



ANALISI DEI RAPPORTI PERIODICI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

di cui all'art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198

BIENNIO 2018/2019

REGIONE EMILIA ROMAGNA

SOMMARIO

INTERVENTI DI:

Sonia Alvisi

Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna

pag. 3

Emma Petitti

Presidente Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna

pag. 9

Pier Paolo Redaelli

Presidente Consulenti del Lavoro Ordine Provinciale Bologna

Presidente Consulta Regionale Consulenti del Lavoro

pag. 1

Luca Piscaglia

Presidente A.N.C.L. Regione Emilia-Romagna

pag. 13

Elisa Fiorani

Responsabile Coordinamento Donne e Politiche di genere

pag. 16

Analisi dei Rapporti periodici sulla situazione

del personale maschile e femminile

di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198

Biennio 2018/2019 – Regione Emilia Romagna

a cura di Donata Favaro e Marco Peruzzi

pag. 19

CONCLUSIONI DI:

On. Chiara Gribaudo

Promotrice e Relatrice della Legge n. 162/2021

pag. 45



Situazione del personale femminile e maschile in Emilia-Romagna

Presentazione lettura dei rapporti biennali 2018/2019

Introduce e Coordina

Sonia Alvisi

Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna

Saluti istituzionali

Emma Petitti

Presidente Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna

Pier Paolo Redaelli

Presidente Consulenti del Lavoro Ordine Provinciale Bologna

Presidente Consulta Regionale Consulenti del Lavoro

Luca Piscaglia

Presidente A.N.C.L. Regione Emilia-Romagna

Cristina Pattarozzi

Segreteria Confederale CGIL Bologna

Giuseppina Morolli

Segretaria Confederale UR UIL Emilia Romagna e Bologna

Elisa Fiorani

Responsabile Coordinamento Donne e Politiche di genere

CISL Emilia-Romagna

Francesca Bagni Cipriani

Consigliera Nazionale di Parità Effettiva

Intervengono

Marco Peruzzi

Professore Associato Università di Verona

Donata Favaro

Professoressa Associata Università di Padova

Silvia Zamboni

Vice Presidente Assemblea legislativa

Conclude

On. Chiara Gribaudo

Promotrice e Relatrice della Legge n. 162/2021

8 aprile 2022
ore 14.30 - 17.00

Sala Guido Fanti - Assemblea legislativa
Regione Emilia-Romagna
Viale Aldo Moro, 50 - Bologna

Segui la diretta su
<https://regioneer.it/rapporti-biennali>

SONIA ALVISI

Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna

Il codice delle pari opportunità prevede che la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile negli anni 2018/2019 presentato nel 2020 è obbligatorio da parte delle aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti.

La raccolta dati è stata prodromica per elaborare il report regionale sul lavoro femminile, istituzionalmente previsto e disciplinato all'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità D.Lgs 198/06, con l'intento di fare emergere le ineguaglianze e garantire il rispetto del principio di non discriminazione e promozione della parità e delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

Un ringraziamento di cuore alla Dott.ssa Donata Favaro e al Dott. Marco Perruzzi per il grande lavoro svolto con grande competenza e professionalità. 1070 rapporti biennali circa 227 mila lavoratrici donne e 242 mila uomini, hanno fatto un'analisi economica, normativa e giuridica.

L'anno 2021, ha segnato una tappa importante nel percorso normativo teso a dare attuazione all'articolo 37 della Costituzione in tema di parità retributiva tra uomo e donna. Fino ad ora, e partendo dal Codice di parità del 2006, il legislatore ha mostrato una qualche tiepidezza nel riformare le disposizioni in materia di pari opportunità in ambito lavorativo.

Eppure, i dati sulla discriminazione di genere, registrati da Eurostat, denunciavano la persistenza di un tasso di occupazione femminile di molto inferiore alla media europea e anche il fatto che i differenziali retributivi di genere fossero definiti in massima parte da comportamenti discriminatori nelle relazioni di lavoro.

Ci vorrà ancora un po' di tempo per potere sfondare il famoso soffitto di cristallo e acconto si pone il tema della maternità purtroppo c'è stato un aumento delle diseguaglianze a causa della pandemia che ha colpito ancora di più le donne, penso alle tante donne che hanno perso il lavoro esempio nel settore terziario le com-

messe che hanno visto chiudere gli esercizi commerciali nel quale lavoravano.

Parlare di parità e pari opportunità non è solo una questione femminile e per questo mi fa immenso piacere che oggi a parlarne non siamo solo donne ma ci sono anche dei relatori maschi perchè riguarda tutti e tutte per lo sviluppo economico del nostro Paese quando si raggiungerà la piena parità avremo anche degli importanti risultati dal punto di vista economico.

Voglio brevemente accennarvi a quanto è importante la L.162/2021 nota come legge Gribaudo una legge che è stata fortemente voluta dalla Consigliera di Parità Nazionale Francesca Bagni Cipriani e dalla rete delle Consigliere di Parità che tanto ci siamo battute in questo senso.

Siamo state ricevute molte volte dall'On.le Chiara Gribaudo proprio per illustrare le criticità che erano emerse nell'ambito del Codice sulle Pari Opportunità criticità che sono state recepite dall'Onorevole e sono state poi successivamente tramutate in questa legge che costituisce un importante passo avanti verso la parità di genere.

Un concetto più esteso di discriminazione, nella quale possono rientrare anche un'organizzazione o un orario di lavoro che svantaggiano determinate categorie di lavoratori e lavoratrici.

Con grande soddisfazione e orgoglio vi illustro un caso collettivo di discriminazione indiretta per il quale l'ufficio della Consigliera di Parità Regionale ha presentato per la prima volta ricorso presso il Tribunale di Bologna ai sensi dell'art. 37, commi 2 e 4, D. Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) per l'accertamento della natura discriminatoria, nei confronti delle lavoratrici madri con figli minori, dell'orario di lavoro su turni.

Tutte lavoratrici addette ad un magazzino nel settore logistico, nota società di vendita on line di abbigliamento e accessori di alta moda, fino al 2.1.2020 risultavano in carico ad una cooperativa poi messa in liquidazione coatta amministrativa;

- a partire dal 2.1.2020, una nuova società aveva assorbito la maggior parte del personale in forza alla cooperativa (fatta eccezione per una decina di lavoratori che rifiutavano l'assunzione), e segnatamente 130 dipendenti, successivamente ridottisi a 123 per effetto di dimissioni volontarie;
- sotto la gestione precedente le lavoratrici avevano sempre osservato un orario di lavoro cd. "centrale" dalle 8.30 alle 17.30;
- invece in occasione del passaggio alle dipendenze della nuova società, ai dipendenti era stato prospettato sin da subito - e poi imposto - un nuovo orario di lavoro che, al termine di un periodo transitorio di 3 mesi, a regime sarebbe stato organizzato su due turni: il primo con inizio alle 5.30 e termine alle 13.30; il secondo con inizio alle 14.30 e termine alle 22.30;

-
- nell'immediatezza molte dipendenti madri avevano rifiutato il passaggio alla nuova società ovvero avevano rassegnato successivamente le proprie dimissioni, essendo nella assoluta impossibilità di trovare, nei tre mesi di tempo prospettati, una qualche soluzione per la cura dei figli minori;
 - poco dopo il subentro nell'appalto della nuova società, si era verificata la nota emergenza pandemica da Covid-19 e il conseguente blocco delle attività produttive nel marzo 2020;
 - alla ripresa delle attività produttive, in data 7 maggio 2020, la società aveva sottoscritto un accordo per l'inserimento dei dipendenti nel preannunciato doppio turno di lavoro con impegno fino al 16 maggio 2020 a "osservare e rilevare insieme agli OOS e RSA l'andamento e l'impatto sui lavoratori della turnazione", impegno che però era stato nei fatti disatteso non avendo l'azienda, nei mesi successivi, predisposto alcun monitoraggio e/o verifica con i sindacati;
 - perdurando l'organizzazione di lavoro che vi ho esposto, le lavoratrici interessate si sono rivolte al sindacato S.I. Cobas il quale, tramite la propria dirigente, aveva chiesto un confronto all'azienda in relazione alla effettiva temporalità della misura organizzativa adottata dall'azienda;
 - a tale richiesta la società aveva risposto che il "congelamento" del turno centrale aveva carattere temporaneo, trattandosi di disposizione strettamente correlata all'emergenza epidemiologica da Covid-19, precisando però anche che, una volta cessata tale emergenza, i soli lavoratori in possesso dei requisiti normativi e documentali tali da imporre un rientro in eventuale turno centrale sarebbero stati adibiti a tale turno, mentre per tutti gli altri la turnazione su due fasce sarebbe divenuta definitiva;
 - successivamente il clima in azienda era divenuto sempre più teso e le lavoratrici madri, costrette a imporre ai figli onerosissimi sacrifici per mantenere il lavoro (svegliare i figli alle 4,30 per portarli dalla baby sitter sono state chiamate in diverse mamme dalle maestre perchè i bambini si addormentavano a scuola pensando ad una disabilità non sapendo che venivano svegliati a quell'ora), avevano deciso di assumere una serie di iniziative di protesta tra cui manifestazioni e scioperi, a fronte delle quali l'azienda aveva risposto in modo ritorsivo, quali ad esempio una serie di contestazioni disciplinari di dubbia fondatezza;
 - 15 lavoratrici hanno chiesto l'intervento dell'Ufficio della Consigliera di Parità;
 - ho provveduto a convocato l'Azienda e ad organizzare vari incontri proponendo soluzioni conciliative, all'esito dei quali la società aveva però affermato di non poter accogliere alcun correttivo per non meglio specificate né comprovate "esigenze aziendali /organizzative";

-
- nel marzo 2021, l'azienda aveva poi raggiunto, rispettivamente in data 8 marzo e 13 marzo, due accordi con le parti sindacali, cui avevano partecipato anche la committente e le altre aziende della "filiera" dell'appalto della logistica concordando "una serie di azioni positive aggiuntive e migliorative rispetto agli obblighi minimi di legge e/o CCNL di settore", che però si rivelavano in concreto del tutto inadeguate a tutelare le esigenze delle lavoratrici madri.

In sede valutativa ho ritenuto opportuno intervenire in quanto gli accordi siglati non portavano alcun risultato in quanto interessavano solo le lavoratrici con prole in fascia 0-1 già ampiamente protetta dalla nostra legislazione.

Su tali premesse, la Consigliera ho presentato in data 28 aprile 2021 ricorso d'urgenza in Tribunale lamentando la grave portata discriminatoria dei provvedimenti aziendali sull'orario e gli effetti penalizzanti dei patti siglati in data 8 marzo e 13 marzo dalla Società, sul rilievo che detti provvedimenti organizzativi e gli accordi adottati dall'azienda ponevano le lavoratrici madri di figli minori in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri dipendenti, che pur seguendo orari simili non avevano figli o non avevano figli minori.

Deducendo infatti che la conciliazione della cura dei minori risultava evidentemente impraticabile con gli orari imposti dal datore di lavoro e che l'adozione della misura organizzativa del doppio turno non rispondeva ad un legittimo obiettivo, né vi è alcuna evidenza che tale misura fosse necessaria al suo raggiungimento; che il mutamento dell'orario di lavoro aveva colto nella pandemia la sua giustificazione ex post, ma in realtà era già preordinato e che aveva assunto natura definitiva ed era quindi destinata a restare in vigore anche dopo la cessazione dello stato di emergenza.

Il Giudice Chiara Zompì in data 31 dicembre 2021 ha accertato e dichiarato la discriminatorietà della condotta dell'azienda che dopo aver modificato l'organizzazione aziendale passando dal turno centrale al doppio turno di lavoro aveva imposto il nuovo orario in modo indifferenziato a tutta platea dei dipendenti senza tener conto delle esigenze di cura dei figli in tenera età (fino a 12 anni).

Ha pienamente accolto la tesi della Consigliera di Parità e ha affermato che il datore di lavoro avrebbe dovuto perseguire le proprie finalità aziendali tenendo conto adeguatamente delle esigenze delle lavoratrici madri ed offrendo loro una soluzione alternativa ed in particolare l'assegnazione a turno unico centrale ovvero ad altro orario compatibile con la cura dei figli minori.

Il Tribunale ha accertato peraltro che "gli accordi raggiunti in sede sindacale", in virtù dei quali peraltro l'azienda aveva interrotto le trattative con l'Ufficio della Consigliera di Parità e sottoscritti proprio in occasione della festa della donna, "attualmente, di fatto, non consentono a nessuna delle lavoratrici madri di accedere al turno unico centrale, prevedendo condizioni così stringenti da vanificare nella

sostanza, la deroga apparentemente concessa”.

Il provvedimento del Tribunale di Bologna è intervenuto qualche giorno prima dell'entrata in vigore della legge n. 162 del 2021, che ha introdotto il comma 2-bis dell'art. 25 del D. Lgs n. 198 del 2006, in virtù del quale oggi esplicitamente anche “le modifiche organizzative o incidenti sull'orario di lavoro” rilevano ai fini dell'individuazione di fattispecie di discriminazione indiretta.

Anche il provvedimento del Tribunale di Bologna, come quelli recenti emessi dal Tribunale di Ferrara, ha condannato l'azienda a risarcire all'Ufficio della Consiglia-ria di Parità il danno non patrimoniale “a fronte dell'interesse iure proprio, pubblico e funzionale alla tutela del bene collettivo – assunto dall'ordinamento come valore – della parità di genere”.

La condanna al risarcimento del danno è stata quantificata in € 5.000,00 tenuto conto della funzione dissuasiva e latamente sanzionatoria del risarcimento.

L'obiettivo dell'Ufficio è quello di assicurare il rispetto della maternità e della conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della prole.

La cultura della Parità di genere passa anche attraverso le azioni in giudizio che si rendono necessarie quando la prassi conciliativa non risulta sufficiente a rimuovere le discriminazioni.

Poiché gli stereotipi nascono dal vuoto informativo, gli strumenti che possono contrastarli sono: l'informazione, la formazione, la conoscenza, il sapere disciplinare, la ricerca, l'analisi dei dati, il metodo scientifico, e così via. Anche le modifiche del Codice delle Pari Opportunità introdotte dalla legge n. 152/2021 possono contribuire a stabilire un legame diretto e positivo tra la trasparenza delle informazioni e la parità di retribuzione, perché proprio l'evidenza che deriva dai dati può dare la migliore dimostrazione della concreta applicazione del diritto alla parità di trattamento tra i generi a livello aziendale. Per provare ad invertire la rotta sul ritardo femminile nella partecipazione al mercato del lavoro in Italia e a ridurre le differenze sul piano retributivo e di crescita professionale tra i due generi.

Abbiamo un grande lavoro davanti per divulgare questa norma e per favorirne la piena applicazione.

D'altro canto proprio attraverso il PNRR sappiamo quanto a livello europeo e nazionale il nostro Governo centrale punta come obiettivo il raggiungimento della parità di genere.

La Missione 5 del PNRR: “Inclusione e Coesione”, articolata a sua volta in 3 componenti che rispecchiano le raccomandazioni della Commissione Europea n. 2 per il 2019 e n. 2 per il 2020: C1 politiche per il lavoro; C2 infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; C3 interventi speciali per la coesione territoriale. La Missione 5, cui sono destinati 19,85 miliardi di euro del totale, riveste un ruolo

importante nel perseguimento degli obiettivi di sostegno all'empowerment femminile e contrasto alle discriminazioni di genere. In particolare è stato introdotto in questa Missione, nel capitolo 1 politiche per il lavoro da 6,66 miliardi, il "Sistema di certificazione della parità di genere" da 10 milioni di euro.

Scopo del progetto è la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche aziendali adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente "critiche" (parità salariale a parità di mansioni, tutela della maternità, opportunità di crescita in azienda, politiche di gestione delle differenze di genere).

EMMA PETITTI

Presidente Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna

La promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere è prevista dalla Costituzione e dalla mission politico-istituzionale delle assemblee legislative, dove mi è stato da poco affidato il coordinamento Pari opportunità e di genere, un ruolo che mi onora.

L'Agenda 2030 dell'ONU ha strategicamente inserito l'uguaglianza di genere fra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile del pianeta e il Pnrr ha inserito le condizionalità trasversali in ottica di genere come vero e proprio acceleratore di sistema per realizzare la democrazia paritaria.

Nel contesto storico e sociale che stiamo attraversando, persistono ancora criticità che si sono aggravate con la pandemia e che riguardano l'occupazione e l'occupabilità femminile, la parità salariale, le discriminazioni e le violenze che costringono le donne in una condizione di permanente svantaggio.

La società tutta non può disperdere o mortificare il protagonismo delle donne per traguardare questo tempo così difficile, un protagonismo che anche nella guerra alle porte dell'Europa si evidenzia come strumento di pace.

Riportare al centro l'attenzione per le pari opportunità sul lavoro deve essere una priorità. Impossibile pensare di procrastinare temi decisivi come questo per il superamento delle disuguaglianze. Ancora oggi le donne iniziano a lavorare più tardi e subiscono stop di carriera per i più svariati motivi.

Con l'approvazione della legge sulla parità salariale il Paese ha compiuto un enorme passo in avanti in tema di gender pay gap, delineando e attuando quanto in realtà già previsto dall'articolo 37 della Carta costituzionale, secondo il quale "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore".

Il Governo ha inoltre approvato di recente due schemi di decreto legislativo sulla conciliazione vita-lavoro per i neogenitori.

Sono segnali importanti di un Paese che mira ad allinearsi con l'Europa avendo una particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori in fasi cruciali della loro vita.

Siamo sulla strada giusta per continuare a perseguire l'idea di una distribuzione equa dei ruoli in ambito familiare e nella società.

Bisogna tenere conto delle diverse sfaccettature che caratterizzano le famiglie.

Bisogna continuare a favorire la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro attraverso ulteriori investimenti nel welfare e sgravi fiscali a favore delle aziende, ed attraverso un cambio culturale, troppo spesso rigido, che vede le donne confinate in ruoli di cura e non proiettate verso la realizzazione personale.

In Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile nel 2021 è del 66,4% (uomini 81,2%), in linea con il tasso di occupazione femminile europeo.

Mentre in Italia a dicembre 2021 è salita al 50,5%, migliorando il dato in calo dell'anno del Covid al 49%.

Numeri che confermano la nostra Regione tra i primissimi posti sul lavoro per le donne, considerando, tra l'altro, il miglioramento rispetto ai dati del 2018, che vedevano l'occupazione femminile in Emilia-Romagna al 62,7%, e del 2019, al 63,4%.

Ma non basta, perché il divario tra occupazione femminile e maschile resta, con un gap di 14,8 punti percentuali a favore degli uomini nel 2021.

Se da un lato abbiamo fonti che confermano una maggiore presenza di laureate sul nostro territorio rispetto ai laureati, sia tra i giovani che tra i residenti, questo non si tramuta in altrettante opportunità lavorative.

Tra le più penalizzate troviamo le mamme, e le donne che decidono di fare impresa o che ambiscono ad occupare ruoli di vertice all'interno di un'azienda, che sono in numero nettamente inferiore rispetto agli uomini.

Abbiamo il dovere di prodigarci affinché ogni strumento che incentivi il lavoro femminile verga promosso ed attuato. Ciascuno faccia la propria parte. Noi faremo la nostra.

PIER PAOLO REDAELLI

Presidente Consulenti del Lavoro Ordine Provinciale Bologna

Presidente Consulta Regionale Consulenti del Lavoro

Ringrazio dell'invito la Consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna Sonia Alvisi e saluto i relatori presenti. La professione di Consulente del Lavoro nasce nel 1979 con la legge 12, ma trova origine fin dal 1939, con la legge 1815, che nasce dall'esigenza di limitare gli abusi legati al sistema sociale in considerazione dell'entrata in vigore di diverse norme di previdenza e assistenza a favore dei lavoratori.

Questa sensibilità alla "legalità" ha sempre prevalso nella nostra professione, in particolare "nell'educare" le aziende a non discriminare il lavoro femminile. Le battaglie contro gli appalti illeciti, in particolare del settore turismo è il caporalato (agricoltura), hanno colpito, in particolare, le lavoratrici, senza considerare la pandemia che ha costretto molte donne ad accettare lavoro prepari.

Nell'ambito della professione di Consulente del Lavoro, in questi ultimi anni le professioniste donne, in Emilia-Romagna, sono risultate di numero superiore agli uomini, salvo in alcune Province, in particolare, all'interno degli studi, il personale impiegatizio femminile, è di gran lunga superiore a quello maschile. Il dato dei Consulenti del lavoro in Emilia-Romagna, aggiornato ad oggi (aprile 2022), risulta il seguente:

Maschi 516 – Femmine 758, così suddiviso:

Bologna, maschi 108 – femmine 202

Ferrara, maschi 22 – femmine 42

Forlì/Cesena, maschi 53 – femmine 63

Modena, maschi 72 – femmine 129

Parma, maschi 79 – femmine 88

Piacenza, maschi 33 – femmine 55
Reggio Emilia maschi 64 – femmine 60
Ravenna, maschi 28 – femmine 42
Rimini, maschi 57 – femmine 77

LUCA PISCAGLIA

Presidente A.N.C.L. Regione Emilia-Romagna

Ringrazio Sonia Alvisi per questo invito, perché rappresenta un momento importante all'interno di un percorso che ci ha visto condividere un'esperienza professionale e che da oltre vent'anni ci ha portati a trattare insieme queste tematiche all'interno della nostra associazione.

Ritengo che la nostra categoria guardi l'argomento delle pari opportunità da una posizione privilegiata.

La nostra professione, infatti, è caratterizzata da una centralità unica nel mondo del lavoro, che permette di conoscere sfaccettature ai più sconosciute, ma soprattutto di venire fortemente a contatto con le necessità di armonizzazione dei tempi di vita e lavoro, dato l'alto tasso di occupazione femminile presente all'interno degli studi di consulenza del lavoro.

I nostri studi sono i primi laboratori sperimentali di nuove forme di organizzazione degli orari di lavoro, dove flessibilità, part-time, sostegno alla maternità finanche la piena autodeterminazione degli orari di lavoro sono strumenti ormai consolidati e, all'ora di trattare la tematica delle pari opportunità, questi ricoprono un ruolo primario. Ciò ha portato gli studi di consulenza a sviluppare sempre una maggiore sensibilità su queste tematiche, proprio in virtù delle necessità della propria forza lavoro.

Si tratta di instaurare un nuovo paradigma, in cui è il lavoro che si adegua alle esigenze della vita familiare, armonizzandole, affinché siano convergenti e non divergenti tra loro.

La mia vita di professionista è stata fortemente caratterizzata da questi temi, tanto che sono riuscito a dar vita ad un progetto di welfare territoriale unico nel suo genere: Il Distretto della Felicità (www.ildistrettodellafelicità.it), che nasce da un'esperienza di quarant'anni come Consulente del Lavoro, ma anche come datore di lavoro.

Proprio dall'esperienza come datore di lavoro e da un grande errore di valutazione è nata la mia prima attenzione alla conciliazione. Una storica e brava dipendente aveva bisogno di un part-time post maternità. Quando successe ero molto giovane, non colsi questa necessità e non glielo permisi. Dopo due mesi andò a lavorare da un collega. Quello sbaglio mi servì per cogliere tanti aspetti nel rapporto con i collaboratori, ma soprattutto mi aprì gli occhi: scoprii il valore della persona oltre al lavoratore o alla lavoratrice.

Questa attenzione ha poi contraddistinto la mia attività professionale fino a quando, a fine 2013, nacque in me la voglia di cambiare il paradigma organizzativo di un intero territorio per tentare di conciliare al meglio le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori. La mia idea fu condivisa dal sindaco del paese che si assunse la responsabilità di cambiare gli orari dei servizi pubblici: asili nido, scuole materne, scuole primarie, centri diurni per anziani e, alla fine, anche delle banche e dei medici di base.

Nel volgere di qualche anno il progetto riuscì a partire: le prime aziende cambiarono gli orari di lavoro, facendo terminare la giornata lavorativa alle 16.30/17 (e non più alle 18), e i servizi pubblici vi si adeguarono.

Oggi più di 15 aziende e oltre 2.500 lavoratori formano parte del "Distretto della Felicità". Ciò significa che in queste realtà si adottano modelli di orario di lavoro finalizzati alla conciliazione, con soluzioni ad hoc, costruite attorno alle reali esigenze dei lavoratori, in collaborazione con scuole, banche, medici di base, centri per anziani e altri servizi alla famiglia. Ogni giorno c'è una nuova richiesta di partecipazione a questo modello, perché ormai tale stile di vita è diventato, nel nostro distretto, un valore aggiunto, intangibile economicamente ma tanto importante per la vita familiare, a cui nessuno è più disposto a rinunciare.

A giorni aprirà la mensa interaziendale, che è l'ultimo passo di questo meraviglioso percorso, compiutosi negli ultimi 10 anni.

La nuova sfida adesso è esportare questo modello di lavoro negli studi professionali, affinché, grazie alla funzione sociale del consulente del lavoro, lo stesso migri verso le aziende.

Per questo con l'ANCL Regionale e la Consigliera di parità stiamo lavorando a un Protocollo sulle buone prassi in materia di parità di genere e non discriminazione. È un progetto ambizioso che ha la volontà di esternare buone prassi di gestione del lavoro verso quelle realtà professionali che ancora non si siano allineate con tali esigenze. In tal senso, aumentare il numero di studi che condividono questa visione di gestione per il personale è importante, sia per l'instaurazione di una cultura più affine agli imprescindibili valori di parità, specie in un settore dove la presenza femminile è così alta, ma anche perché, se vogliamo cambiare l'approc-

cio aziendale alla materia, non si può che partire da quella professione che, più di ogni altra, può incidere sui datori di lavoro.

Ricordo con piacere un motto di un grande politico degli anni 80: *“Bisogna sapere fare, fare e far sapere”*.

Con questo approccio il protocollo che andremo a sottoscrivere dovrà essere il viatico per tutti noi per far conoscere cosa vuol dire Armonizzare tempi di vita e tempi di lavoro.

ELISA FIORANI

*Responsabile Coordinamento Donne e Politiche di genere
CISL Emilia-Romagna*

Ringrazio la Consigliera di Parità Regionale Sonia Alvisi per aver organizzato questa importante iniziativa di confronto e per averci invitato; un saluto particolare a Emma Petitti in qualità di Presidente dell'Assemblea legislativa della nostra Regione e all'Onorevole Chiara Gribaudo, protagonista delle recenti modifiche al codice delle pari opportunità tra uomo e donna attraverso la Legge 162/2021.

“Pari lavoro, pari stipendio, pari dignità. Cambiare insieme si può. Agiamo la parità”. Questi sono gli slogan della campagna di sensibilizzazione e azione che Cgil, Cisl e Uil dell'Emilia-Romagna hanno proposto in occasione dell'8 marzo 2022. Siamo partiti dai dati statistici regionali, abbiamo individuato le cause delle disparità di genere nel mondo del lavoro e proposto gli ambiti di azione prioritari, richiamando anche il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile come strumento di lavoro da promuovere.

Per agire la parità - ognuno nel suo ruolo e con le proprie competenze ma con un chiaro obiettivo comune - è necessario muoversi **all'interno di un contesto di trasparenza.**

La trasparenza è una parola chiave per superare la segregazione orizzontale e verticale delle donne nel mondo del lavoro e raggiungere la parità retributiva. Per questo motivo il sindacato europeo (CES/ETUC) ha continuato a tenere alta la pressione sulla Commissione Europea, anche attraverso specifiche mobilitazioni, perché si arrivasse ad una direttiva europea sulla trasparenza salariale. Ricordo nel 2021 i cartelli appesi lungo le strade o veicolati sui social sulla “direttiva dispersa da ritrovare” ([#missingpaytransparencydirective](#)) e proprio pochi giorni fa, il 5 aprile, si è arrivati al parere favorevole del Parlamento Europeo che farà proseguire positivamente il percorso della direttiva.

La trasparenza si inserisce nel più ampio alveo del diritto di informazione dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso i loro rappresentanti e permette di valutare se il diritto alla parità di trattamento sia rispettato.

Obbligare le imprese a raccogliere i dati che riguardano il personale in base al genere implica la possibilità di far emergere la sottovalutazione del lavoro femminile, anche quando non dipenda da scelte volontarie e direttamente discriminatorie. **Gli stereotipi e i pregiudizi sono infatti bagaglio culturale e sociale**, spesso inconsapevole, che si manifesta sin dal primo colloquio e dalla prima negoziazione salariale, per poi prolungarsi durante l'intero percorso di carriera. Essi sono nascosti e mascherati anche da cosiddette "tradizioni" aziendali e professionali che producono discriminazioni indirette, in particolare sui meccanismi che permettono l'avanzamento di carriera e il raggiungimento di posizioni apicali.

Osservare il lavoro in ottica di genere e valutare l'impatto delle policy aziendali in ottica di genere significa, infine, far emergere le differenze tra uomini e donne, ma con un vantaggio finale per entrambi. I dati parlano anche degli uomini non solo delle donne, rappresentano non solo le donne, ma anche gli uomini. Del resto il modello del "male breadwinner", colui che deve lavorare e guadagnare per tutta la famiglia, è un modello che non considera gli uomini come compagni di vita, genitori, figli, prestatori di cura...

In riferimento alle parti sociali, la redazione del rapporto biennale offre alle aziende la possibilità di fermarsi e autovalutarsi e ai sindacati, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di leggere i dati, individuare gli svantaggi, ripristinare i diritti individuali lesi e operare per una contrattazione che promuova il cambiamento, anche in ottica preventiva.

La contrattazione collettiva nazionale costituisce una prima barriera verso prassi discriminatorie, in un miglioramento crescente di misure e strumenti che segue la maggiore consapevolezza e progressione sociale e culturale. I livelli salariali previsti dai contratti collettivi di categoria possono però essere elusi, anche tramite fenomeni di sotto inquadramento o con l'applicazione di cosiddetti contratti "pirata", siglati da sindacati non rappresentativi. Per questo la trasparenza è compagna del lavoro dignitoso, in particolare in settori quali agricoltura, turismo, logistica e servizi.

Le rappresentanze sindacali aziendali che sono destinatarie, assieme alla consigliera di parità e le altre figure istituzionali, delle informazioni riguardanti il rapporto biennale sul personale maschile e femminile **potranno utilizzare i dati anche per alimentare una contrattazione aziendale correttiva e generativa di pari opportunità.**

Occasioni come quella di oggi sono inoltre motivo di confronto e scambio tra parti sociali e istituzioni, con il contributo di esperti del mondo dell'università e della ricerca, per rafforzare il lavoro in rete e una reale integrazione tra misure di soste-

gno alla parità di genere pubbliche e contrattuali, che mettano il lavoro al centro.

L'estensione del numero di imprese interessate dall'obbligo di redazione del rapporto (oltre i 50 dipendenti e non più oltre i 100) è sicuramente positiva. **Il nostro tessuto produttivo è però costituito prevalentemente da piccole e medie imprese che non sono soggette ad obbligo, ma potranno aderirvi volontariamente.** Questo è un aspetto sicuramente critico. A riguardo potrebbe essere auspicabile aprire un confronto con tali realtà, per condividere l'opportunità di adesione, in coerenza con i principi e gli obiettivi peraltro condivisi al Tavolo regionale permanente per le politiche di genere quale contributo poi recepito nel Patto per il lavoro e per il clima.

Il sindacato ha intenzione di continuare a proporre ed esigere un passaggio da generiche dichiarazioni di principio sulla parità di genere in una dimensione prettamente reputazionale verso clienti, utenti o stakeholder, a imprese che si interrogano, realizzano strategie e piani di breve, medio e lungo periodo, investono risorse per parificare le condizioni di uomini e donne, anche in campo manageriale, adottando la parità di genere come elemento trasversale, arrivando ad agire anche sull'organizzazione del lavoro.

Perché è una questione di retribuzione, ma come richiede la raccolta dei dati, anche di orientamento in entrata (pensiamo al lavoro legato alle discipline scientifico-tecnologiche), selezione e reclutamento (trasparenza ad esempio nel rendere noto il livello retributivo iniziale da corrispondere al futuro lavoratore per una specifica posizione indipendentemente da chi poi verrà selezionato), tipologia contrattuale, orari, accesso paritario alla formazione, misure di equilibrio vita privata/vita lavorativa, progressioni di carriera.

È inoltre importante implementare il collegamento tra trasparenza sulle condizioni retributive e contrattuali e misure di premialità, a partire dalla recente previsione dell'esclusione dalla partecipazione in gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC o più in generale l'attribuzione di punteggi migliorativi alle imprese che garantiscono la parità di genere. A livello regionale è stata approvata dall'Assemblea Legislativa una risoluzione su criteri premiali di Gender responsive public procurement (Grpp) ed è opportuno che questi meccanismi di premialità riguardino i piani nazionale e regionale ma anche le amministrazioni locali.

Sappiamo ormai che favorire l'equilibrio di genere non è solo (anche se pur basterebbe) un'azione di giustizia sociale, ma ha l'effetto di aumentare il fatturato delle aziende e crescere il PIL e, meglio, il BES (Benessere equo e sostenibile). Siamo nella giusta direzione, continuiamo a moltiplicare gli sforzi. Buon lavoro a tutte e a tutti e grazie per i passi avanti che si sono compiuti.

**Analisi dei Rapporti periodici sulla situazione
del personale maschile e femminile
di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**

Biennio 2018/2019 – Regione Emilia Romagna

DONATA FAVARO

Università di Padova

MARCO PERUZZI

Università di Verona

1. Premessa

La questione della trasparenza retributiva di genere si pone oggi al centro di specifiche linee d'intervento a livello Ue ed interno.

A marzo 2021 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva di genere attraverso la trasparenza delle retribuzioni¹. La proposta, attualmente in fase di prima lettura in seno al Consiglio, è significativa: a livello Ue, l'importanza del tema è sì evidenziata dalla Corte di giustizia sin da Danfoss², ma la dir. 2006/54/Ce non interviene specificatamente sul punto. Misure di dettaglio si rinvencono solo all'interno di fonti di soft law, in particolare, in una Raccomandazione della Commissione del 2014. In tale sede, si individuano, come strumenti di tutela da introdurre: il diritto dei lavoratori di «chiedere informazioni sui livelli salariali, ripartite per genere e in funzione delle categorie di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Oltre al salario di base fisso queste informazioni dovrebbero comprendere elementi complementari o variabili, come pagamenti in natura e bonus» (par. 3); un obbligo di reporting aziendale per i datori con almeno 50 dipendenti avente a oggetto informazioni sulla retribuzione media per categoria di dipendente o posizione, ripartita per genere (par. 4); la garanzia di audit salariali per i datori con almeno 250 dipendenti, in grado di fornire informazioni dettagliate sulle retribuzioni e sui differenziali di genere (par. 5); il coinvolgimento delle parti sociali, con discussione della questione, compresi gli audit salariali, al livello adeguato di contrattazione collettiva (par. 6)³. Il successivo report della Commissione del 2017 ha rilevato come solo undici stati membri avessero norme sulla trasparenza retributiva: sei le avevano adottate o migliorate in seguito alla Raccomandazione, soltanto la Svezia aveva recepito tutte e quattro le misure proposte⁴. In un Documento di lavoro dei servizi della Commissione pubblicato nel

¹ Commissione europea, *Proposta di direttiva 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 delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, Bruxelles, 4.3.2021 COM(2021) 93 final.

² Cfr. European Commission, *Equal Pay. Overview of landmark case-law of the Court of Justice of the European Union*, Luxemburg, 2019.

³ Commissione europea, *Raccomandazione 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza*, 2014/124/UE.

⁴ Commissione europea, *Relazione sull'attuazione della raccomandazione della Commis-*

2020, si segnala inoltre come, in alcuni casi, le misure siano state adottate con un ambito di applicazione o una portata non pienamente conformi alle indicazioni della Raccomandazione, ad es. per la previsione di soglie occupazionali molto più elevate o l'assenza di sanzione. A titolo esemplificato, la legge tedesca sulla trasparenza retributiva del 2017⁵ ha introdotto, ma solo nelle aziende con più di 200 dipendenti, il diritto per i lavoratori di conoscere in forma anonima i dati delle retribuzioni dei colleghi assegnati a mansioni simili o di pari valore; la stessa legge ha previsto pay audit e reporting solo al superamento della soglia dei 500 dipendenti, senza stabilire alcuna sanzione in caso di mancato ottemperamento⁶.

La proposta di Direttiva presentata nel 2021 prosegue sulla linea tracciata dalla Raccomandazione (pur non includendo, a differenza di quest'ultima, obblighi di reporting per le imprese sotto i 250 lavoratori⁷). In particolare, stabilisce, a monte e nella prospettiva della prevenzione, diritti soggettivi individuali di informazione e un processo di rendicontazione di dati aggregati. A tal riguardo, è importante evidenziare da subito come la proposta includa espressamente all'art. 1, tra le altre, la definizione di **quartile retributivo** (ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato) e all'art. 8 richieda che la rendicontazione indichi «la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo». Sempre l'art. 8 prevede che sia espressamente indicato anche il divario retributivo **mediano** nelle componenti fisse e variabili della retribuzione.

sione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza, Brussels, 20.11.2017, COM(2017) 671 final; cfr. Veldman 2017.

⁵ Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, BGBl, Nr. 44, vom 5.7.2017 (www.bgbl.de).

⁶ Cfr. Commission staff working document, *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'*, Brussels, 5.3.2020, SWD(2020), 50 final, 13 ss. Criticità rispetto al grado di effettività della normativa sono evidenziate anche dal governo federale tedesco in un report pubblicato a febbraio 2020 (*Report by the Federal Government on the effectiveness of the Act to Promote Transparency in Wage Structures among Women and Men*, www.bmfsfj.de).

⁷ Nella relazione accompagnatoria, si spiega che «la Commissione ha esaminato le modalità per semplificare e ridurre gli oneri, in particolare per le imprese di piccole dimensioni. Le misure contenute nella presente proposta, basate sulle prassi nazionali nell'UE e altrove, sono intese a rafforzare il diritto alla parità retributiva limitando nel contempo i possibili costi e oneri e tenendo conto della difficile situazione economica nell'UE a causa della pandemia di COVID-19. La proposta tiene quindi conto del principio di proporzionalità. In particolare, dato il potenziale sforzo richiesto per raccogliere e comunicare le informazioni sulle retribuzioni, l'obbligo di presentare relazioni si applica solo ai datori di lavoro con almeno 250 lavoratori» (p. 9).

A seguire, la proposta prevede la possibilità per i lavoratori e i loro rappresentanti di chiedere chiarimenti e dettagli ulteriori, comprese spiegazioni su eventuali disparità, nonché l'effettuazione di una valutazione congiunta in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, al ricorrere di un divario medio (su dati aggregati) pari almeno al 5%, non giustificato dal datore con fattori oggettivi e "neutri" sotto il profilo del genere. La previsione di queste garanzie è tanto più rilevante nel momento in cui vi è agganciata un'inversione completa (e non solo parziale) dell'onere della prova. Segnatamente, si stabilisce che «qualora un datore di lavoro non abbia rispettato uno qualsiasi dei diritti o degli obblighi in materia di trasparenza retributiva [...], gli Stati membri provvedono affinché spetti al datore di lavoro dimostrare, in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo riguardante una discriminazione diretta o indiretta, che non vi è stata discriminazione» (art. 16, par. 2).

Per quanto riguarda la normativa italiana in tema di trasparenza retributiva di genere, è significativo ricordare come la stessa, pur tra le prime introdotte in Europa, si sia a lungo confrontata con importanti rilievi critici. Da un lato, l'art. 46 d.lgs. 198/2006, versione previgente le modifiche apportate dalla l. 162/21, circoscriveva l'obbligo di reporting biennale alle aziende con più di 100 dipendenti, quindi con soglia occupazionale più alta di quella raccomandata dalla Commissione europea (ma più bassa di quella indicata nella proposta di direttiva). Dall'altro, i dati sulle retribuzioni ivi richiesti erano molto aggregati e non consentivano un'analisi dettagliata delle differenze rispetto ai singoli elementi. Come specificato nel d.m. 3.5.2018, a dover essere indicato, infatti, era solo il monte retributivo annuo lordo, con distinzione, per ogni categoria e livello di inquadramento, tra quello complessivamente erogato all'insieme dei dipendenti e quello corrisposto al solo personale femminile. Tale ammontare era comprensivo di tutti gli elementi retributivi, inclusi gli straordinari, le indennità, i premi e le mensilità aggiuntive.

Varie sono state le proposte di legge presentate negli ultimi anni con l'obiettivo di superare le criticità evidenziate. Molte di esse, tra cui quella di iniziativa Cnel, sono confluite nel testo della l. 162/21⁸.

La legge di riforma affronta il tema della parità di genere in una prospettiva più ampia di quella retributiva, pur compresa.

Rispetto al tema che ci occupa, ossia la trasparenza retributiva, la l. 162 risponde ai

⁸ Il disegno di legge, che ha visto come Relatrice l'on. Gribaudo, unificava in un unico testo i disegni C.522, C.615, C.1320, C.1345, C.1675, C.1732, C.1925, C.2338, C.2424, C.2454.

rilievi critici avanzati nei confronti della versione previgente dell'art. 46 d.lgs. 198/06 abbassando la soglia dell'obbligo di reporting ai 50 dipendenti (con possibilità di presentazione volontaria per le aziende sotto-soglia) e richiedendo, tra i vari profili, che il rapporto, secondo le indicazioni che saranno fornite con decreto ministeriale, scorpori i dati sulle componenti accessorie del salario, sulle indennità anche collegate al risultato e sui bonus.

Al riguardo, si consenta di evidenziare come l'eventuale implementazione della nuova direttiva europea sulla trasparenza retributiva richiederebbe un ulteriore intervento sul versante dei report biennali, a integrazione di quanto già meritoriamente introdotto.

Come si è visto, infatti, la proposta di direttiva prevede diritti individuali di informazione e un sistema di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori, all'emergere di un differenziale sentinella che il datore non riesca a giustificare sulla base di fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Questi diritti di informazione e obblighi di confronto sono molto importanti, perché, da un lato, il dato aggregato delle retribuzioni, per quanto distinto tra elementi fissi e accessori, non permette una lettura immediata del differenziale, se non incrociato con altri dati, come ad esempio il numero di occupati e di part-time per livello. Dall'altro, il dato che può emergere anche da una lettura incrociata risulta comunque un dato medio, che può fornire dei primi segnali sentinella ma non riesce necessariamente a restituire la portata del problema e a segnalare le cause.

A tal fine, è molto importante segnalare che già l'integrazione di dati richiesta dalla proposta di direttiva nel contesto del reporting - ossia, in particolare, l'indicazione del divario retributivo mediano⁹ e la verifica della distribuzione di uo-

⁹ Art. 8: I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscono le seguenti informazioni relative alla loro organizzazione, conformemente ai paragrafi 2, 3 e 5:

- (a) il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile;
- (b) il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili;
- (c) il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile;
- (d) il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili;
- (e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- (f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- (g) il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile per categorie di lavoratori ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

mini e donne nei quartili retributivi - può consentire un migliore apprezzamento della questione e costituisce quindi una scelta di metodo condivisibile.

A incentivazione della trasparenza e delle buone prassi, la l. 162 prevede, altresì, con inserimento dell'art. 46-bis, che a decorrere dal 1° gennaio 2022 sia istituita la certificazione della parità di genere, riconosciuta alle aziende che, sempre sulla base di indicazioni che saranno fornite tramite decreto ministeriale, presenteranno determinati parametri minimi con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere saranno riconosciuti uno sgravio dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, punteggi premiali per la valutazione, da parte di Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti, nonché criteri premiali nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti delle pubbliche amministrazioni relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere. Questa novità si colloca nel solco tracciato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR - Recovery Plan), che ha indicato tra le riforme da adottare proprio l'istituzione di un sistema di certificazione della parità di genere (anche retributiva). Specificamente, l'«Investimento 1.3» prevede sia definito un Sistema nazionale di certificazione che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente «critiche» (opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità). Tre sono gli step dell'intervento: la definizione del sistema di certificazione e del meccanismo premiante da parte di uno specifico Tavolo di lavoro istituito presso il Dipartimento Pari Opportunità; la creazione di una piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché dell'albo degli enti accreditati; l'attivazione del sistema di certificazione a partire dal Q2 2022. Si specifica che il sistema sarà aperto a tutte le imprese (anche micro) e nella fase sperimentale (fino al Q2 2026) la certificazione sarà agevolata per le pmi e accompagnata da servizi dedicati e assistenza.

Da segnalare, nel frattempo, la specifica rilevanza attribuita al rapporto di cui all'art. 46 d.lgs. n. 198/2006 – o comunque alla presentazione di una relazione di genere per gli operatori economici con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 100 – nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC (art. 47 d.l. n. 77/2021, conv. l. n. 108/21).

2. L'analisi dei report del biennio 2018-19 relativi alle aziende della Regione Emilia-Romagna

L'indagine sui report del biennio 2018-19 relativi alle aziende della Regione Emilia-Romagna consente di individuare, nel merito, i divari di genere rilevabili a livello occupazionale, con particolare attenzione al trattamento economico, ma permette altresì di sviluppare una riflessione di carattere metodologico sui limiti del reporting previsto dalla versione previgente dell'art. 46 e sulle potenzialità sia della modifica intervenuta nel 2021 sia, soprattutto, di quella che sarà richiesta in caso di adozione della direttiva Ue.

Si fa riferimento, in particolare, ai limiti derivanti da una aggregazione di dati che non distingue tra elementi retributivi fissi di base e componenti complementari/variabili/bonus e alle potenzialità di un calcolo che, non fermandosi al dato medio o mediano, arrivi ad osservare la distribuzione del divario nei diversi quartili retributivi.

2.1 Il gender gap nei livelli e nelle dinamiche occupazionali

Il campione fornito dai report biennali analizzati comprende un numero complessivo di maschi pari a 242273 e un numero complessivo di femmine pari a 227439.

Il numero medio di femmine e maschi presenti in azienda nel 2018 è simile: 212 donne e 226 maschi.

Se si analizza la distribuzione di uomini e donne per categoria lavorativa (dirigenti, quadri, impiegati, operai), nel 2018 (totale al 31/12), si può osservare uno **squilibrio di genere nelle posizioni apicali**. Nello specifico, mentre le dirigenti nelle aziende rispondenti sono 4112, i dirigenti del nostro campione sono 7622. E' interessante osservare (Tabella 1) che **le donne dirigenti sono presenti in pochissime aziende**. Si deve arrivare al 9° decile del campione (90° percentile) per trovare 2 donne dirigenti. Invece, i dirigenti maschi sono presenti dal 50° percentile, cioè dalla metà del campione.

Per quanto attiene ai quadri (complessivamente 18994 quadri maschi vs 7557 quadri femmine), la distribuzione dei quadri donna e uomo rispecchia quella dei

dirigenti, anche se la **presenza di quadri donna si riscontra in un maggior numero di aziende**. I quadri donna sono presenti nel 50% delle aziende. I quadri maschi nel 75%.

Tabella 1. Presenza di dirigenti e quadri M e F nelle aziende dell'Emilia Romagna

Percentile	Dirigenti F	Dirigenti M	Quadri F	Quadri M
10%	0	0	0	0
25%	0	0	0	1
50%	0	1	1	4
75%	0	5	3	11
90%	2	10	9	24

Il quadro relativo alla distribuzione di genere nei livelli occupazionali è riassunto nella tabella riepilogativa sottostante (Tabella 2).

Tabella 2. Occupati al 31-12-2018

	Femmine			Maschi			Totale
		% riga	% colonna		% riga	% colonna	
Operai	97678	44,3%	44,2%	122688	55,7%	52,2%	220366
Impiegati	111618	56,6%	50,5%	85647	43,4%	36,5%	197265
Quadri	7557	28,5%	3,4%	18994	71,5%	8,1%	26551
Dirigenti	4112	35%	1,9%	7622	65%	3,2%	11734
Totale	220965			234951			

L'analisi delle assunzioni intercorse nel 2019 conferma lo squilibrio di genere nelle posizioni apicali (Tabella 3). Segnatamente, tra il 2018 e il 2019 sono stati assunti nelle 1070 imprese: 725 dirigenti maschi e 450 dirigenti femmine; 1175 quadri: 833 femmine e 2386 maschi.

Tabella 3. Assunzioni nel corso del 2019

	Femmine		Maschi		Totale
		% riga		% riga	
Operai	34642	50,4%	34076	49,6%	68718
Impiegati	19618	58,7%	13827	41,3%	33445
Quadri	833	25,9%	2386	74,1%	3219
Dirigenti	450	38,3%	725	61,7%	1175
Totale					

I dati per quadri e dirigenti mostrano chiaramente lo squilibrio di genere nelle assunzioni apicali. Anzi, la distribuzione di genere delle assunzioni mostra che nel corso del 2019 si sono amplificate le differenze di genere nella presenza in ruoli quadri-dirigenti.

Per quanto riguarda impiegati e operai, la situazione mostra un incremento della percentuale delle impiegate sul totale impiegati. Infatti, le assunzioni di impiegate sono in percentuale superiore alla media delle donne impiegate nel 2018. Per quanto riguarda gli operai/e, la percentuale di donne in questa categoria aumenta visibilmente nel corso del 2019. La percentuale di assunzioni femminili tra gli operai è di 6 punti maggiore della percentuale di donne operaie a fine 2018.

L'andamento delle assunzioni nel corso del 2019 mostra come vi sia una tendenza a una maggiore parità di genere nelle occupazioni alla base della piramide. Diversamente, la rappresentanza delle donne nelle categorie lavorative apicali diminuisce.

Approfondimento su disabili e categorie protette:

occupat* al 31-12-2018: 9026 maschi (55,2%), 7305 femmine (44,7%).
Totale 16331

assunt* nel corso del 2019: 822 maschi (50,7%), 799 femmine (49,3%).
Totale 1621.

2.2. Il gender gap nel part-time e nei congedi

Fino a qui si è voluto fotografare la situazione occupazionale, partendo dai livelli del 2018 e mostrando la dinamica 2018-2019.

L'indagine si concentrerà ora sull'occupazione nell'anno più recente (2019) per verificare la distribuzione di genere per tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato, part-time) nonché per accesso a CIG, aspettativa e congedo parentale (Tabella 4).

La tabella 4 evidenzia, ancora una volta, come part time, aspettativa e congedo parentale siano prerogative delle donne.

Tabella 4. Occupati al 31-12-2019 per tipologia contrattuale, aspettativa, CIG e congedo parentale

	Femmine			Maschi			Totale
		% riga	% colonna		% riga	% colonna	
TI	201571	48,08	57,95	217628	51,92	78,12	419199
TI PT	87318	85,93	25,10	14300	14,07	5,13	101618
TD	22442	52,88	6,45	19996	47,12	7,18	42438
TD PT	8996	72,65	2,59	3387	27,35	1,22	12383
CIG zero ore*	354	38,52	0,10	565	61,48	0,20	919
CIG no zero ore*	1388	10,67	0,40	11620	89,33	4,17	13008
Aspettativa	20774	67,83	5,97	9852	32,17	3,54	30626
CP	4982	80,07	1,43	1240	19,93	0,45	6222
	347825			278588			

Nota: TI: tempo indeterminato; TI PT: tempo indeterminato part time; TD: tempo determinato. CP: congedo parentale;

*CIG sicuramente in settori a maggiore presenza maschile. Per questo la differenza di genere.

2.3. Il gender gap nella formazione: i limiti dei dati

Se si analizzano i dati relativi alla formazione e si ricostruisce il totale di donne e uomini che hanno svolto formazione nel corso del 2019, si può rilevare come la formazione sembri distribuirsi equamente: 521459 donne e 570702 uomini.

D'altra parte, laddove si intenda calcolare la proporzione sul totale occupati (su 220965 donne e 234951 maschi), si registra il limite di un dato che mostra il numero di partecipanti (un numero quindi corrispondente anche a più partecipazioni di uno stesso soggetto) e non di soggetti.

Tabella 5. La formazione durante il 2019*

	Maschi	Femmine
Formazione (partecipanti)	570702	521459
Totale occupate/i	234951	220965
%*	-	-

*non possiamo calcolarla

2.4. Il gender pay gap

I dati raccolti a livello aziendale permettono di calcolare una retribuzione pro-capite per ogni azienda, distinguendo per categoria lavorativa e sesso. E' importante premettere, però, che l'indagine non può riguardare i dirigenti, considerato che i report non presentano per tale categoria il monte retributivo totale ma soltanto gli importi massimi e gli importi per scaglioni. L'analisi partirà pertanto dai quadri e proseguirà per gli impiegati e, infine, per gli operai.

L'analisi del gap retributivo si è svolta in più step. Per il campione complessivo e per ogni categoria lavorativa si è proceduto come segue:

- Abbiamo calcolato la retribuzione pro-capite a livello aziendale, per donne e uomini separatamente considerati. La retribuzione pro-capite, di donne e uomini, è ottenuta dividendo il monte retribuzioni pagato alle donne (uomini) per il numero di occupate (occupati).

Ottenuta la retribuzione pro-capite aziendale, per donne e uomini separatamente considerati, abbiamo rappresentato le due distribuzioni (M e F) delle

retribuzioni pro-capite valutate nel campione di aziende. Tali distribuzioni rappresentano la frequenza, nel nostro campione, dei diversi livelli di retribuzioni pro-capite.

Il confronto tra la distribuzione maschile e quella femminile fornisce un quadro delle differenze retributive di genere nella regione Emilia Romagna (per categoria lavorativa). L'analisi si completa di una tabella con i valori di alcuni quartili delle due distribuzioni e il calcolo del differenziale retributivo di genere in corrispondenza di tali quartili.

- b) Un diverso approfondimento è fornito dall'analisi a livello aziendale. Per ogni azienda, calcoliamo il differenziale retributivo tra donne e uomini nella retribuzione pro-capite. Successivamente rappresentiamo la distribuzione di tale differenziale aziendale sul campione delle aziende osservate e ne valutiamo l'incidenza in corrispondenza di alcuni quartili.

Questo tipo di analisi è complementare a quella del punto precedente. In questo caso, il focus è sulla singola azienda. L'approfondimento aziendale ci permetterà di fare alcune osservazioni conclusive, anche di tipo metodologico, sulla nuova normativa europea di rilevazione aziendale del differenziale retributivo di genere.

Per differenziale retributivo di genere, o *gender pay gap* (GPG), si intende la differenza tra la retribuzione pro-capite femminile e la retribuzione pro-capite maschile, valutata in percentuale della retribuzione pro-capite maschile. Dati W_f , la retribuzione pro-capite femminile, W_m la retribuzione pro-capite maschile, il $GPG = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$.

L'analisi sul campione

a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite

Figura 1. Quadri, Impiegati e Operai- Retribuzione pro-capite:

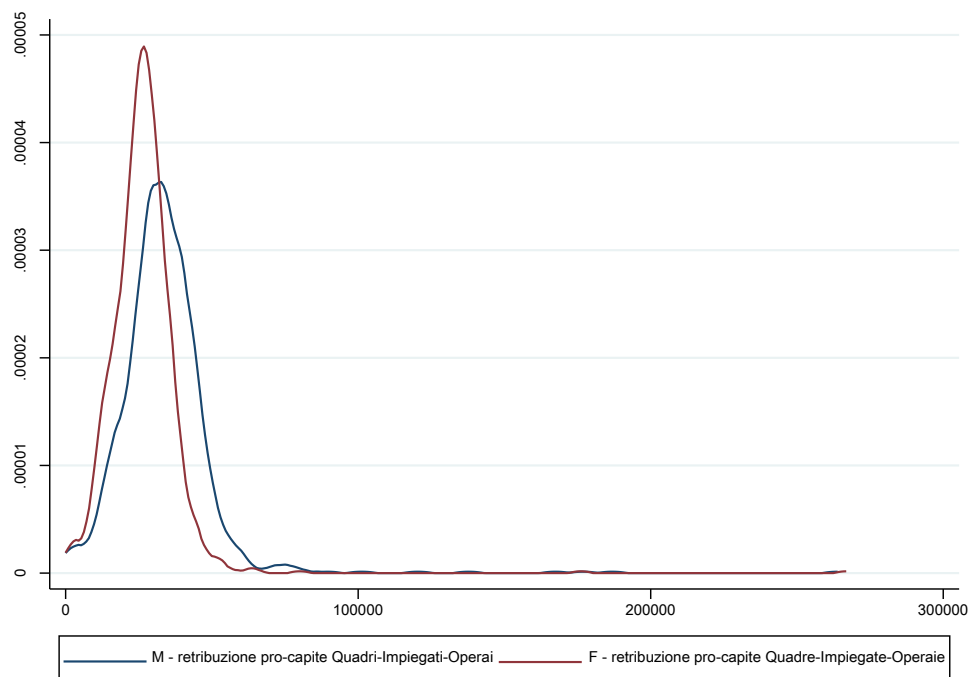


Tabella 6. Quadri, Impiegati e Operai – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F

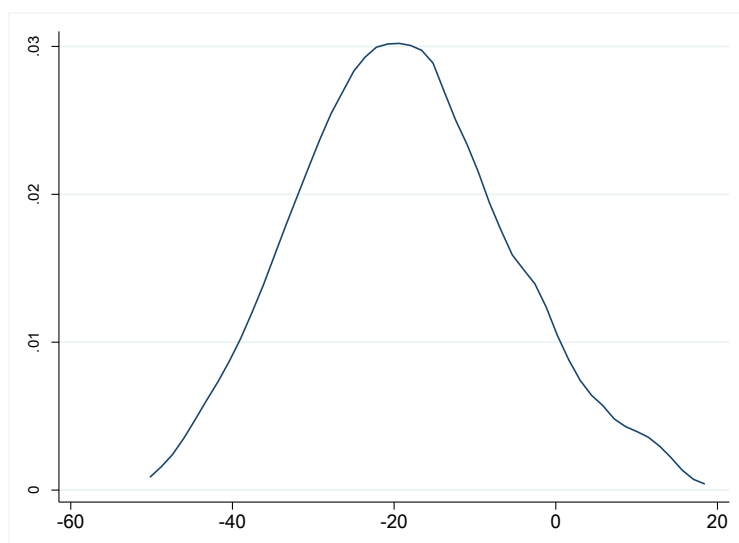
Percentile	Retribuzione pro-capite F	Retribuzione pro-capite M	GPG (%)*
10°	13875	17220	-19,43
25°	20259	25616	-20,91
Mediana	26229	32525	-19,36
75°	31581	40315	-21,66
90°	36979	47027	-21,37
Media	26229	32525	-19,36

$$* \text{ GPG} = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$$

La Tabella 6 riassume i valori percentili della Figura 1. Le due distribuzioni per M e F sono diverse ma non troppo distanti. Nel complesso (quadri, operai e impiegati) il gap retributivo tra donne e uomini si aggira intorno al 20% ed è pressoché costante lungo le distribuzioni.

b) La distribuzione del GPG aziendale

Figura 2. Quadri, Impiegati e Operai- Distribuzione del GPG aziendale



La Figura 2 mostra un GPG aziendale molto eterogeneo. Il valore mediano è, anche in questo caso, intorno al -20%. Però, molte aziende presentano un GPG a sfavore delle donne inferiore al -20%, fino a -40%. Si riscontrano anche casi di GPG positivo, in riferimento a circa il 25% delle aziende campionate.

Quadre/Quadri

a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite

Figura 3. Quadri - Retribuzione pro-capite: distribuzioni F e M

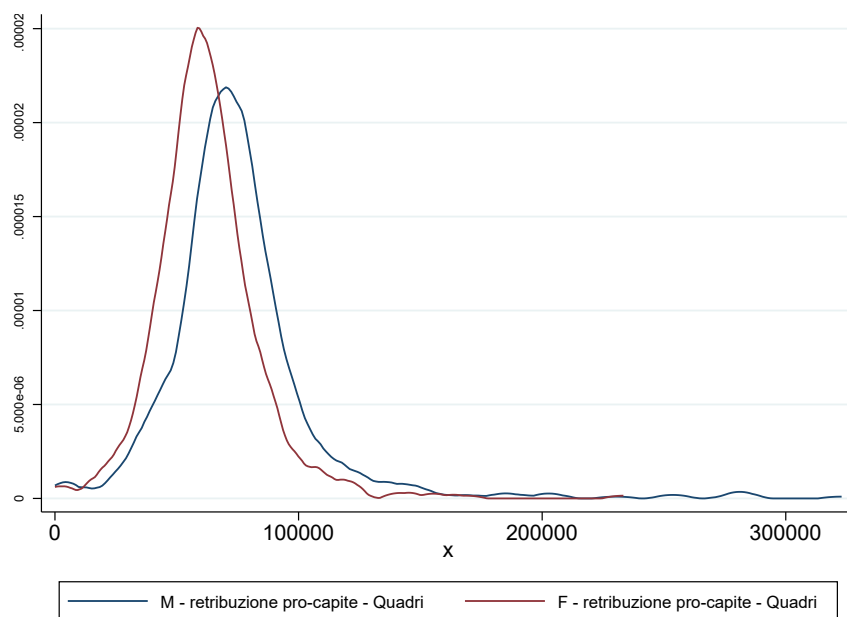


Tabella 7. Quadri – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F

Percentile	Retribuzione pro-capite F	Retribuzione pro-capite M	GPG (%)*
10°	39990	45151	-11,43
25°	50878	59581	-14,61
Mediana	60731	72000	-15,65
75°	72107	84394	-14,56
90°	85940	102870	-16,46
Media	64965	77196	-15.84

$$* \text{GPG} = [(W_f \cdot W_m) / W_m] * 100$$

La Tabella 7 “quantifica” quanto osservato nella Figura 3. Le due distribuzioni per M e F sono diverse, ma non troppo distanti. Per i quadri, il gap ai livelli più bassi della retribuzione è di circa -11%. Al crescere della retribuzione, il gap sale, non di molto, ma raggiunge il -16% al 90° percentile. **Il valore mediano del GPG per i quadri è del 15,65% a sfavore delle donne. Valore mediano e medio del GPG sono allineati (valore medio -15,84%).**

b) La distribuzione del GPG aziendale

In Figura 4 rappresentiamo la distribuzione del GPG aziendale per coloro che ricoprono il ruolo di quadri e in Tabella 7 mostriamo il valore del GPG aziendale valutato in diversi punti di tale distribuzione. Il GPG a livello di azienda evidenzia un valore sia negativo (a sfavore delle donne) che positivo (a favore delle donne). Le donne subiscono un differenziale retributivo negativo nella maggior parte del campione, però il gap è positivo in circa un terzo delle aziende.

Il GPG aziendale per le donne quadro è molto elevato per un 10% delle aziende (pari a -41% circa) e si riduce a circa -11% in corrispondenza della mediana aziendale. Al terzo quartile della distribuzione (75%) il GPG diventa positivo e pari al 2,21%. Nel decile più alto della distribuzione (10% delle aziende), le donne raggiungono livelli retributivi del 22% più alti di quelli degli uomini.

Si noti la differenza tra il valore mediano e il valore medio del GPG. Entrambi sono negativi ma il valore medio è in valore assoluto più grande del valore mediano. Questo è dovuto al fatto che il valore medio è sensibile alla grandezza delle osservazioni.

Figura 4. Quadri – Distribuzione del GPG aziendale

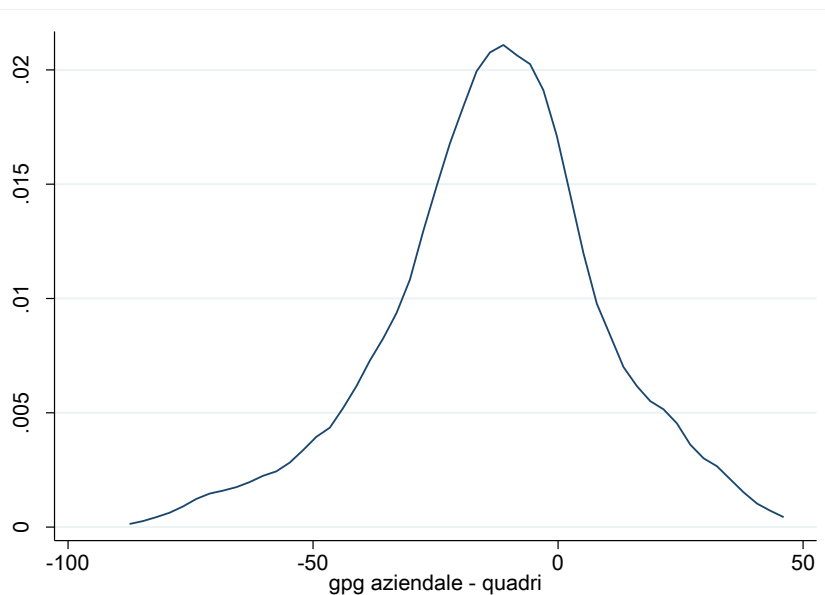


Tabella 8. Quadri – La distribuzione del GPG aziendale

Percentile	GPG aziendale (%) [*]
10°	-41,46
25°	-24,47
Mediana	-10,84
75°	2,21
90°	21,45
Media	-15,84

^{*} $GPG = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$

Impiegate/Impiegati

a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite

In Figura 5 sono rappresentate le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite di impiegate e impiegati. Si osserva la sostanziale differenza tra le due distribuzioni: la distribuzione delle retribuzioni degli uomini domina sostanzialmente quella delle donne. La distribuzione delle impiegate è molto concentrata su un valore modale ben inferiore a quello della distribuzione degli impiegati e la distribuzione degli impiegati mostra una maggiore dispersione verso valori maggiori.

Figura 5. Impiegati - Retribuzione pro-capite: distribuzioni F e M

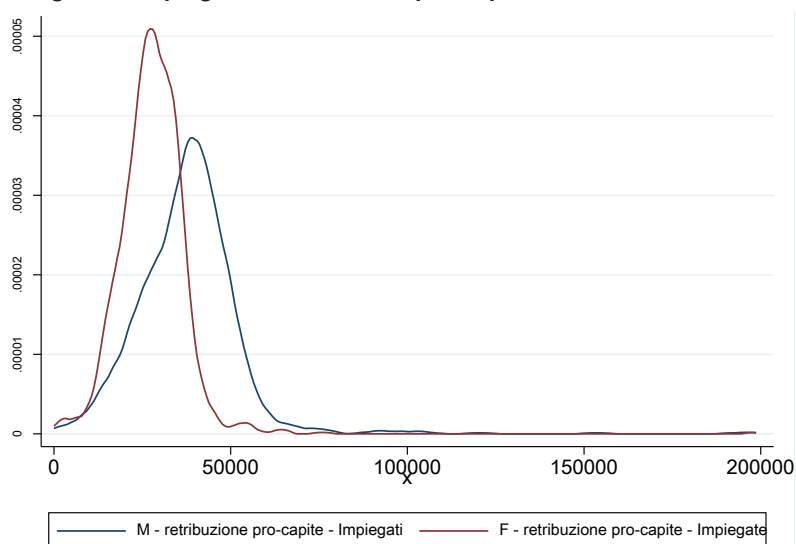


Tabella 9. Impiegati – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F

Percentile	Retribuzione pro-capite F	Retribuzione pro-capite M	GPG (%)*
10°	16669	20998	-20,62
25°	22492	29401	-23,50
Mediana	27673	37976	-27,13
75°	33069	45096	-26,67
90°	36734	51234	-28,30
Media	27722	42188	-34,29

$$* \text{GPG} = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$$

I valori corrispondenti ai quartili e ad alcuni decili di tali distribuzioni sono indicati in Tabella 9. Il gap retributivo tra impiegate e impiegati nelle aziende dell'Emilia Romagna è più ampio di quanto osservato per i quadri. Le impiegate soffrono un gap retributivo pari ad almeno il 20% della retribuzione maschile e tale differenziale cresce al crescere del livello retributivo. In corrispondenza del decile più elevato delle due distribuzioni, il differenziale tra donne e uomini è pari al 28% della retribuzione degli uomini.

Si noti la differenza tra gap retributivo medio e mediano. Il gap medio è ben più elevato (a sfavore delle donne) di quello mediano, a testimonianza del fatto che il livello delle retribuzioni degli uomini è ben maggiore di quello delle donne.

b) La distribuzione del GPG aziendale

Di seguito illustriamo la distribuzione del gap aziendale misurato sulle differenze tra retribuzioni pro-capite di impiegate e impiegati a livello di singola azienda. **A differenza di quanto rilevato per i quadri, per le impiegate il gap retributivo è negativo per un 90% della distribuzione**, il che significa che il gpg è a sfavore delle donne in più del 90% delle aziende del campione.

In Tabella 10 osserviamo i valori del gap osservati in diversi punti della distribuzione. Nel 25% delle aziende osservate, il gap retributivo a sfavore delle impiegate è pari ad almeno il 34%. Nel 50% delle aziende del campione, la retribuzione delle donne è inferiore a quella degli uomini nella misura del 24% circa. In tre quarti del campione il gap (negativo) non scende al di sotto del 12%.

Si osservi come, in questo caso, il valore medio del gap sia inferiore (in valore assoluto) del valore mediano. Alcune donne, sebbene poche, riescono ad ottenere retribuzioni molto elevate che influenzano il valore medio.

Figura 6. Impiegati – Distribuzione del GPG aziendale

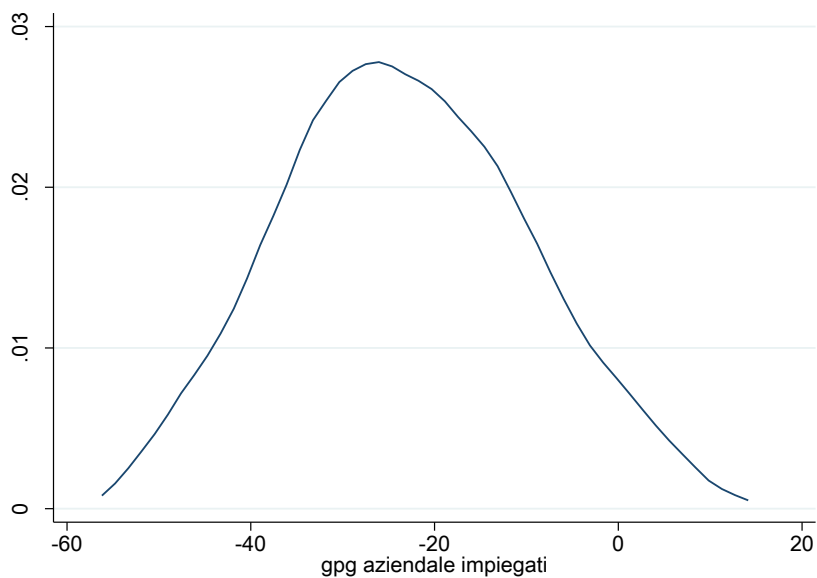


Tabella 10. Impiegati – La distribuzione del GPG aziendale

Percentile	GPG aziendale (%) [*]
10°	-44,00
25°	-34,05
Mediana	-23,85
75°	-12,55
90°	-1,03
Media	-15,83%

Operaie/Operai

a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite

Figura 7. Operai - Retribuzione pro-capite: distribuzioni F e M

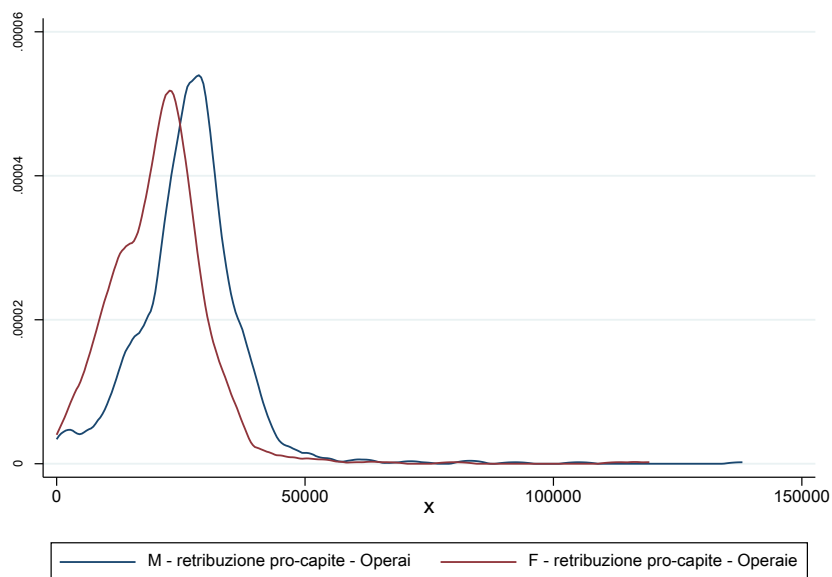


Tabella 11. Operai – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F

Percentile	Retribuzione pro-capite F	Retribuzione pro-capite M	GPG (%)*
10°	8536	13455	-36,56
25°	14302	21170	-32,44
Mediana	21032	27063	-22,29
75°	25846	31571	-18,13
90°	31265	37407	-16,42
Media	25311	27080	-6,53

* $GPG = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$

Per la categoria “operai” osserviamo un gpg molto elevato per retribuzioni basse (inferiori al valore mediano). Il gpg decresce all'aumentare della retribuzione e scende al 16% circa in corrispondenza dell'ultimo decile della distribuzione. Le donne operaie che riescono a progredire economicamente (a fare carriera come operaie) sono premiate e il loro gap scende al di sotto dei livelli del gap che si evidenzia per le impiegate.

Il trend del gpg lungo la distribuzione è inverso a quello che osserviamo per impiegate e quadri.

Come per le impiegate, anche per le operaie il valore mediano del gpg è molto diverso dal valore medio. Come per le impiegate, si osserva un valore medio inferiore del valore mediano (sebbene entrambi negativi) a testimonianza del fatto che alcune donne riescono ad ottenere retribuzioni elevate.

b) La distribuzione del GPG aziendale

Figura 8. Operai – Distribuzione del GPG aziendale

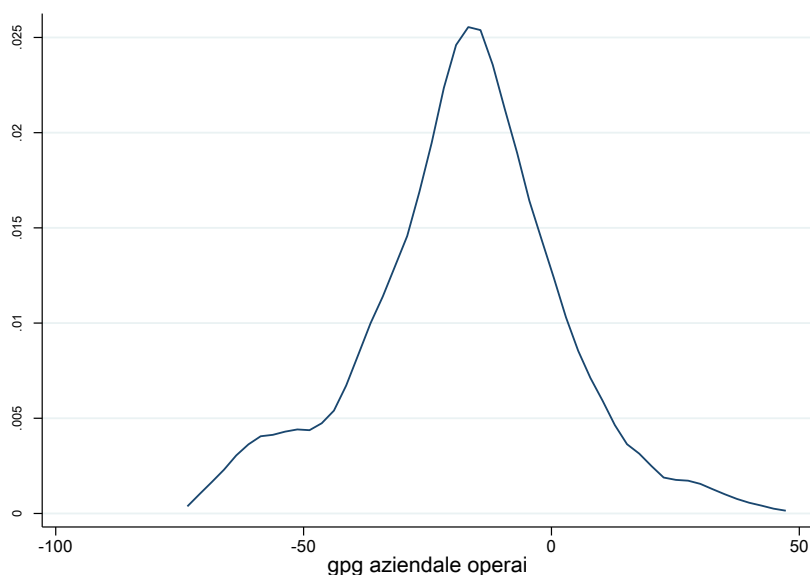


Tabella 12. Operai – La distribuzione del GPG aziendale

Percentile	GPG aziendale (%)*
10°	-53,26
25°	-30,66
Mediana	-16,87
75°	-4,40
90°	13,14
Media	10,97

Per le operaie il gpg aziendale è positivo (a favore delle donne) in circa il 20% del campione. E' una situazione migliore di quella delle impiegate. In sostanza, le operai che riescono a fare carriera, riescono a chiudere il gpg con i colleghi.

2.5 La distribuzione del gpg tra i diversi settori

Nell'analisi della distribuzione del gpg all'interno dei diversi settori, si è deciso di concentrare l'attenzione sui settori che presentano un numero significativo di aziende all'interno del campione, segnatamente su manifatturiero (con distinzione tra metalmeccanico e tessile), edilizia, commercio e distribuzione, trasporti, servizi alle imprese.

**Tabella 13. La rilevanza dei settori in termini occupazionali
(occupati alle dipendenze al 31/12/2019)**

	ISTAT censimento 2019		Il nostro campione	
	Imprese 2018	Addetti 2018	Totale alle dipendenze	Di cui femmine
Manifatturiero:	19.447	415.738	160.043	46.244
di cui metalmeccanico			85.713	17.655
tessile			8733	6823
Costruzioni	8.499	73.037	11.005	1.120
Commercio, distribuzione	20.622	214.194	57.004	35.135
Trasporti	3.385	66.343	19.486	4.107
Servizi alle imprese	8778	142737	39.029	25.410

**Tabella 14. GPG aziendale per settore valutato in diversi quartili
(numero aziende osservate tra parentesi)**

settore	Tipologia occupazionale	25%	mediana	75%	90%	media
Manifatturiero¹⁰	Quadri (314)	-27,19%	-12,58%	2,29%	21,44%	77,83%
	Impiegati (528)	-35,65%	-26,68%	-17,99%	-9,13%	32,86%
	Operai (447)	-25,89%	-15,15%	-6,13%	5,09%	13,78%
di cui						
Metalmeccanico	Quadri (154)	-25,29%	-11,26%	2,29%	21,45%	163,96%
	Impiegati (274)	-36,24%	-27,03%	-18,14%	-11,13%	85,73%
	Operai (210)	-26,76%	-15%	-5,85%	3,76%	42,14%
Tessile	Quadri (18)	-15,04%	-3,96%	16,79%	50,50%	16,19%
	Impiegati (27)	-33,17%	-28,95%	-17,55%	-3,87%	-19,22%
	Operai (26)	-20,74%	-10,79%	6,20%	15,39%	-4,25%
Costruzioni¹¹	Quadri (12)	-29%	-12,78%	-3,43%	0,91%	-17,67%
	Impiegati (32)	-37,93%	-30,88%	-10,79%	-4,38%	-26,14%
	Operai (9)	-86,79%	-53,20%	-33,68%	-19,13%	-58,20%
Commercio¹²	Quadri (53)	-21,81%	-10,94%	8,66%	29,45%	123,63%
	Impiegati (104)	-34,52%	-22,70%	-14,22%	-4,06%	42,03%
	Operai (65)	-43,63%	-21,75%	3,82%	98,45%	59,76%
Trasporti	Quadri (23)	-21,54%	-4,09%	4,02%	15,27%	-9,48%
	Impiegati (51)	-33,88%	-19,73%	-8,15%	21,02%	-17,46%
	Operai (44)	-28,42%	-17,83%	-8,17%	25,11%	15,18%
Servizi alle imprese	Quadri (19)	-17,72%	0,41%	20,63%	42,72%	2,13%
	Impiegati (47)	-30,47%	-19,03%	-11,37%	11,55%	-10,98%
	Operai (39)	-37,63%	-29,33%	-15,19%	11,86%	-19,92%

$$* \text{ GPG} = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$$

¹⁰ All'interno di questa analisi, il settore manifatturiero raggruppa le aziende con codici Ateco dal 10 al 33; il sotto-settore metalmeccanico l'intervallo 24-29, quello tessile 13-14.

¹¹ All'interno di questa analisi, il settore costruzioni raggruppa le aziende con codici Ateco dal 41 al 43.

¹² All'interno di questa analisi, il settore commercio raggruppa le aziende con codici Ateco dal 45 al 47, quello dei trasporti dal 49 al 53, quello dei servizi alle imprese 81 e 82.

2.6 Riflessioni conclusive

L'analisi conferma alcuni dati consolidati nella riflessione sul gpg: una dinamica occupazionale caratterizzata dal cd. tetto di cristallo, con minor rappresentanza delle donne nelle categorie dei quadri e dirigenti, esacerbata peraltro nelle assunzioni intercorse nel 2019; una incidenza di part-time, aspettative e congedo parentale maggiore sulle lavoratrici; una distribuzione delle retribuzioni a svantaggio delle donne.

Su quest'ultimo profilo, tuttavia, l'analisi sottolinea la necessità di un ragionamento più articolato, che rischia di appiattirsi se basato esclusivamente su indicatori troppo sintetici, come il valore medio del divario.

E' quanto emerge dal confronto tra i valori medio e mediano del gpg aziendale nelle diverse categorie legali considerate e dalla verifica della distribuzione del gpg aziendale nei diversi percentili.

Se si guarda alla categoria dei quadri, ad esempio, il gpg aziendale medio (-15,48%) risulta molto più del grande del valore mediano (-10,84%); diversamente, per la categoria degli impiegati, dove si riscontra un divario di genere più elevato rispetto a quello dei quadri, nonostante, come sottolineato, una dinamica occupazionale maggiormente a favore delle donne, il gpg aziendale medio (-10,83%) risulta inferiore al valore mediano (-23,85%). Parimenti per la categoria degli operai, il gpg aziendale medio (-10,97%) risulta inferiore al valore mediano (-16,87%).

La rilevanza del valore mediano ai fini di una verifica del gpg si evidenzia in modo particolare quando si osservano i valori all'interno delle aziende del campione, distinte per settori merceologici. In molti casi è solo il valore mediano, e non anche quello medio, a restituire un divario negativo.

L'osservazione del differenziale di genere lungo i diversi punti della distribuzione delle retribuzioni pro-capite consente di registrare un trend di aumento del gpg all'aumentare del livello retributivo per quadri e impiegati (il gpg più elevato si riscontra nei livelli retributivi più elevati), e un trend inverso per gli operai (il gpg più elevato si riscontra nei livelli retributivi più bassi, inferiori al valore mediano).

In questa prospettiva, si conferma la validità dell'approccio metodologico adottato nella proposta di direttiva Ue in materia, volto a richiedere, in sede di reporting, da un lato, l'esplicita indicazione del divario retributivo **mediano** tra tutti i lavoratori di

sempre di sesso femminile e di sesso maschile con distinzione tra componenti fisse e variabili, dall'altro, la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni **quartile retributivo**.

ON. CHIARA GRIBAUDO

Promotrice e Relatrice della Legge n. 162/2021

Buongiorno a tutte e tutti, grazie davvero di questo invito. Sono contenta di essere qui oggi con voi e vi ringrazio davvero sentitamente. Ringrazio Sonia Alvisi, non solo di questo invito, ma del lavoro di squadra che con i professori Peruzzi e Favaro ha fatto: un lavoro che secondo me è d'esempio per il nostro Paese. Siete la dimostrazione però che si può fare bene quando si investe nelle relazioni, quando si parte dalle esigenze di un territorio e si prova a compiere una trasformazione sociale.

In un mondo e in una situazione come quella che stiamo attraversando, dopo la pandemia, la guerra oggi, ecco essere qui dà il senso e la restituzione del fatto che si crede nelle pari opportunità, si crede nel lavoro che si fa e si sente perché siamo fatti anche di passione e di sentimento. Se si mettono insieme questi pezzi si dà e si può dare un grande contributo alle azioni politiche da intraprendere. Ringrazio naturalmente la Vicepresidente dell'Assemblea legislativa Emma Petiti, che ho conosciuto in Parlamento e anche lei persona molto preziosa in questa battaglia ancora tutta da vincere.

Non è il caso che approfondisca il testo, perché è stato già abbondantemente illustrato, ma faccio alcune considerazioni più di carattere generale, aggiungendo alcuni elementi che ancora mancano. Mi riferisco naturalmente anch'io ai decreti attuativi che dovrebbero dirimere quegli aspetti che, vi devo dire, non era semplice mettere nero su bianco per il contesto, anche per non andare in contrasto con la direttiva europea.

Volevamo provare a giocare su tre pilastri essenziali: il primo è l'elemento della trasparenza e l'accesso all'informazione, non solo perché lo chiede l'Europa, ma perché effettivamente la trasparenza è oggi un elemento essenziale per il lavoratore e la lavoratrice, per poter capire effettivamente se può o meno esercitare

un diritto e come lo può esercitare. Noi abbiamo provato a lavorare su questo pilastro, in questo contesto, naturalmente, e ci tengo a dirlo, perché poi nel nostro Paese, “fatta la legge, trovato l'inganno”. Ho voluto fortemente, avendo un po' di esperienza parlamentare, adesso anche delle risorse destinate alla costruzione della piattaforma. Perché credo sarà fondamentale avere tutte le intelligenze possibili come quelle che ho sentito a questo Tavolo per costruire nel dettaglio migliore una piattaforma specifica per avere i dati più puntuali, per fare che cosa? Quello che poi nel nostro Paese non si fa mai. Oltre al monitoraggio delle norme che non si fa mai. Poi, una volta raccolti i dati preziosi, come quelli che ho sentito oggi, vanno elaborati, perché poi la politica possa mettere in campo degli strumenti realmente utili, concreti, per cambiare la vita delle persone, non solo delle donne, ma sicuramente delle persone e in questo senso nella legge 162 qualche cosa in più certamente è stato fatto. C'è stata l'unanimità, ma io lo voglio dire anche con chiarezza, l'unanimità è perché c'è una sensibilità che è maturata nell'opinione pubblica su questi argomenti e soprattutto nei confronti del gender pay gap. Non ripeto tutti i dati, perché questa è una platea così qualificata che non è il caso di ritornare su questo. Ci sono degli elementi di fondo su cui invece bisogna che ci concentriamo, cioè il fatto che effettivamente culturalmente faticiamo; il tessuto economico, se non è aiutato da persone anche, come dire, visionarie e vorrei dire generose, fatica a uscire da una logica diciamo di impostazione. E se si è sempre fatto così va bene così. Voi vivete in una terra oggettivamente molto particolare, in un contesto decisamente più favorevole per creare comunità, per creare buone prassi, per creare il giusto contesto per poter abbattere il gender pay gap e poter andare avanti in un'azione progressista e riformista del nostro Paese. Ma è altrettanto vero che l'Italia, da Nord a Sud, è molto più complicata. Ed ecco perché serviva individuare dei compiti precisi.

Secondo pilastro che abbiamo voluto è infatti quello della premialità. È noto a tutti che nel grande dibattito delle pari opportunità ci sono due elementi essenziali che sfavoriscono la partecipazione alla vita democratica del Paese delle donne. Uno è l'accesso al potere. Come se questa cosa, se una donna si interessa di politica e di potere, è una carrierista. L'uomo invece va benissimo, ma non si capisce perché questa differenza. Guardate, vale anche nel lavoro, perché altrimenti qualcuno, a proposito di dati, mi dovrebbe spiegare perché le donne sono la maggior parte dei laureati italiani. Eppure, sono appunto quelle che fanno meno carriera: abbiamo meno manager e una situazione in cui, paradossalmente, più studiamo e meno facciamo carriera. E qual è il vulnus che sta alla base poi di tutto questo?

E' la maternità che ancora oggi è un vulnus incredibile e rappresenta un elemento discriminatorio forte rispetto a quello che può essere il percorso di avanzamento di carriera delle donne. Questo è un dato molto preoccupante in un Paese dove la natalità è, come dire, a zero e dove abbiamo bisogno invece davvero di più bambini e di più famiglie ma non mettiamo in campo abbastanza azioni radicali per invertire questa situazione. Lo dico facendo anche autocritica: abbiamo fatto delle cose importanti negli ultimi anni ma dobbiamo provare anche a gettare il cuore oltre l'ostacolo, perché non credo che sia sufficiente il Family Act. Dovremmo arrivare ai congedi parentali paritari, obbligatori, perché se non facciamo questo non riusciremo a scardinare l'elemento culturale di fondo.

Se ci pensate, alle donne che fanno colloqui di lavoro ancora oggi viene chiesto loro la cosa più intima della vita di ciascuno di noi: e cioè se vogliono fare figli o meno, come se fosse normale che in un colloquio di lavoro queste siano domande consentite. Però non si accettano domande sulla busta paga, su quanto prenderanno in termini di contratto. Si fa fatica ad affermare un nuovo modello culturale. Poi ci sono aree del Paese, come l'Emilia-Romagna, dove per fortuna i dati ci dicono che siamo più avanti, ma non possiamo ignorare il tema culturale.

La prossima battaglia dopo questa norma, oltre alla sua applicazione, sarà vigilare insieme e lavorare per apportare cambiamenti forti sulla costruzione del part time di coppia agevolato. Lo fa la Germania. Anziché inseguire la politica dei bonus dovremmo provare a strutturare delle politiche che permangano al di là dei governi. Certo, non portano molto consenso, ma io penso che non ci possiamo più permettere di tornare indietro perché il mondo è cambiato e se già prima del Covid le emergenze e le disuguaglianze sociali nel nostro Paese, che toccano soprattutto giovani e donne, erano un vulnus democratico enorme, dopo questa pandemia queste disuguaglianze rischiano di esplodere.

C'è un elemento di quanto è stato detto che mi ha molto colpita: avete detto che le donne fanno fatica da sole nella contrattazione e non mi stupisce. Ecco raccogliamo questo elemento perché penso possa essere un elemento di sostegno all'azione dell'importanza delle parti sociali e di quanto può essere effettivamente importante il ruolo del sindacato. Non è un caso che la mia legge ha voluto valorizzare, per quel che era possibile, il ruolo delle parti sociali. E' una legge che prova di nuovo a rimettere in campo il ruolo delle Consigliere di Parità denigrate, che bisogna rimettere al centro e rafforzare il loro ruolo. Questo non riguarda solo i temi di genere, perché noi abbiamo una forte storia di contrattazione collettiva.

Oggi il mondo del lavoro si è frantumato. Serve ricostruzione dei corpi sociali che realmente però si prendano in carico i bisogni e i cambiamenti che sono avvenuti in queste grandi trasformazioni del lavoro. Il legislatore deve accompagnare questo percorso, ma sappiamo anche che spesso la legislazione arriva dopo quello che è già successo in questo tempo. Per questo serve riprendere il tema della buona contrattazione e di una legge sulla rappresentanza, perché così diamo anche al sindacato l'opportunità di ritornare a essere protagonista del mercato del lavoro. Mi rendo conto che è un argomento, come dire, difficile, ma credo che se in questa fase in cui il mondo è cambiato, non lo interpretiamo con coraggio e con la voglia di prenderci in carico i problemi delle persone, trasformando questo percorso davvero in nuove strade, noi faticheremo a ridurre le disuguaglianze e faremo lo stesso errore che abbiamo commesso con la globalizzazione, che non abbiamo saputo interpretare dopo la crisi del 2008.

Non possiamo continuare ad avere un Paese in cui mettiamo le pezze ai buchi che si sono creati nel nostro welfare-state. Dobbiamo costruire un nuovo welfare cercando di evitare di far cadere in ulteriore povertà o sofferenza altre persone. Io penso che sia il tempo, quindi, delle scelte radicali e di provare a fare un salto di qualità anche nel lavoro normativo, ma abbiamo soprattutto bisogno che si applichino le regole che ci sono.

Tornando al secondo pilastro della norma, cioè quello premiale, mi preme sottolineare che anche se le risorse potrebbero non sembrare moltissime, abbassare il costo del lavoro senza intaccare i contributi è un'operazione vincente. Perché lo dico? Perché le donne già hanno contratti troppo spesso saltuari e precari e c'è un fenomeno di cui di nuovo non si sente mai parlare nel dibattito pubblico e tendenzialmente in generale, che è il fenomeno dell'evasione contributiva. E anche da questo punto di vista, fare un intervento pubblico a garanzia delle lavoratrici e che incida su un costo del lavoro, io credo che sia un'operazione di equità e di giustizia. E 'un costo che interessa moltissimo le aziende e che consente anche di vincolare la scelta dell'utilizzo del contratto di lavoro stabile.

Il mio impegno sarà anche quello di far rispettare la norma che prevede un aggiornamento del Parlamento ogni due anni dall'entrata in vigore della legge. Le istituzioni economiche internazionali ed europee ci forniscono un quadro complessivo negativo per le donne nel mercato del lavoro italiano. Abbiamo, dunque, la necessità di approfondire i dati, andando oltre quelli raccolti da Istat e Inps, e in questo lavoro riavrà una sua centralità la Consiglieria di Parità. Il rapporto

biennale al Parlamento non dovrà essere portato dal Ministro di turno, ma proprio dalla Consigliera nazionale di Parità. Questo consentirà al Parlamento e tutte le forze politiche di essere consapevoli dei progressi e delle sacche di resistenza nel Paese, mettendoli nelle condizioni di poter agire di conseguenza. Dal monitoraggio dei dati ci aspettiamo, dunque, norme sempre più adeguate e risposte più puntuali ed efficaci.

In secondo luogo, la certificazione della parità di genere farà anche sì, dal nostro punto di vista, che aumenti il passaggio culturale da fare, perché mai come oggi, soprattutto per le aziende più grandi, il tema della reputazione e della responsabilità sociale ha una sua estrema rilevanza. Pensate ai grandi passi in avanti che le aziende hanno dovuto fare grazie alla crescente sensibilità ambientale dei consumatori ma anche alla risonanza mediatica che ha avuto la Nestlé con la scelta di aumentare i congedi parentali. Le azioni che stiamo registrando dalle imprese sul fronte della parità salariale sono la dimostrazione che le nuove norme del codice delle pari opportunità stanno dando i loro frutti.

I risultati sono ancora disomogenei nel Paese, soprattutto perché le Regioni non hanno lavorato allo stesso modo in questi anni, ma grazie al PNRR, alle risoluzioni come quelle che sono state votate in Emilia-Romagna e anche grazie al fatto che abbiamo voluto le clausole occupazionali per giovani e donne siamo riusciti ad accelerare il processo. Il lavoro che è stato imbastito è molto prezioso, ma dobbiamo fare uno sforzo aggiuntivo affinché quello che poi viene scritto nelle leggi davvero venga attuato e monitorato, soprattutto per evitare rallentamenti come sta succedendo sulla realizzazione di nuovi asili.

Con questo spirito noi dobbiamo rimetterci in cammino. Noi abbiamo bisogno di lavorare per redistribuire potere e opportunità di lavoro, i due gap di genere che sono più profondi nel nostro Paese. Dobbiamo farlo soprattutto per dare attuazione all'art.3 della nostra Costituzione, in cui c'è tantissimo della storia e della tenacia delle donne della Costituente. Mai come in questo tempo dobbiamo lavorare per le disuguaglianze economiche che toccano le donne perché sono naturalmente il punto più profondo. Se qualcuno ancora pensa che se le donne stanno a casa fanno più figli vuol dire semplicemente che sono rimasti al secolo scorso. Oggi sappiamo benissimo che le donne fanno figli se hanno la tranquillità di poterlo fare, se hanno un contratto di lavoro stabile, se hanno la tranquillità di poter avere uno stipendio e di non essere penalizzate perché sono donne. Dobbiamo per questo aggredire il fenomeno del part time involontario che è molto

pesante nel nostro Paese, e soprattutto dobbiamo fare in modo che le donne lavoratrici non vengano in alcun modo penalizzate nell'avanzamento di carriera. Il faro resta sempre la Costituzione che ci ricorda il compito dello Stato: eliminare quegli ostacoli che di fatto limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini. Quel "di fatto" l'hanno voluto le Madri costituenti. L'hanno voluto perché sanno benissimo che le condizioni materiali della vita delle donne, e valeva allora e vale ancora oggi, passano ancora e sempre dal lavoro.

Grazie.

Attività di coordinamento a cura di

Paola Barreca

Supporto alla ricerca ed elaborazione dati

Anna Gnesin

*Posizione organizzativa “Supporto alle attività del difensore civico
e della consigliera regionale di parità”*

Michele Giammario

Progetto grafico ed impaginazione

Federica Grilli

Stampa

Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna

Gennaio 2023

Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna

Settore Diritti dei cittadini

Consigliera di Parità

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

Sito web: www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita

