FILCTEM CGIL

IL DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE: UNA SFIDA APERTA

UN FOCUS SUI SETTORI FILCTEM

Indice

1. Introduzione / 1

2. Il gender pay gap: l'Italia nel contesto europeo / 2

3. Il quadro normativo: policy background / 7

4. Un focus sui settori Filctem / 13

1. Introduzione

Il tema del divario retributivo di genere (GPG), si inserisce, all'interno di un più ampio contesto di diseguaglianza che le donne vivono dal punto di vista sociale, economico, di istruzione, di partecipazione. Infatti, a sessantacinque anni dalla Convenzione n.100 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sulla parità di retribuzione (1951), l'ineguaglianza di genere nell'accesso alle opportunità economiche ed il divario retributivo persistono ancora in tutti i paesi del mondo.

Dal 2006, il World Economic Forum (WEF) ha introdotto il Global Gender Gap Index, proprio con l'obiettivo di misurare il progresso verso la parità di genere e confrontare i divari nei paesi attraverso quattro dimensioni principali: opportunità economiche, istruzione, salute e leadership politica. Tale indice viene calcolato in 146 paesi nel mondo e sebbene nessun paese abbia raggiunto la piena parità di genere, nel 2023 i primi nove paesi, hanno eliminato almeno l'80% del loro divario. In tale contesto l'Italia (con un index del 70,5%) occupa il 79° posto, dopo l'Uganda e subito prima della Mongolia, perdendo ben 16 posizioni rispetto all'anno precedente. Se osserviamo, poi, il divario di genere con specifica attenzione alla partecipazione economica, l'Italia scende - sempre secondo l'Index del WEF - al 104°posto.

Ciò conferma un rallentamento costante della parità di genere nel nostro paese e un netto svantaggio per le donne rispetto a tutte le componenti della vita. Chiaramente, l'impatto del divario retributivo di genere sull'empowerment economico è notevole: quando le donne sono pagate meno degli uomini per lo stesso lavoro, vengono limitate anche le loro opportunità di avanzamento di carriera e diviene più difficile per loro entrare in settori più remunerativi. Ciò può creare un ciclo di disuguaglianza che perdura per tutta la vita lavorativa.

Questo paper si propone di esaminare il divario retributivo di genere osservando le caratteristiche e il posizionamento dell'Italia nel contesto europeo ed indagando con particolare attenzione le dinamiche di tale divario nel nostro paese ed in modo mirato sull'industria e i settori di rappresentanza della Filctem.

2. Il gender pay gap: l'Italia nel contesto europeo

Il gender pay gap (GPG), come riportato nell'introduzione, è affiancato - o forse è più corretto affermare che sia preceduto - da una disuguaglianza nelle opportunità di coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro. La partecipazione femminile nel mercato del lavoro è, come è noto, un elemento fondante non solo dei cardini di equità e giustizia, ma anche e soprattutto un prerequisito imprescindibile per il miglioramento delle condizioni di vita delle donne e, al contempo, un motore per lo sviluppo economico di un paese[1]. Se, fortunatamente, gli ultimi decenni hanno visto, in molte economie, un calo del divario nella partecipazione al mercato del lavoro tra donne e uomini (che nel nostro paese, come vedremo, resta ancora a livelli preoccupanti), il divario retributivo di genere, inteso come la differenza nelle retribuzioni orarie lorde medie tra uomini e donne nella forza lavoro, è ancora un tema di grande rilevanza. Nonostante i progressi compiuti nell'aumento dei livelli di istruzione e nello sviluppo di un'indipendenza economica, sussistono, per le donne, elevate barriere nel mercato del lavoro ed una consistente iniquità salariale.

Il divario salariale di genere misura, quindi un concetto più ampio della discriminazione salariale e comprende un gran numero di disuguaglianze che le donne affrontano nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nelle ricompense retributive e che possono essere così sintetizzate:

- Presenza di una forte segregazione settoriale (segregazione orizzontale): donne e uomini sono ancora concentrati in settori o lavori molto diversi.

Eurostat attribuisce circa il 24% del divario salariale di genere, proprio alla sovra rappresentazione delle donne in settori meno remunerativi (come la cura, la salute e l'istruzione), mentre esse sono sottorappresentate in settori con salari relativamente più alti (come quelli ingegneristici o della tecnologia).

La premio Nobel Goldin ha messo chiaramente in evidenza che la discriminazione salariale tra uomini e donne è aumentata - a parità di istruzione età e produttività - proprio al crescere del settore dei servizi, dove i datori di lavoro tendono a favorire i dipendenti con carriere lunghe e continuative, prevalentemente uomini, mentre le donne

[1] Goldin A.(1995), "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History," in T· Paul Schultz, ed., Investment in women's human capital and economic development· Chicago: University of Chicago Press, 1995,pp.61-90.

continuano a rinunciare alle ore di lavoro retribuito per dedicarsi alla dimensione familiare. Tale fenomeno permane anche se le tendenze più recenti vedono una costante migrazione del lavoro delle donne da settori un tempo ritenuti 'femminili' verso realtà produttive a caratterizzazione prevalentemente maschile (si pensi al settore legale o finanziario); anche qui, però, le donne continuano ad essere maggiormente penalizzate rispetto agli uomini, poiché questi ultimi possono investire maggiormente nella carriera senza essere costretti ad una scelta tra lavoro retribuito e non.

- Esistenza del cosiddetto "soffitto di cristallo" (segregazione verticale): il divario salariale si amplia nel corso della vita lavorativa ed è più marcato tra coloro che guadagnano di più; le differenze retributive riflettono, quindi, la ancora scarsa presenza delle donne nelle posizioni professionali apicali. Infatti, vi è tradizionalmente una sotto rappresentazione della componente femminile nelle posizioni di vertice delle aziende private e, anche se in misura minore, il fenomeno si ripropone anche nelle aziende a controllo pubblico.

- Non adeguate politiche di welfare e di servizi che possano supportare la presenza e l'avanzamento professionale delle donne nel mercato del lavoro: il tasso di attività femminile (56,4%) italiano è il più basso d'Europa (69,5%) (Eurostat 2023). L'Italia è al penultimo posto nell'Unione Europea per quanto riguarda il divario di genere nell'occupazione, superata solo dalla Grecia. Il tasso di occupazione femminile nel 2022 si attesta al 51,1%, contro il 64,9% della media UE, e più di 18 punti percentuali inferiore rispetto al tasso di occupazione maschile (69,2%). Inoltre, se ad inizio carriera le differenze di reddito sono minime, un chiaro cambiamento si ha con l'arrivo del primo figlio. I guadagni delle donne diminuiscono e non aumentano allo stesso ritmo di quelli degli uomini, anche a parità di istruzione e professione. Ciò conferma che l'inefficienza di un sistema adeguato di servizi e di welfare e l'inadeguatezza di politiche di riequilibrio dei carichi familiari e di conciliazione, hanno come risultato, ancora oggi e ancora troppo spesso, la scelta "forzata" delle donne di ritirarsi dal lavoro o di scegliere un lavoro a tempo parziale (part-time involontario). La maternità continua ad avere un effetto sulle scelte professionali: le donne si trovano costrette a dover soddisfare la necessità, come vedremo nel punto successivo, di conciliare il lavoro di cura (ancora quasi totalmente a carico delle donne), con quello retribuito.

- Enorme disparità nella divisione del lavoro retribuito e non retribuito: le donne lavorano più ore a settimana rispetto agli uomini ma trascorrono più ore in lavori non retribuiti e le donne italiane sono in Europa le più impegnate nel lavoro non retribuito (5 ore al giorno contro le 2 ore per gli uomini). Esse, quindi, in Italia più che altrove, assumono maggiori carichi di cura e responsabilità verso i figli e la famiglia; ciò ostacola irrimediabilmente l'avanzamento di carriera e il guadagno a esso connesso[2]. L'impatto del lavoro di cura non retribuito è, perciò, determinante: circa il 30% delle madri lavoratrici smette di lavorare per la cura di figli o di altri parenti e solo il 12% torna a lavorare. È interessante notare che per gli uomini si verifica il fenomeno opposto: gli uomini con figli hanno un tasso di occupazione più elevato rispetto a quelli che non ne hanno e lavorano meno frequentemente part-time. A questo si aggiunga che in Italia la durata del congedo di paternità è tra i più bassi d'Europa. La cosiddetta motherhood penalty o child penalty è quindi un fenomeno diffuso che colpisce le madri ma non i padri[3], all'aumentare dei figli diminuisce l'occupazione femminile ma non quella maschile.
Inoltre, anche, nel caso di lavoratrici più istruite e ad alta professionalità, che restano nel mercato del lavoro anche a seguito della nascita dei figli, la redistribuzione dei compiti familiari replica lo schema di genere, riversando su altre donne a basso salario i compiti di cura.

- Esistenza di una discriminazione salariale: in alcuni casi, le donne guadagnano meno degli uomini per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore, anche se il principio della parità di retribuzione è sancito nei Trattati europei (articolo 157 TFUE) dal 1957.
Una parte del GPG nell'Ue resta inspiegata e non collegabile alle caratteristiche del lavoratore o del luogo di lavoro come, ad esempio, il livello di istruzione, la professione svolta o l'orario di lavoro o il ramo di attività economica in cui si è impiegati. "Maggiore trasparenza nella retribuzione aiuterebbe a scoprire differenze di retribuzione ingiustificate basate sul genere per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore, e aiuterebbe le vittime di discriminazione salariale a cercare riparazione e far valere il loro diritto alla parità di retribuzione[4].

[2] Goldin C., Bertrand M., Katz F. (2010), "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors." American Economic Journal: Applied Economics.
[3] Angelov. N., P. Johansson, and E. Lindhal (2016). Parenthood and the gender gap in pay. Journal of Labor Economics 34 (3), 545 - 579. Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweinmuller (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. In AEA Papers and Proceedings, Volume 109, pp. 122-26
[4] https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

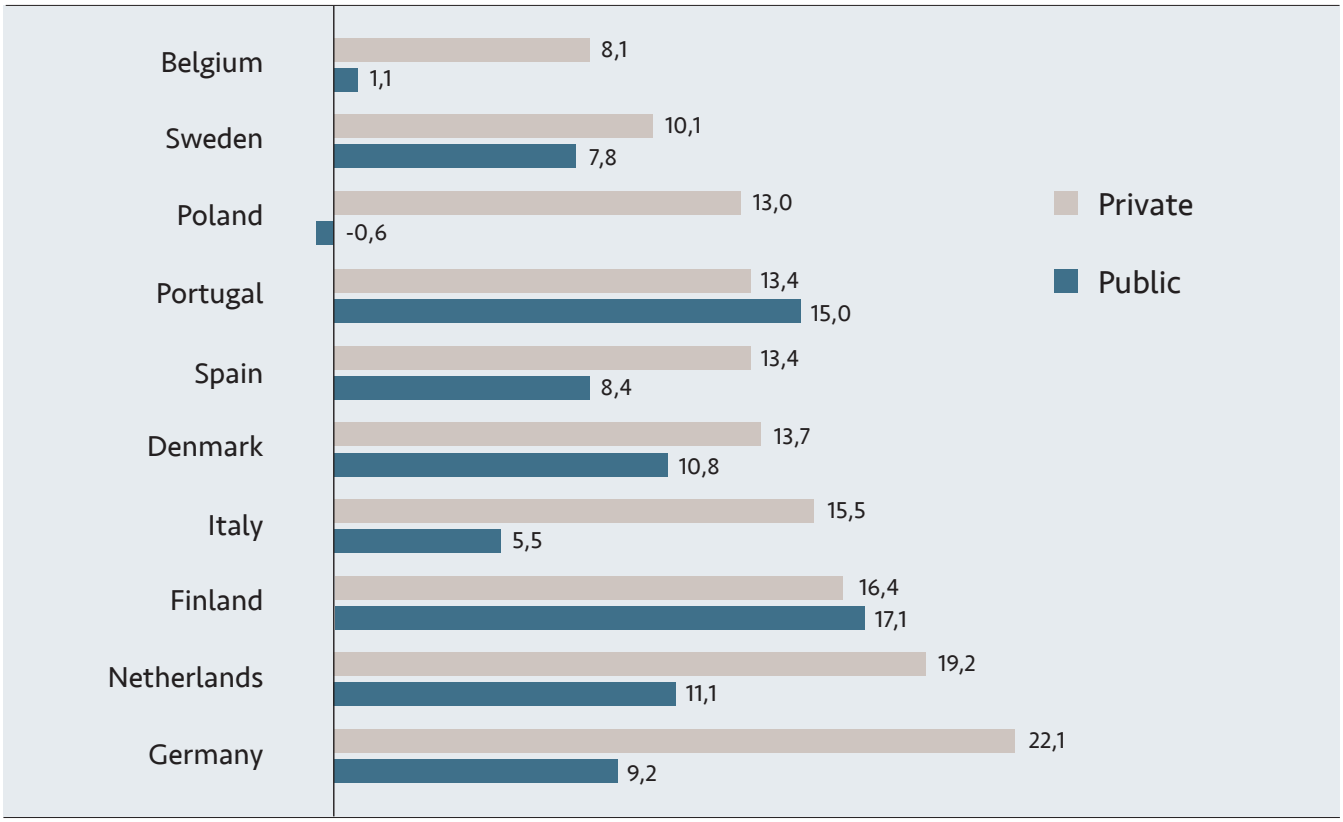
Gli ostacoli sin qui elencati e le conseguenti disuguaglianze di posizionamento nel mercato del lavoro e nelle retribuzioni assumono dimensioni diverse a livello internazionale; ciò che però, è comune a tutti i paesi è la persistenza del divario di genere, inclusi i paesi noti per le loro politiche di pari opportunità o cosiddetti "women friendly".

Se ci sono alcuni fattori comuni (ad esempio la presenza di stereotipi o di discriminazioni), le disuguaglianze di genere espresse dal gender pay gap (GPG), variano da paese in paese a seconda dei diversi fattori che le possono generare come, per esempio, il welfare familiare, la struttura del mercato del lavoro e delle retribuzioni. Analizzando le caratteristiche dei diversi mercati del lavoro possiamo così osservare che ad esempio in Olanda e in Germania, è l'alto livello di lavoro part-time femminile il principale elemento che accresce il gender pay gap; nei paesi dell'aria orientale dell'Europa, è la presenza di una quota ancora piuttosto alta di donne occupate in lavori poco remunerati e la forte segregazione per sesso, settore e occupazione. O ancora, in paesi con bassi livelli salariali (Portogallo, Grecia, Polonia) è la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro a determinare in modo marcato la permanenza di un gender gap. Tutti elementi, questi, che esprimono in modo differente, una forte penalizzazione femminile.

In questo quadro l'Italia assume una posizione particolare. Osservando l'andamento del differenziale retributivo di genere all'interno dell'area EU27 (che ha un GPG del 12,7% al 2021), se le statistiche più generali, sembrano mostrare un livello relativamente contenuto del fenomeno in Italia, i dati dell'indagine Eurostat sulla Struttura dei Salari, mostrano che il divario salariale medio tra uomini e donne, è sì inferiore rispetto a quello osservato negli altri principali paesi europei, ma ciò è da imputare esclusivamente a ragioni compositive. Infatti, a contribuire ad un livello apparentemente ridotto di GPG in Italia, è senza dubbio l'effetto composizione tra settori a controllo pubblico, dove il gender pay gap è molto basso 5,5%, e i settori a controllo privato, in cui, invece, l'Italia (15,5%) è in linea, con la maggior parte degli altri Paesi UE.

La distribuzione diseguale tra i lavoratori di sesso maschile e femminile nelle aziende private e pubbliche, con le seconde molto più impiegate nei settori a controllo pubblico, contribuisce, quindi, a rendere il divario apparentemente meno accentuato.

Fig 1 / Gender pay gap nelle prime 10 economie UE (%), 2021.



Note: For all the countries: data for enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O);
Fonte: Ares 2.0 su dati Eurostat

Quindi, le donne che lavorano nel settore pubblico sono meglio posizionate in termini professionali rispetto alle colleghe che lavorano nel privato e riescono - anche se sussiste anche qui una sovra rappresentazione della componente maschile ai livelli apicali - a ricoprire, soprattutto se altamente scolarizzate, posizioni dirigenziali.

Nel privato, ci troviamo, difatti, in presenza di un'elevata segregazione femminile sia in termini di carriera che di livelli salariali, e con un gap retributivo che aumenta, all'aumentare del titolo di studio e della posizione nella professione. Il divario si amplia, inoltre, nel corso della vita lavorativa ed è più marcato tra coloro che guadagnano di più.

Lo scenario presentato sin qui, rimanda quindi ad una scarsa presenza delle donne nel mercato del lavoro italiano, caratterizzata troppo spesso da discontinuità, dalla cristallizzazione nel tempo parziale, dalla difficoltà di raggiungere ruoli apicali, dalla

permanenza in settori meno remunerativi.
Il posizionamento dell'Italia va osservato, proprio alla luce di tutte queste variabili, che spiegano le diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro ed evidenziano quanto la situazione di fragilità della forza lavoro femminile, comporterà - se non si attuano azioni concrete di contrasto - il persistere del gender pay gap e il suo trasformarsi, alla fine delle carriere lavorative, in un *gender pension gap*.

3. Il quadro normativo: policy background

Le misure volte ad affrontare la questione della discriminazione retributiva tra uomini e donne hanno una lunga storia a livello internazionale. Le due convenzioni dell'OIL, la n. 100 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore (1951), (che rappresenta un primo tentativo sistematico di affrontare il divario retributivo tra i sessi), e la n. 111 sulla discriminazione in materia di occupazione (1958) (che proibisce la discriminazione in materia di occupazione) sono, infatti, i due primi importanti interventi dello scorso secolo sul tema dei divari di genere.
Nell'Unione Europea, analogamente all'OIL, dove il principio della parità di retribuzione ha preceduto quello della parità di trattamento, la regola della parità di retribuzione era già stata inserita nel Trattato CE nel 1957 e solo in seguito c'è stato il Programma d'azione sociale del 1974, e poi l'adozione di diverse importanti direttive sulla non discriminazione di genere[5].

A seguito delle principali direttive, gli Stati Membri hanno poi attuato il principio della parità retributiva in gran parte attraverso la legislazione sulla parità e i codici del lavoro o approvando leggi che attuavano specificamente il principio della parità retributiva, o ancora, attraverso i contratti collettivi di lavoro. Va inoltre sottolineata la tendenza ad attuare in quasi tutti i paesi nelle politiche sulla parità di genere, un divieto di discriminazione piuttosto che una positiva promozione dell'uguaglianza.
La Commissione Europea ha, poi recentemente confermato che "ridurre il divario retributivo di genere, di guadagno e pensio-

[5] La direttiva 75/117/CEE sulla parità di retribuzione tra lavoratori elavoratrici, che afferma il principio della "parità di retribuzione per uno stesso lavoro" sancito dall'articolo 157 del TFUE e introduce il concetto di "parità di retribuzione per un lavoro di pari valore"; la direttiva 76/207/CEE sulla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alla promozione e alle condizioni di lavoro e la direttiva 79/7/CEE sulla parità di trattamento in materia di sicurezza sociale.

nistico e combattere così la povertà tra le donne" è una delle sue principali priorità. Ha intrapreso di conseguenza diverse iniziative in questo campo come parte della Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025.

L'atto più recente in materia è stato la pubblicazione della Direttiva europea 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la "trasparenza retributiva". Essa si innesta sulla Direttiva (CE) 2006/54, con l'obiettivo di rendere effettivo il principio di parità retributiva già lì enunciato. Gli Stati membri dovranno, entro tre anni, recepire la direttiva, adeguando la rispettiva legislazione nazionale.

Tale direttiva mira a contrastare ogni forma di discriminazione anche ipotetica, legata al sesso, alla maternità e alla paternità. L'obiettivo della direttiva è quindi quello di aumentare la trasparenza relativa ai salari ed alle differenze di genere nelle retribuzioni e ridurre il gender gap.

In particolare, la direttiva introduce diverse innovazioni. La prima è rappresentata come detto dall'importanza della neutralità delle retribuzioni rispetto al genere. Si parla, inoltre, per la prima volta di discriminazione intersezionale, cioè basata su più forme di discriminazione (sesso, religione, presenza di disabilità e così via). La seconda è legata all'obbligo dei datori di lavoro di fornire ai lavoratori informazioni sulla retribuzione iniziale (divieto di segreto salariale), prima del colloquio di lavoro. La terza è l'obbligo di comunicazione - da parte delle imprese con più di 250 dipendenti - in merito al divario retributivo di genere presente all'interno della propria organizzazione[6]. Infine, i lavoratori che subiscono discriminazioni retributive di genere potranno ottenere un risarcimento e il recupero della retribuzione persa. La direttiva non impedisce di retribuire in modo diverso lavoratori e lavoratrici che svolgono lavoro di pari valore, ma le differenze devono essere motivate da criteri neutri dal punto di vista del genere.

La direttiva 970/23, inoltre assegna un ruolo decisivo alle parti sociali rispetto al conseguimento degli obiettivi fissati. In particolare, gli Stati Membri devono promuovere una contrattazione collettiva efficace dal punto di vista del contrasto alle forme di discriminazione (art. 13). Le parti sociali, inoltre, devono essere

[6] Per le imprese più piccole (quelle con più di 150 dipendenti), invece, l'obbligo di comunicazione ha cadenza triennale

coinvolte nei processi datoriali di valutazione delle retribuzioni, nell'ottica di individuare, correggere e prevenire le differenze retributive non giustificate da motivi oggettivi e neutri (art. 10).

Il quadro delle politiche in Italia

La storia della legislazione italiana alla lotta alla discriminazione di genere affonda le sue radici nella Costituzione, ed uno dei pilastri dell'architettura normativa costruita per rendere effettivo il principio di uguaglianza fra uomini e donne definito nell'articolo 3 della Costituzione Italiana è dato dalla legge 66/1963 sull' "Ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni". In seguito, la legge 903/77 afferma il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle retribuzioni e nella attribuzione di qualifiche professionali. Ma, bisognerà aspettare quasi 30 anni con il decreto legislativo numero 216 del 2003 di attuazione della direttiva Ue 2000/78 che stabilisce il divieto di ogni discriminazione in base al sesso.

Sono gli anni più recenti, infatti, quelli che vedono l'Italia iniziare a legiferare maggiormente a tutela dell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro e al raggiungimento della parità retributiva. Ed è proprio sulla scia dei trattati e delle direttive europee che l'Italia ha introdotto diverse azioni mirate alla riduzione delle discriminazioni di genere.

Un atto in questa direzione è stato l'approvazione del Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna 198/2006. Il codice vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale (art.27) e viene sottolineato il tema del divieto di discriminazione retributiva (art. 28).

Poi nel 2011 con l'approvazione della legge 120 (legge Golfo-Mosca), si è affrontato il tema della sovra-rappresentazione maschile nelle posizioni apicali delle aziende private; la legge ha imposto la c.d. quota di genere nei consigli di amministrazione di alcune tipologie di società al fine di assicurare la presenza anche del genere meno rappresentato.

Dal 2021, l'Italia ha poi definito una Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere 2021-2026, che identifica cinque priorità (il lavoro, il reddito, le competenze, il tempo, il potere) e che definisce le

linee guida per gli interventi da adottare per affrontare il fenomeno della disparità di genere. Inoltre, fondamentale è anche ricordare che lo stesso Piano Nazionale Ripresa e Resilienza include ed insiste su provvedimenti che hanno l'obiettivo di ridurre i gap di genere.

Recenti concreti interventi in questo senso sono poi la L. n. 162/2021 (cosiddetta legge Gribaudo), che apporta modifiche al codice delle pari opportunità del 2006 e che mira ad affrontare il divario retributivo tra uomini e donne e a incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il Dpcm n. 152/2022, il quale definisce i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese.

I punti fondamentali della legge n.162/2021 possono essere così sintetizzati:

1 - Le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti devono pubblicare ogni due anni un rapporto sull'occupazione maschile e femminile e sulle retribuzioni. I rapporti devono includere dati e informazioni relativi al numero di lavoratori e lavoratrici, la distribuzione professionale, l'utilizzo del part time, le eventuali differenze salariali, i criteri adottati per l'avanzamento di carriera, l'accesso allo sviluppo e alla formazione, le misure adottate per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e così via[7].

2 - La nuova certificazione sulla parità di genere, che sarà riconosciuta alle aziende che adottano misure per ridurre il divario di genere. La certificazione - UNI/PdR 125:2022 - riconosce l'impegno delle organizzazioni nel creare ambienti di lavoro inclusivi in 6 ambiti: cultura e strategia, governance, processi in ambito risorse umane, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità retributiva per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Sono inoltre previste esenzioni dal pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le aziende in possesso del certificato di parità di genere ed il riconoscimento di 'un punteggio premiale' per le aziende private che abbiano ottenuto la certificazione.

3 - Ampliamento delle definizioni di discriminazione diretta e indiretta, con l'inclusione tra i potenziali soggetti di discriminazione diretta anche i candidati nella fase di reclutamento. Mentre tra le discriminazioni indirette

[7] Questo obbligo di rendicontazione era già presente nel Codice delle Pari Opportunità del 2006, ma solo per le aziende con più di 100 dipendenti.

ricadono quelle modifiche alle condizioni di impiego e all'orario di lavoro che svantaggiano taluni dipendenti o possono ridurre le opportunità di progredire nella carriera a causa della gravidanza, cura dei figli o della famiglia, del sesso o dell'età.

4 - Infine, con la nuova legge, almeno 2/5 dei membri dei consigli di amministrazione delle società non quotate controllate da enti pubblici devono appartenere al genere sottorappresentato. In precedenza, tale requisito si applicava solo alle società quotate in borsa.

La legislazione sulla parità di retribuzione, fin qui enunciata, affronta però solo una parte del problema, cioè quello prevalentemente legato alla disparità di retribuzione per un lavoro di pari valore ma vengono in qualche modo ancora sottovalutate tutte le discriminazioni subite nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro delle donne. Tale legislazione, non affronta in modo deciso tutta la dirimente questione del lavoro di cura non retribuito, che, come abbiamo visto, resta ancora quasi ad esclusivo appannaggio delle donne. Quindi per far fronte realmente il divario di genere appare necessaria un'integrazione della legislazione sulla parità retributiva con altre misure per affrontare la discriminazione sul posto di lavoro[8].

Il tema dell'equità di genere richiede un approccio delle policy che sia da un lato sensibile al contesto socio-economico e culturale della discriminazione (si pensi alla redistribuzione dei carichi familiari) e dall'altro sia capace di influenzare l'ambiente istituzionale in modo da promuovere una uguaglianza sostanziale. Le soluzioni per ridimensionare il gender pay gap non sono quindi basate esclusivamente su grandi interventi legislativi ma anche su un cambiamento della cultura della comunità e aziendale.

Il ruolo delle politiche di conciliazione in Italia: servizi di assistenza all'infanzia e congedi parentali

Appare chiaro che permettere la conciliazione tra vita familiare e lavorativa deve essere tra gli obiettivi delle politiche che mirano ad incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che risultano come noto maggiormente coinvolte nella cura dei figli,

[8] ILO (2016), Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence.

della famiglia e di tutto quello che ricade nel lavoro non retribuito. Il dibattito, sia politico che accademico, da sempre ha individuato proprio nella mancanza di adeguati strumenti di conciliazione una delle principali determinanti della bassa partecipazione delle donne in Italia e del conseguente gap retributivo.

Prima di tutto va sottolineato che il sostegno alla famiglia e all'infanzia in Italia è fornito principalmente attraverso trasferimenti monetari o agevolazioni fiscali piuttosto che attraverso servizi. L'Italia è un paese che da sempre ha avuto politiche prevalentemente di tipo monetario: ma sussiste ovviamente una differenza sostanziale tra i benefici in denaro e quelli in natura (come i servizi). I trasferimenti in natura vincolano il comportamento dei beneficiari, mentre quelli in denaro no (ad esempio, la fornitura di servizi di assistenza all'infanzia spinge i genitori ad utilizzarli, mentre un trasferimento di reddito legato all'infanzia non obbliga ad un utilizzo specifico).

Inoltre, la presenza di un sistema integrato di servizi su un territorio permette una gestione delle responsabilità genitoriali più paritaria. Se ci soffermiamo ancora sui servizi per l'infanzia, l'aumento della presenza sul territorio e l'incentivazione del loro utilizzo può sradicare la convinzione che la cura dei bambini debba essere fornita principalmente dai genitori, in particolare dalle madri[9].

L'offerta di servizi di assistenza all'infanzia per i bambini più piccoli ha effetti positivi sull'occupazione materna, ci sono infatti poche alternative alle cure materne se si esclude l'utilizzo dei servizi per l'infanzia. L'Italia continua però ad avere un livello di presenza di servizi per l'infanzia particolarmente basso rispetto alla media UE, spendendo relativamente meno per i bambini più piccoli che per quelli più grandi[10].

Quindi, è fuori di dubbio, che l'espansione della copertura di servizi per l'infanzia di qualità e accessibili, rappresenti un intervento in grado di accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel nostro paese e ridurre il generale gap di genere e conseguentemente quello retributivo.
Inoltre, potrebbe contribuire a tale obiettivo anche l'ampliamento del congedo di paternità, attualmente molto esiguo, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nelle atti-

[9]Carta F. (2019) Female labour supply in Italy: the role of parental leave and childcare policies, Banca d'Italia, n.539.
[10] Carta F., De Philippis M., Rizzica L. Viviano E. (2023), Women, labour markets and economic growth, Banca d'Italia, n.26.

vità di cura e bilanciando, di conseguenza, i carichi domestici tra i partner. Infatti, il sistema italiano di congedo parentale (costituito da congedo di maternità, congedo paternità e congedo parentale - condivisibile tra i genitori) è significativamente meno generoso rispetto a quelli in vigore nelle altre principali economie europee ed è molto meno generoso per i padri e molto più per le madri. La letteratura in materia mostra, però, l'esistenza di una relazione tra la durata del congedo parentale e la presenza e la permanenza sul mercato del lavoro delle madri. Un congedo parentale breve, infatti, sembra migliorare i risultati del mercato del lavoro materno (meno di 1 anno), mentre i diritti al congedo superiori a 1 anno sembrano avere effetti negativi sui salari e sull'occupazione, di contro l'estensione del congedo di paternità sembra innescare efficacemente un riequilibrio dei lavori di cura tra i partner[11].

In definitiva, appare stringente la messa in atto politiche volte anche ad un riequilibrio dei ruoli di genere all'interno del lavoro non retribuito e che sostanzialmente capovolgano il paradigma ancora troppo radicato, nel nostro paese, che vede ancora la donna come responsabile principale se non unico delle cure della famiglia e dei figli. Politiche che permettano quindi un paritario accesso e una paritaria opportunità di carriera tra i sessi, svincolate dalle scelte legate alla vita familiare e privata.

4. Un focus sui settori Filctem

L'analisi sin qui proposta descrive un fenomeno che persiste in modo diffuso nonostante un'azione di policy che si sviluppa in molteplici forme sin dal 1951 con la Convenzione n.100 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sulla parità di retribuzione. Un quadro del fenomeno, come sarà possibile visualizzare dai dati riportati in questo capito, che si ripete nella nostra industria e nei settori di rappresentanza della Filctem, anche se non mancano differenze significative di dimensioni e caratteristiche.

Nonostante il suo perseverare, una prima nota positiva emerge dalla lettura tendenziale del GPG che registra una contrazione all'interno dell'industria e della componente manifatturiera, passando dal 13,5% del 2014 (primo anno disponibile ISTAT) al 10,5% del

[11] Ibidem

2021. Ovviamente, la nota negativa è che ancora oggi nell'aggregato manifatturiero, il differenzia salariale di genere esiste e si attesta su un valore mediano superiore al 10%.

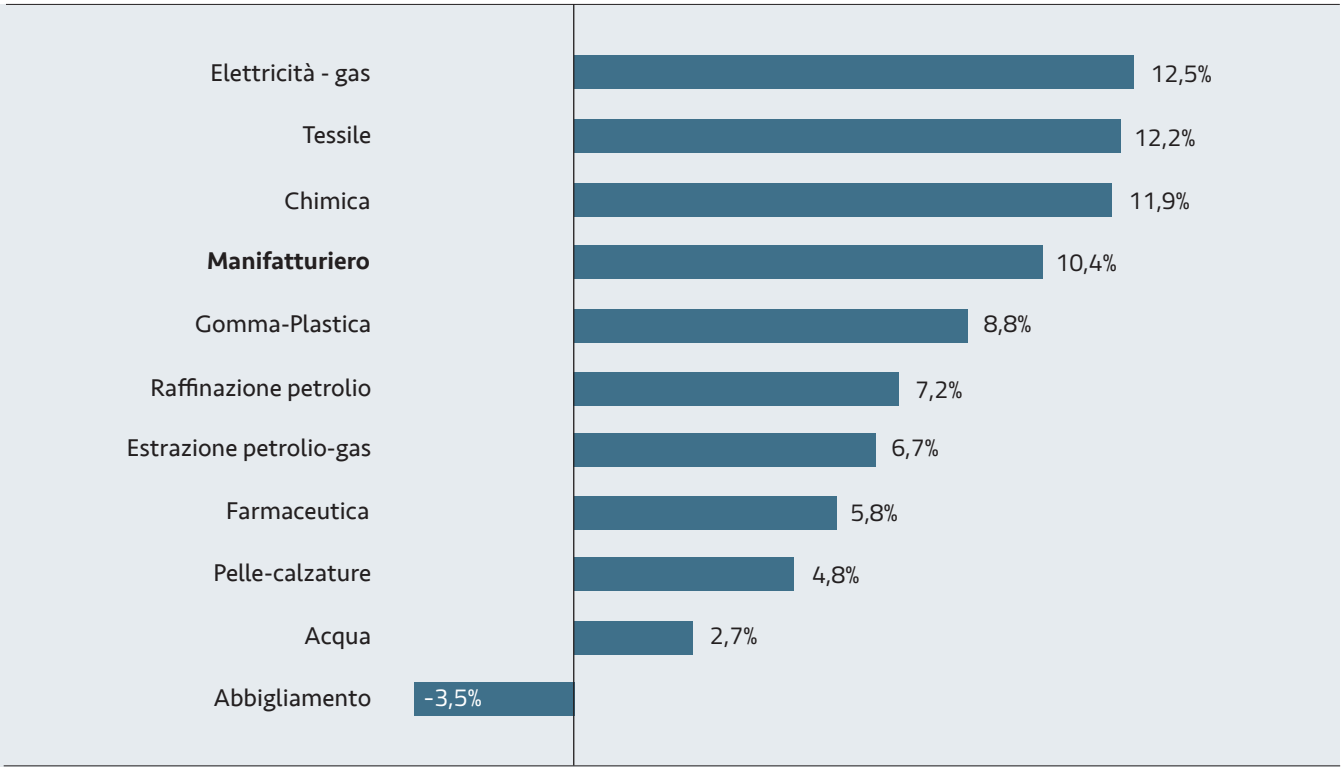
Un valore mediano che come vedremo da un approfondimento per settore e per le principali variabili descrittive del lavoro - *dimensione d'impresa, qualifica, titolo di studio, regime di orario, tipologia di contratto e ripartizione geografica* – prende forma attraverso la composizione di situazioni molto diverse tra loro.

Per quanto riguarda il settore, limitando la lettura alla componente industriale dove la Filctem esercita la sua rappresentanza, si scopre che il GPG oscilla tra una posizione negativa nell'abbigliamento, ad indicare che lo svantaggio retributivo si concentra sugli uomini, fino a crescere e raggiungere un picco nei settori del tessile, della chimica e dell'energia, dove il GPG si attesta intorno al 12%. Ad una lettura ragionata di questa forbice, emerge in modo chiaro che la forte concentrazione di donne nel settore dell'abbigliamento, unica realtà del manifatturiero dove la componente maschile è minoritaria (30%), si realizza una situazione di svantaggio retributivo per gli uomini.

Proseguendo in questa lettura dei risultati settoriali, alla base del dato nell'settore dell'acqua, una misura del GPG che potremmo definire frizionale (2,7%), c'è senza dubbio il peso delle realtà a controllo pubblico, che come riportato nelle pagine precedenti, sembrerebbero aver sconfitto il fenomeno della discriminazione salariale di genere. Infine, continuando ad analizzare i dati riportati nella figura 2, si scopre che all'interno dei macro aggregati settoriali, esistono differenze marcate tra comparti. Emblematico è il settore moda, dove il tessile e l'abbigliamento si collocano ai due estremi e la pelletteria si posiziona ben sotto la media (4,8%). Non meno significativo è il dato all'interno dell'aggregato dell'industria chimico-farmaceutica che vede questo secondo comparto, ben distante da quello chimico, attestandosi al 5,8%.

I dati ISTAT consentono di leggere il fenomeno del GPG incrociando i settori rispetto alle principali variabili descrittive della condizione di lavoro. Un esercizio che in questo capitolo sarà svolto prima sull'aggregato manifatturiero e successivamente sui singoli settori di rappresentanza Filctem.

Fig 2 / Gender pay gap nei settori di rappresentanza Filctem CGIL, 2021.



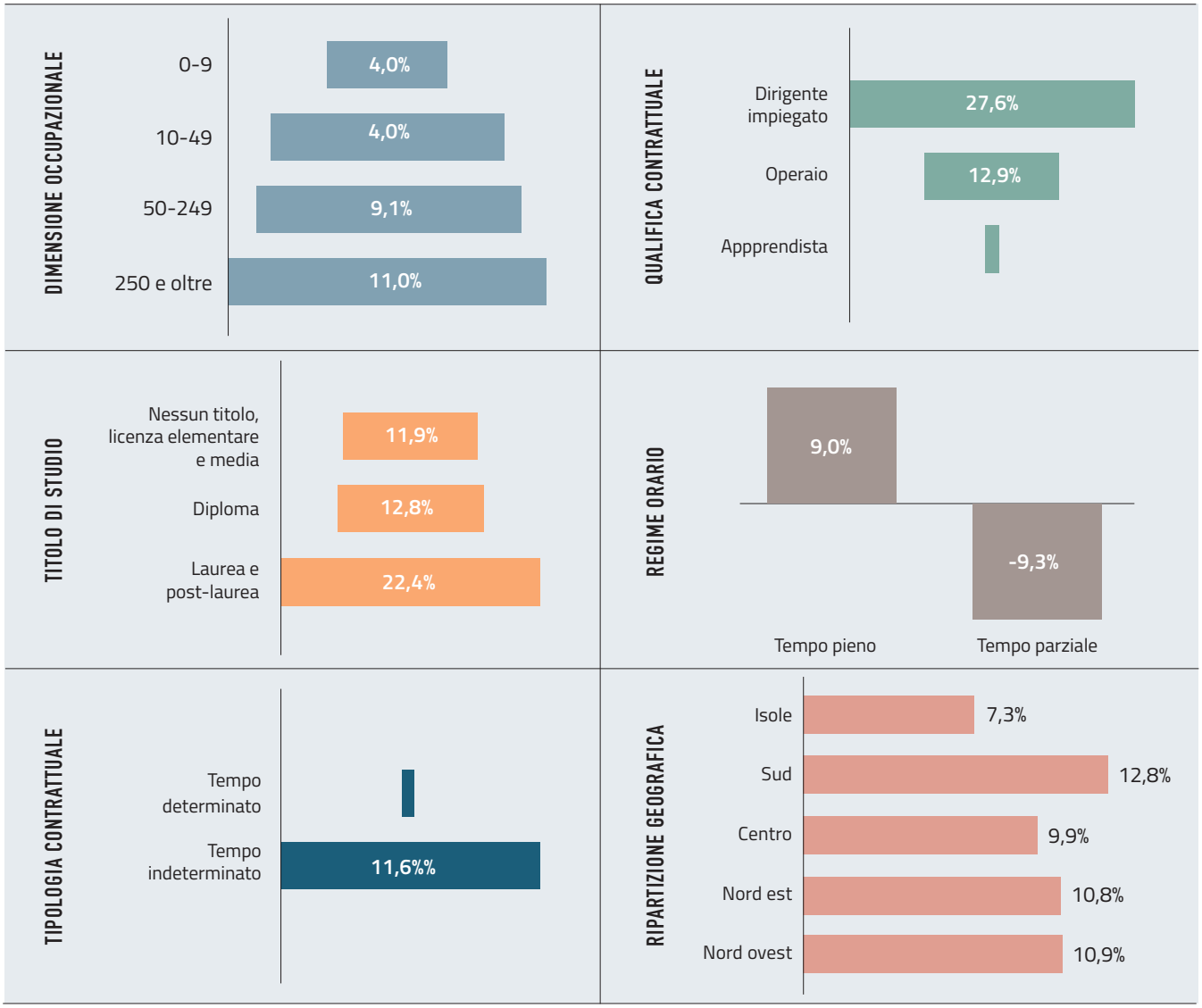
Note: L'industria non comprende il settore delle costruzioni
Fonte: Ares 2.0 su dati Istat

Entrando nel merito dei risultati proposti nella figura 3 emerge in tutta evidenza che il risultato mediano, prende forma componendo situazioni straordinariamente diverse. Un primo dato che salta agli occhi è quello del GPG rispetto alla dimensione d'impresa. Il fenomeno, infatti, è quasi marginale nelle micro e piccole imprese (4%) per poi accentuarsi al progredire verso dimensioni medio grandi fino a raggiungere l'11% nelle imprese con oltre 250 addetti. Osservando la qualifica contrattuale e il titolo di studio, la forbice si allarga ancora di più. Il GPG si rafforza passando dagli apprendisti (1,5%) ai dirigenti ed impiegati (27,6%) e questo accade anche rispetto al titolo di studio dove il fenomeno tocca il suo massimo tra i laureati (22,4%). Se poi si passa all'analisi per regime di orario e tipologia contrattuale, si scopre che nel tempo parziale si capovolge la situazione e questo perché come noto è una condizione di lavoro che vede prevalentemente la presenza femminile, mentre è il tempo indeterminato quello su cui si genera un vantaggio per gli uomini con un GPD

che raggiunge il 12% rispetto al tempo determinato che si ferma sotto l'1%.

Come evidente, tutti i dati confermano la tesi secondo cui dove c'è maggior valore aggiunto, maggiore opportunità di reddito e stabilità occupazionale, si configura una condizione di discriminazione di genere. In altri termini, anche dal dato geografico si scopre che non sono il territorio e il contesto ambientale le variabili che alimentano il fenomeno, ma bensì l'unità produttiva e precisamente quelle realtà che esprimono condizioni di solidità occupazionale e opportunità di carriera e reddito.

Fig 3 / Gender pay gap per condizione di lavoro nel manifatturiero, 2021.



Note: L'industria non comprende il settore delle costruzioni

Fonte: Ares 2.0 su dati Istat

L'esercizio svolto nel manifatturiero è stato ripetuto anche su alcuni settori della Filctem. Anche questa volta la fonte utilizzata è Istat, e precisamente i micro-dati dell'indagine RACLI (Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese).
Per questa parte dell'analisi è stata fatta la scelta di usare come variabile indipendente la qualifica contrattuale (dirigenti-impiegati, operai, apprendisti) e come variabili dipendenti, la dimensione aziendale, il titolo di studio, la ripartizione geografica.

Prima di entrare nel merito dei risultati, va evidenziato che non è stato possibile indagare tutti settori di rappresentanza Filctem, in quanto i dati in molti casi non erano disponibili o erano oscurati per le norme sulla privacy.

Cominciando da sistema moda, pur con le differenze tra comparti rispetto all'intensità del fenomeno (tabella 1), la rappresentazione per qualifica, dimensione, titolo di studio e area geografica, conferma quanto emerso nella media del manifatturiero. Ancora una volta, i valori del GPG sono fortemente correlati alla dimensione d'impresa e alla qualifica.

Anche nell'abbigliamento dove il GPG mediano si inverte, quando si accede ad una analisi dei fattori su cui prende forma il risultato, si scopre che assume valori positivi e particolarmente rilevanti nella categoria dei dirigenti ed impiegati e nelle medio-grandi imprese.

Per quanto riguarda infine il focus sul GPG per macro-area geografica, ciò che si ripete per tutti i comparti dell'aggregato moda, è una accentuarsi del fenomeno passando dal Mezzogiorno verso il Centro-nord, ossia, un GPG che si rafforza al crescere del livello di sviluppo del settore sul territorio e della sua capacità competitiva (Sud ed Isole rappresentano solo il 16% dell'occupazione moda e poco meno del 10% del valore aggiunto). Una correlazione che però si visualizza esclusivamente sulla qualifica di dirigenti-impiegati, mentre su operai ed apprendisti non si ravvisa alcuna relazione territoriale.

Tab. 1 / Gender pay gap nei settori dell'aggregato MODA

		DIMENSIONE AZIENDA				TITOLO DI STUDIO			RIPARTIZIONE GEOGRAFICA				
		0-9	10-49	50-249	250 e più	Licenza media	Diploma	Laurea e oltre	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Isole
TESSILE	Impiegato o dirigente	18.8%	26,4%	30,4%	25,9%	25,6%	28,5%	34,4%	28,0%	29,3%	29,4%	15,9%	13,4%
	Operaio	6.8%	12,0%	12,3%	10,1%	13,5%	13,5%	12,9%	10,5%	13,5%	18,0%	14,5%	1,3%
	Apprendista	2,5%	9,6%	0,1%	-	8,0%	7,8%	0,2%	5,1%	0,5%	12,3%	4,4%	-
ABBIGLIAMENTO	Impiegato o dirigente	3,5%	14,6%	23,8%	27,3%	18,3%	19,8%	26,8%	24.9%	27,0%	16,3%	10,2%	2,8%
	Operaio	-0,6%	0,2%	4,5%	7,2%	0,8%	5,7%	3,5%	-0,7%	-7,8%	-4,4%	3,9%	9,7%
	Apprendista	-1,0%	3,6%	-1,5%	1,2%	3,0%	1,9%	0,9%	4,3%	0,1%	0,3%	1,4%	-
PELLE-CALZATURE	Impiegato o dirigente	12.8%	24,2%	30,8%	24,2%	35,0%	25,1%	24,4%	24,8%	35,0%	26,8%	15,5%	-
	Operaio	3,1%	6,8%	6,3%	3,9%	6,7%	8,1%	9,1%	4,0%	7,7%	5,4%	4,6%	-0,6%
	Apprendista	3,5%	3,4%	3,8%	-4,6%	3,9%	3,3%	-0,9%	3,9%	6,0%	1,7%	1,0%	-

Fonte: Ares 2.0 su dati Istat

Passando dai settori del manifatturiero tradizionale a quelli ad alta intensità tecnologica[12], la tabella 2 racconta di una relazione diretta GPG - dimensione aziendale - qualifica che pur non annullandosi, perde di intensità quando si guarda ai dirigente-impiegato mentre torna in modo molto evidente per gli operai. Altra differenza rispetto al sistema moda è che escludendo le isole, il cui contributo occupazionale e di valore aggiunto è particolarmente limitato (poco più del 2%), non si registra quella progressione del GPG da Sud verso Nord. Infine, come nel sistema moda, la variabile titolo di studio, non sembrerebbe dare un contributo significativo alla determinazione del fenomeno.

[12] Pavitt, K. (1984) Sectoral Patterns of Technical Change: Towards a Taxonomy and a Theory. Research Policy, 13, 343-373.

Tab. 2 / Gender pay gap nei settori dell'aggregato CHIMICO-FARMACEUTICO

		DIMENSIONE AZIENDA				TITOLO DI STUDIO			RIPARTIZIONE GEOGRAFICA				
		0-9	10-49	50-249	250 e più	Licenza media	Diploma	Laurea e oltre	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Isole
CHIMICA	Impiegato o dirigente	19,0%	26,0%	26,1%	17,4%	26,3%	26,5%	28,5%	24,3%	28,0%	26,9%	33,4%	38,1%
	Operaio	6.4%	12,0%	18,4%	18,7%	16,5%	19,4%	16,0%	17,2%	16,5%	22,2%	15,7%	23,6%
	Apprendista	0,2%	-0,6%	3,4%	-2,7	4,9%	2,8%	3,7%	1,1%	3,6%	0,7%	-2,8%	-
FARMACEUTICA	Impiegato o dirigente	19,6%	24,0%	20,3%	12,3%	14,5%	15,2%	19,0%	15,4%	15,5%	14,6%	12,2%	5,5%
	Operaio	3,0%	9,1%	11,9%	11,1%	17,6%	12,4%	7,0%	15,5%	18,6%	9,2%	17,4%	4,9%
	Apprendista	-	-3,9%	8,5%	0,9%	-	10,3%	6,7%	7,3%	-	0,8%	-	-

Fonte: Ares 2.0 su dati Istat

In ultimo, per quanto riguarda il settore della gomma-plastica, si conferma un fenomeno che non risparmia alcun settore del manifatturiero di rappresentanza Filctem. Il dato mediano dell'8,8% prende forma attraverso la composizione di situazioni molto diverse all'interno del settore. Ancora una volta sono le qualifiche dei dirigenti ed impiegati, dove si registrano le situazioni più critiche. Le piccole imprese continuando ad essere quelle meno esposte a differenziali salariali di genere. Anche in questo settore, come per la chimica e farmaceutica, il dato geografico e quello del titolo di studio non sembrerebbero essere variabili che influenzano il GPG.

Tab. 3 / Gender pay gap nei settori dell'aggregato GOMMA-PLASTICA

	DIMENSIONE AZIENDA				TITOLO DI STUDIO			RIPARTIZIONE GEOGRAFICA				
	0-9	10-49	50-249	250 e più	Licenza media	Diploma	Laurea e oltre	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Isole
Impiegato o dirigente	14,6%	23,2%	26,0%	21,7%	27,8%	26,7%	28,5%	27,9%	27,1%	25,7%	25,7%	17,8%
Operaio	7,1%	8,6%	9,3%	11,5%	10,8%	12,9%	10,2%	14,0%	11,2%	10,8%	15,4%	5,8%
Apprendista	2,6%	-2,0%	1,8%	3,0%	2,9%	2,0%	5,1%	-0,1%	-0,3%	0,7%	-7,5%	7,6%

Fonte: Ares 2.0 su dati Istat

Finito di stampare
nel mese di Dicembre 2023
ISBN: 9788894288957

Realizzato da

Autore:
Sara Corradini

Progetto grafico:
Guido Giobbi