

CNEL 4 OTTOBRE 2011

## I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE

di Alessandra Servidori

La ricerca sui differenziali salariali e sul Gender Pay Gap in Italia negli ultimi anni ha fatto notevoli passi in avanti, sulla scia di una ricca letteratura internazionale e di una altrettanta dinamica iniziativa di atenei e centri istituzionali che hanno identificato i differenziali salariali come una delle componenti in cui si articola il patto di genere in Italia, le sue peculiarità e variazioni. Inoltre, sebbene in Europa il differenziale retributivo di genere si attesti su una media del 18% ed anche in Italia i dati rispecchino fedelmente questa tendenza, la percezione del fenomeno nell'opinione pubblica resta molto scarsa, così come povero è il dibattito, a tutti i livelli, sul *gender pay gap*. Siamo consapevoli che, soprattutto nella crisi economica in cui ci troviamo ad operare con ripercussioni notevoli sul mercato del lavoro, le modifiche saranno lente e forse di non immediato riscontro, ma siamo anche convinte che solo con la discussione, la negoziazione e la continua ricerca di soluzioni innovative si può sperare di ridurre ed eliminare le radicate discriminazioni di genere e le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Prendiamo in considerazione i dati riferiti al 2008, prima di entrare nella tempesta economica e sociale in cui siamo ancora. **Nel 2008 il GPG è pari al 18% nell'Unione Europea (UE27) e al 4,9% in Italia.** Nella pagina di presentazione sul *Gender Pay Gap* predisposta dalla Commissione Europea si afferma: "Il *gender pay gap* è il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze nel mercato del lavoro che, nel mondo reale, colpiscono principalmente le donne. Il differenziale salariale è connesso a numerosi fattori di natura giuridica, sociale ed economica che vanno al di là del principio della parità retributiva a parità di lavoro" (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>).

Nell'ultimo Rapporto annuale predisposto dalla Commissione Europea su *Equality between women and men – 2010* si afferma: "Ridurre il *gender pay gap* ed intervenire sulle ragioni sottostanti deve rimanere una priorità. Agire su questo terreno deve portare al coinvolgimento di tutte le parti coinvolte e deve mettere in atto tutti gli strumenti disponibili, inclusa l'implementazione della legislazione esistente, sistemi trasparenti per la determinazione dei livelli retributivi, innalzare la consapevolezza e combattere gli stereotipi, infine riesaminare i sistemi di classificazione di lavori" (ns. traduzione) (COM(2009) 694 final, p. 7-8). Nel febbraio 2010, il Parlamento Europeo adotta una **risoluzione** sull'uguaglianza tra donne e uomini nell'UE, in cui si deplora la persistenza di un significativo *gender pay gap*, nonché di un più elevato rischio di povertà per le donne. Le donne registrano in tutti i paesi UE rispetto agli uomini un più basso tasso di occupazione; un più alto tasso di disoccupazione; una marcata concentrazione nell'occupazione a tempo parziale; una più elevata incidenza nei lavori atipici; difficoltà di conciliazione che si traducono in una contrazione del tasso di occupazione in presenza di figli piccoli (mentre ciò non si verifica per i padri); una concentrazione in occupazioni e settori a cui sono associati minori livelli retributivi; una debole presenza nelle posizioni apicali; ecc. (*Report on Equality Between women and men 2010*, in <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:EN:PDF>).

In Italia vi è una scarsa attenzione verso le disuguaglianze retributive. Queste disuguaglianze sono persistenti nel tempo, nonostante il significativo innalzamento nel livello d'istruzione tra le giovani donne. Il *gender pay gap* va interpretato come il risultato della persistenza delle ineguaglianze di genere che esistono nel mercato del lavoro. Sebbene nei paesi dell'UE ci sia una lunga tradizione legislativa a sostegno della parità retributiva tra uomo e donna, i differenziali retributivi non si sono modificati in modo significativo nel corso del tempo. Ciò che si osserva è la persistenza di un significativo *gender pay gap* in tutti i paesi, indipendentemente dal livello del tasso di occupazione femminile, dai regimi di welfare state, o dalle specificità delle legislazioni nazionali in tema di parità retributiva. Le innovazioni più recenti in termini di tecniche di rilevazione (caratteristiche delle banche dati) e di metodologie per la misurazione del *gender pay gap* hanno confermato la persistenza di un significativo differenziale retributivo tra uomini e donne (anche per l'Italia). L'esistenza e la persistenza del *gender pay gap* dipende da un insieme complesso di fattori, tra loro interrelati. A questo proposito la Commissione Europea, in un breve articolo sul *gender pay gap* e la povertà, così argomenta: "Il *gender pay gap* ha molte cause. Spesso le donne hanno lavori che sono valutati meno rispetto a lavori simili svolti tradizionalmente da uomini. Questa situazione è rafforzata dalla segregazione nel mercato del lavoro, che porta le donne a lavorare in settori e occupazioni che sono retribuiti meno rispetto a quelli tradizionalmente considerati maschili. La segregazione è spesso in relazione con tradizioni e stereotipi che possono influenzare le scelte scolastiche e, di conseguenza, le carriere lavorative che le giovani intraprendono. Una volta occupate, le donne possono incontrare ostacoli nelle progressioni di carriera e ciò si riflette nella loro sottorappresentazione nelle posizioni manageriali e senior. Inoltre, trovare un equilibrio tra vita lavorativa e personale (*work-life balance*) è di fatto un problema delle donne dato che è più probabile che abbiano delle interruzioni nella vita lavorativa o lavorino a tempo parziale per prendersi cura dei figli piccoli o di altri familiari fragili. Periodi di inattività o con basse retribuzioni implicano un differenziale in termini di diritti pensionistici o pensioni più basse, che a loro volta possono portare alla povertà nella vecchiaia." (ns. traduzione) (EC, *Gender Pay Gap and Poverty*, 18 March 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=734&furtherNews=yes>).

## Allora elencando LE CAUSE<sup>1</sup>

### La discriminazione diretta

- Alcune donne sono pagate meno degli uomini pur **svolgendo 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 spesso 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 pagate poco quando questi lavori sono dominati dalle donne invece che dagli uomini. Per esempio, il lavoro di cassiera in un supermercato (prevalentemente

---

<sup>1</sup> Paola Villa, *Differenziali retributivi di genere, Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne*, Bolzano 2010.

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. Per esempio, laddove donne e uomini hanno un livello di qualifica di pari livello, si tende a dare maggiore valore a chi si assume responsabilità economiche (es. valore dell'impianto) rispetto a chi si assume la responsabilità delle persone.

## La segregazione nel mercato del lavoro

- Il *gender pay gap* 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 meno e retribuito meno rispetto ai settori dominati dagli uomini. Oltre il 40% delle donne lavora nella sanità, nell'istruzione e nella pubblica amministrazione. Ciò corrisponde ad oltre due volte la quota degli uomini occupati negli stessi settori. Se consideriamo solo il settore della sanità e servizi sociali, osserviamo che l'80% degli occupati sono donne.
- Inoltre, le donne sono spesso occupate come impiegate, commesse, o in lavori che richiedono un basso livello di qualifica o nessuna qualifica (operaio generico); queste posizioni lavorative contano per quasi la metà della forza lavoro femminile. Molte donne sono occupate in lavori poco remunerativi, per esempio nelle pulizie e nel lavoro di cura.
- Le donne sono sottorappresentate nelle posizioni manageriali e in quelle senior. Per 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. (QUI interviene la nostra nuova legislazione in merito).

## Tradizioni e stereotipi

- La segregazione è spesso il risultato di **tradizioni e stereotipi**. Sebbene in alcuni casi ciò possa riflettere le scelte personali, le tradizioni e gli stereotipi possono influenzare, per esempio, le scelte scolastiche e, di conseguenza, anche i profili di carriera lavorativa intrapresi dalle giovani ed in generale dalle donne.
- Mentre il 55% degli studenti iscritti all'università sono donne, 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.
- Infine, date le tradizioni e gli stereotipi, ci si aspetta che le donne 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

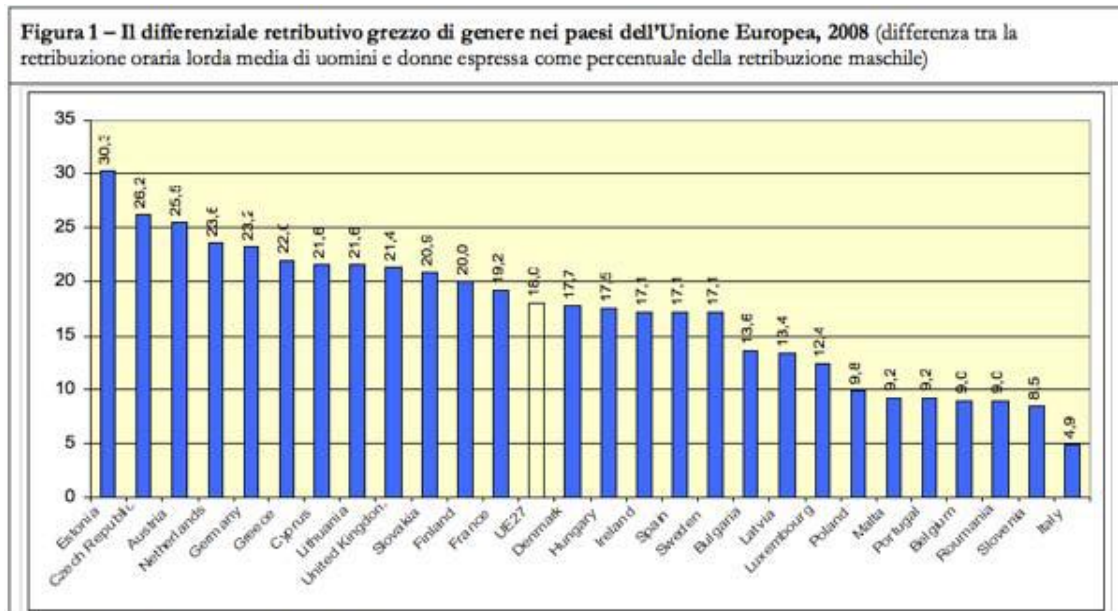
- Le donne incontrano maggiori difficoltà rispetto agli uomini quando devono affrontare la questione dell'equilibrio tra lavoro e vita personale (**work-life balance**).
- Il lavoro familiare e le responsabilità di cura non sono ancora equamente condivise. Il compito di accudire i membri fragili della famiglia è tuttora sulle spalle delle donne. Questo fatto, accanto all'insufficienza dei servizi per la cura dei bambini e quella degli anziani, implica che le donne sono spesso costrette ad abbandonare il mercato del lavoro: il tasso di occupazione delle donne con figli è pari solo al 62,4% rispetto al 91,4% registrato per gli uomini con figli.
- Sebbene il lavoro part-time può essere il risultato di una scelta personale, sono molte le donne che ricorrono al part-time per conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. E vi è evidenza di un 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.
- Da tutto ciò segue che le donne hanno, in misura maggiore rispetto agli uomini, interruzioni nella vita lavorativa o lavorano meno ore. Ciò può avere delle ripercussioni negative sugli avanzamenti di carriere e sulle possibili promozioni. Implica anche avere una vita lavorativa meno remunerativa.

La disomogeneità delle fonti statistiche rende pressoché impossibile il confronto internazionale. Data la rilevanza della questione dei differenziali retributivi per sesso, l'UE si è recentemente dotata di una banca dati armonizzata, la *Structure of Earnings Survey* (SES), adatta per il confronto tra i paesi sul *gender pay gap* ed il monitoraggio dei progressi nel tempo. È questa la banca dati utilizzata per calcolare il *gender pay gap* nei paesi dell'UE. L'UE ha deciso di utilizzare come indicatore il differenziale nella forma "grezza" e di misurare il differenziale utilizzando come variabile il salario orario lordo. La banca dati statistica offre un'indagine campionaria armonizzata che permettere il confronto tra i paesi europei.

Nel luglio 2008, l'UE ha deliberato di inserire il *gender pay gap* tra gli indicatori per il monitoraggio delle politiche per l'occupazione degli Stati Membri. La figura 1 riporta i nuovi dati Eurostat sul *gender pay gap* nei paesi dell'UE. Nel 2008, nell'UE27 il salario orario lordo delle donne era inferiore del 18% rispetto a quello degli uomini. In primo luogo si può osservare che in tutti i paesi si osserva un *gender pay gap* a sfavore delle donne, quindi anche nei paesi caratterizzati da tempo da politiche attente alle disuguaglianze di genere e attive nel promuovere azioni per le pari opportunità (come Finlandia, Svezia e Danimarca). In secondo luogo si osservano differenze rilevanti tra i paesi con un differenziale inferiore al 10% in Italia, Malta, Slovenia e Belgio, oltre il 20% in Slovacchia, Olanda, Cipro, Germania e Regno Unito, ed oltre il 25% in Austria, Repubblica Ceca ed Estonia. È interessante osservare che il differenziale è inferiore alla media nei paesi in cui il tasso di occupazione femminile è relativamente basso (v. Italia, Malta, Polonia), e ciò potrebbe essere spiegato dalla bassa quota di donne occupate in lavori manuali, e/o senza qualifica. Viceversa, si osserva un elevato differenziale nei mercati del lavoro caratterizzati da una elevata segregazione (v. Cipro, Estonia, Slovacchia, Finlandia) o da una alta

incidenza di donne occupate a tempo parziale (v. Germania, Regno Unito, Olanda, Austria, Finlandia).

**Figura 1 – Il differenziale retributivo grezzo di genere nei paesi UE, 2008**



Fonte: Eurostat, *Structure of Earnings Survey*

Il basso differenziale retributivo per sesso a livello aggregato che si osserva in alcuni paesi (in particolare in Italia) non è di facile interpretazione.

I fattori in gioco sono numerosi e tra loro molto diversi:

- il **sistema di contrattazione salariale** ha un peso rilevante sui differenziali salariali per sesso. Non è detto che un sistema di contrattazione collettiva forte e centralizzato (con contratti collettivi nazionali) può favorire una generale compressione dei differenziali salariali, e quindi indirettamente contenere il differenziale salariale per sesso; è mia opinione che anche una contrattazione collettiva decentrata, tende a favorire la contrattazione individuale, con un ampliamento delle possibilità di diminuire i differenziali salariali per sesso in quanto a livello locale la relazione tra il datore di lavoro e la persona può favorire la valutazione delle performance e comunque di fattori di flessibilità organizzativa, naturalmente anche ratificata da accordi sindacali;
- il **livello di partecipazione al lavoro** è un secondo fattore da considerare. La bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro può infatti contribuire alla compressione del differenziale in quanto sono in maggioranza le donne con alto livello d'istruzione ad essere presenti nel mercato del lavoro (ed occupate in lavori a medio-alto contenuto professionale);
- la **distribuzione degli occupati per settore e qualifica professionale** può essere molto diversa tra i due sessi, oscurando le effettive differenze nei livelli retributivi.

In Italia anche tenendo conto della differenza di caratteristiche e di orario tra la forza lavoro femminile e quella maschile, una donna guadagna in media tra il 15 e il 20 % in meno di un uomo. Il risultato è confermato dal fatto che i due sessi hanno rese diverse per le caratteristiche produttive, ed in particolare, nonostante che le donne laureate migliorino la

loro posizione retributiva del 42% rispetto alle diplomate di scuola media inferiore, questo appare essere legato piuttosto al basso salario guadagnato dalle donne con minor qualifica, perché la resa del titolo di studio universitario è ancora leggermente superiore per i maschi. L'Italia, tenendo conto degli effetti della struttura salariale e della bassa partecipazione, vede un divario tra retribuzioni maschili e femminili, le cui componenti non spiegate del differenziale non mostrano tendenza al miglioramento nel tempo. L'accesso alle risorse economiche in condizioni di autonomia è uno dei presupposti necessari alla definizione stessa di un soggetto, nonché di un agente economico in grado di effettuare scelte. I canali di accesso alle risorse economiche sono il lavoro per il mercato, il trasferimento dallo Stato, e il trasferimento intrafamiliare e si sottolinea l'anomalia italiana, per cui per la maggior parte delle donne in età riproduttiva l'accesso alle risorse economiche non avviene attraverso il lavoro per il mercato. In questo contesto, si può ipotizzare che la responsabilità di questa bassa partecipazione e occupazione sia legata all'esistenza di discriminazione e della diversa resa delle caratteristiche per le persone dei due sessi. Le implicazioni di politica economica mostrano esserci spazio sia per un intervento tramite politiche di conciliazione, per diminuire il costo/opportunità della partecipazione delle donne con bassa qualifica, sia tramite politiche di pari opportunità che equalizzino le rese delle competenze ai livelli alti della struttura delle qualifiche. A questo proposito un impegno a favore dell'occupazione femminile non può limitarsi soltanto al momento dell'accesso, ma deve tutelare le lavoratrici durante il percorso di lavoro, allo scopo di superare le differenze di carattere retributivo che sono la conseguenza di un'effettiva discriminazione sul versante della carriera. La questione potrebbe essere affrontata con il metodo degli studi di settore. Si tratterebbe in sostanza di promuovere analisi per individuare, nel trend di alcuni anni, il differenziale salariale uomini/donne nelle medesime qualifiche e inquadramenti. Su questa base, alla luce degli elementi emersi, bisognerebbe intervenire con azioni positive, con l'obiettivo di realizzare la qualificazione del lavoro femminile e quindi una più equa retribuzione.

L'azienda impegnata in quest'iniziativa (con certificazione universitaria) potrebbe acquistare un titolo in più negli appalti pubblici.

Dal punto di vista dell'intervento di politica economica è particolarmente rilevante sapere dove e come avviene la discriminazione salariale. Infatti se i salari delle donne meno qualificate sono particolarmente bassi rispetto a quelli medi, ciò indica che le donne che hanno minore capacità di guadagno avranno incentivo a non partecipare al mercato del lavoro, poiché il salario non copre il costo del tempo che esse, lavorando, sottraggono alla produzione domestica, cioè al lavoro di riproduzione e cura per la propria famiglia. Un livello di salario per le basse qualifiche insufficiente a favorire l'entrata nelle forze di lavoro, si associa a una bassa partecipazione delle donne con bassa qualifica. Esso può richiedere, accanto all'auspicabile parificazione dei salari per pari prestazioni, un intervento del tipo "conciliazione tra vita familiare e lavorativa", che riduca il costo, per le donne, di scegliere il lavoro per il mercato. Per esempio, è in questa situazione che sono particolarmente utili asili nido a basso costo, assistenza domiciliare agli anziani, voucher aziendali per i servizi di cura, e così via. Se invece non c'è un adeguato riconoscimento del lavoro nei percorsi di carriera, questo può avere effetto sulla scelta femminile di investire sulla carriera, e richiede perciò un intervento di tipo pari opportunità, per esempio che faccia un monitoraggio dei percorsi di carriera, e fissi degli standard certi per i passaggi verso l'alto di uomini e donne.

Coloro che dichiarano di fare lavoro part-time perdono in media il 37% del salario rispetto a coloro che dichiarano di lavorare a tempo pieno, ma ciò in una regressione in cui si tiene conto già del numero diverso di ore lavorate, quindi che il salario orario dei part-timers è molto più basso di quello dei full-timers. E questo – afferma Tindara Addabbo – è un elemento di cui tener conto quando si pensa al lavoro part-time come una soluzione ai problemi della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. La disparità è massima nel lavoro “femminile” per eccellenza, ovvero il lavoro domestico retribuito e in agricoltura. Per misurare in generale le differenze retributive si è calcolato il numero di ore lavorate alla settimana e il salario tenendo conto del fatto che le donne hanno un orario medio settimanale inferiore: orari più lunghi sono anche più retribuiti per ora e vi è la disponibilità maschile a lavorare per un numero di ore maggiore, e la “concorrenza” fatta alle colleghe, comporta una sorta di “premio” per la variazione positiva dell’orario che aumenta differenziale e discriminazione .

Sappiamo che tra gli elementi regressori ci sono le qualifiche, per cui le donne non diventano dirigenti nella stessa proporzione dei maschi e a volte la discriminazione è a parità di qualifica. Come sappiamo che il numero dei figli fa la differenza: infatti è vero che, per le donne, l’aver figli fa diminuire in media il salario. Cioè la presenza di figli è una “spiegazione” per il salario. Però rientra tra quelle spiegazioni che, a rigore, non dovrebbero contare nella determinazione del salario, a meno che non si conceda che le madri sono effettivamente meno capaci o meno in grado dei padri di dedicarsi al lavoro. Dunque esistono effetti della fertilità sul coefficiente di disparità. Settore e qualifica hanno fatto aumentare il coefficiente sulla variabile per sesso, indicando che i settori femminilizzati sono anche quelli in cui il salario è mediamente inferiore.

- Come Ufficio Consigliera Nazionale di parità abbiamo messo in circolo moltissime iniziative a cominciare dalla Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza nelle aziende **CARTA PARI OPPORTUNITÀ promossa dai Ministri SACCONI e CARFAGNA già sottoscritta da oltre 100 aziende per oltre 700.000 mila dipendenti, tra le quali Ferrovie dello Stato e sottoscritta da Pa come la Regione Lazio, Carta riconosciuta anche a livello europeo come strumento per sviluppare politiche attive sui luoghi di lavoro a sostegno dell’occupabilità femminile.** In modo particolare l’impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell’occupazione femminile nel settore dell’energia, sulla qualificazione dell’offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto, promuovendo l’uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio e parte qualificante è anche lo sviluppo di carriera e la equa retribuzione.
- Per quanto riguarda l’individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l’incentivazione del lavoro in un’ottica di genere, con particolare riferimento all’ambito dell’organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità contenuti nella Legge Brunetta, abbiamo implementato le Direttive CIVIT e stiamo contribuendo ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare i processi secondo la norma e in

funzione del genere. **Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è stato necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti.** Stiamo svolgendo un corso organizzato con la SSPA per i dirigenti OIV: stiamo avendo un riscontro straordinario di attenzione e sensibilizzazione.

➤ Fondamentale è anche la raccolta dell'attività dei Comitati di garanzia previsto dall'art. 21 del Collegato lavoro per quanto attiene la PA, sul quale la Consigliera di parità è chiamata a collaborare. Le linee guida ne hanno strutturato le funzioni e l'Osservatorio della Consigliera che ne sta monitorando la sperimentazione. Così come sarà interessante monitorare i vari documenti degli OIV per registrare, implementare, divulgare le iniziative programmatiche che nelle singole PA (primo fra tutti il Ministero del lavoro) si individuano per favorire e implementare le politiche attive, comprese le politiche di pari opportunità, nella programmazione triennale e nelle verifiche che si devono attuare sistematicamente. Sempre nel Collegato lavoro l'art. 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire la prevenzione e la tutela nei riguardi di ogni forma di discriminazione, l'art. 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi; l'art. 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l'art. 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge n. 247 del 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile, con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile che, insieme all'art. 50 nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.

➤ **Con il nostro Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e sulle nuove prassi del lavoro pubblico e privato stiamo sostenendo e implementando tutte quelle strategie e strumenti introdotti nel mercato del lavoro e adottate nelle aziende con impatti sulla occupabilità.** Nato per un monitoraggio sul lavoro femminile, l'Osservatorio è divenuto il braccio operativo e sistematicamente aggiornato con la collaborazione delle parti sociali del mercato del lavoro: noi stiamo attraversando questo momento di crisi prolungata e difficile ma ce la faremo se ognuno fa la sua parte.

È da una analisi degli strumenti (CIG-CIGO-Cessazioni e attivazioni di aziende, dati delle camere di Commercio, di clic lavoro-ecc) che si costruisce il circuito virtuoso della tenuta e rilancio degli strumenti utili al mercato del lavoro. Utilizzo ammortizzatori, formazione (grazie all'accordo Stato Regioni recentemente ratificato da tutte le Regioni) e dunque riposizionamento dei moduli e percorsi formativi per dare risposte alla richiesta di profili professionali utili e non obsoleti che il mercato



chiede; contratti di apprendistato. L'Osservatorio Nazionale ha una mappatura aggiornatissima dei rinnovi contrattuali e degli accordi decentrati sia sul versante del lavoro pubblico che privato e una rilevazione minuziosa delle nuove prassi adottate per la flessibilità, il welfare aziendale ai fini della produttività e conciliazione: siamo in grado di rappresentare la bussola di riferimento per sviluppare sul tavolo del Ministro Sacconi con le parti sociali l'avviso comune del 7 marzo scorso che ha identificato i blocchi di strumenti materia di accordo tra le parti: come declinare i congedi parentali, le flessibilità di orario di lavoro, il telelavoro, i fondi bilaterali, ecc. : un materiale prezioso che abbiamo consegnato il luglio scorso alle parti sociali e che trovate sul nostro sito.

- L'Osservatorio ben si armonizza con l'applicazione dell'art. 53 del d.l. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella l. n. 122 del 2010, c.d. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività. Le due misure si integrano nella proporzione in cui le parti sociali, nell'ambito della contrattazione di secondo livello concordano sulla finalità perseguita dalle nuove norme che non si limita più (a differenza del biennio 2008-2010) alla salvaguardia del potere di acquisto e l'accompagnamento della ripresa, bensì è altresì quella di incentivare la contrattazione decentrata. Ciò coerentemente con l'accordo sugli assetti contrattuali del 2009 che ad essa assegna il compito di incentivare la produttività, la redditività e la competitività e quindi anche la conciliazione dei tempi legata alla flessibilità, legando al raggiungimento di questi risultati, in un ottica di partecipazione, parte della retribuzione variabile. La contrattazione decentrata deve camminare con le sue gambe e ha bisogno di binari, di una traccia di accordo poi da completare. Certo è, che è necessario sviluppare una contrattazione attenta alle particolarità territoriali o delle specifiche aziende: quindi deve puntare a incentivare la produttività, oltre che per sviluppare il nuovo quadro sugli assetti contrattuali, anche per sostenere gli strumenti di flessibilità e conciliazione. Abbiamo fatto un ottimo lavoro di raccolta insieme alle DPL per avere tutti gli accordi sottoscritti dai quali trarre le nuove prassi di conciliazione e flessibilità.

Una ultima considerazione:

### **Proposta da analizzare insieme per l'occupazione femminile**

Un interessante studio della Banca d'Italia per quanto riguarda gli effetti di disincentivo della struttura fiscale sulla partecipazione femminile, un segmento particolarmente importante ai fini del raggiungimento degli obiettivi occupazionali UE 2020. L'analisi ha mostrato che il conflitto tra le esigenze di sostenere il reddito delle famiglie e l'ampliamento dell'occupazione femminile è, a parità di gettito, meno forte per alcuni schemi fiscali e più marcati per altri. La simulazione di schemi fiscali alternativi infatti è interessante: si è analizzata la tassazione congiunta, la tassazione di genere, il credito di imposta per le retribuzioni basse, con importanti simulazioni.

**Tassazione congiunta (quoziente familiare) reddito familiare diviso per coefficienti ma gli effetti sulla partecipazione delle donne sono modesti, tassazione di genere, tassare più gli uomini delle donne, introdurrebbe elementi di iniquità, tassazione a credito di imposta per le retribuzioni più basse: agendo come sussidio, il credito d'imposta ha, a differenza delle detrazioni, un effetto positivo sui redditi medio bassi e rappresenta un sostegno all'offerta di lavoro part-time o meno retribuiti.**

**Possiamo cercare le convergenze per lavorare insieme su una ipotesi condivisa.**

Ridurre il *gender pay gap* deve rimanere una priorità. Questo richiede di intervenire su tutte le ragioni che abbiamo cercato di individuare , con il coinvolgimento di tutte le parti coinvolte, mettendo in atto una molteplicità di strumenti.