposizione di un accordo, ai sensi dell'articolo 15 della legge 241/1990, che definisca tempi, attività e risorse necessarie a rendere effettiva la sperimentazione;
 - e) eventuali modalità di diffusione dell'iniziativa.
2. Per le finalità del presente protocollo, la Provincia Autonoma di Trento metterà a disposizione della cabina di regia i dati relativi alla sperimentazione dello standard su base locale e renderà accessibile la piattaforma elettronica attualmente in uso per la gestione del processo di certificazione.

Articolo 3
Tutela della privacy

1. Ciascuna delle Parti è tenuta ad assumere tutte le iniziative necessarie a garantire che l'attività oggetto del presente protocollo si realizzi nel rispetto della disciplina dettata dal "Codice in materia di protezione dei dati personali" di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 4
Durata del protocollo

1. Il protocollo avrà durata di tre anni dalla data di sottoscrizione e potrà essere rinnovato solo su conforme volontà delle Parti, da manifestarsi per atto scritto.

Articolo 5
Registrazione ed oneri fiscali

1. Il presente atto, a norma degli artt. 5 e 40 del decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1986, n. 131, è soggetto a registrazione solo in caso d'uso.

2. Gli oneri fiscali e le spese relative sono ripartite secondo le norme vigenti in materia.

Milano, 8 novembre 2010

Il Sottosegretario di Stato
con delega alle politiche
per la famiglia

Il Presidente
della Provincia Autonoma
di Trento



Ente Bilaterale Nazionale Terziario