



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in Consulente del lavoro

**GENDER PAY GAP: LA DIFFERENZA DI SALARIO TRA
UOMO E DONNA ALL'INTERNO DEL SISTEMA
DELL'UNIONE EUROPEA**

Relatrice: Prof.ssa De Mozzi Barbara

Laureanda: Alessia Fanton

Matricola: 1225939

Anno Accademico: 2021/2022

Sommario

INTRODUZIONE	5
PRIMO CAPITOLO: La donna lavoratrice	7
1. GENDER PAY GAP: DEFINIZIONE E NOZIONE DI “LAVORO DI PARI VALORE”	7
2. EVOLUZIONE STORICA DELLA DONNA COME LAVORATRICE	8
3. EVOLUZIONE DELLA LEGISLAZIONE DELL’UNIONE EUROPEA	9
4. TRASPARENZA SALARIALE NELL’UNIONE EUROPEA	10
5. TRA ENUNCIAZIONE FORMALE ED EFFETTIVITA’ DEL DIRITTO.....	12
6. EVOLUZIONE NORMATIVA ITALIANA	13
SECONDO CAPITOLO: Gli ostacoli all’occupazione femminile	17
1. DIFFICOLTA’ DI ACCESSO AL LAVORO: I DATI EUROPEI	17
2. UNO SGUARDO ALL’ITALIA	19
3. LO SCOGLIO DELLA MATERNITA’	21
4. UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE VITA-LAVORO PER LE MADRI LAVORATRICI.....	23
5. ANALISI SULLA DIFFERENZA SALARIALE AD INIZIO CARRIERA	27
6. IL MAINSTRAMING DI GENERE E LE AZIONI POSITIVE	29
7. LA DIFFICOLTA’ DI FARE CARRIERA E RICOPRIRE POSIZIONI APICALI	31
8. IL DIVARIO PENSIONISTICO	35
9. L’INFUENZA DELLA PANDEMIA DA COVID-19	37
10. DALLA TEORIA AL CASO CONCRETO: SENTENZE IN TEMA DI GENDER PAY GAP.....	40
TERZO CAPITOLO: Soluzioni ed iniziative al fine di ottenere un’effettiva parità retributiva	43
1. POLITICHE DI DESEGREGAZIONE E WOMENOMICS.....	43
2. LE INIZIATIVE DELL’UNIONE EUROPEA: IL PIANO D’AZIONE UE 2017-2019/45	
3. UN’UNIONE DELL’UGUAGLIANZA: LA STRATEGIA PER LA PARITA’ DI GENERE 2020-2025.....	49
4. LE INIZIATIVE ITALIANE	52
CONCLUSIONI	59
RIFERIMENTI	61

INTRODUZIONE

Il divario retributivo di genere è tutt'oggi uno dei maggiori ostacoli da affrontare per sconfiggere le discriminazioni tra uomini e donne nel mondo del lavoro e non solo.

Tale problema, infatti, è collegato ad altri fattori socialmente rilevanti, come ad esempio, il ruolo domestico e di cura che ha sempre caratterizzato l'indole femminile.

In quanto donna che dovrà a breve interfacciarsi con il mondo del lavoro, ho reputato interessante svolgere un approfondimento di tale argomento, ancora tabù per molte realtà lavorative.

Molto spesso, noi donne, nei vari colloqui di selezione, riceviamo domande sul nostro stato sentimentale e sulle future intenzioni di diventare madri o di costruirci una famiglia; purtroppo, questa tendenza è presente fin dagli inizi, quando il genere femminile ha cominciato a farsi spazio nel settore lavorativo e, ancora oggi nel 2022, continua a persistere.

Come tale studio confermerà, sono stati sicuramente compiuti dei grandi passi avanti negli anni, partendo dalla lotta per il diritto di voto che aveva come speranza la totale parità di trattamento tra uomini e donne, non solo nel mondo politico, ma in ogni aspetto della vita umana.

Concentrandosi sull'aspetto lavorativo, la retribuzione è uno dei fattori determinanti e soprattutto uno degli elementi maggiormente portatori di discriminazione di genere. Gli uomini, statisticamente, guadagnano più delle donne per un lavoro di pari valore, a parità di ore e obiettivi raggiunti. E ciò non accade solo nei paesi maggiormente arretrati (magari anche ideologicamente parlando) ma si verifica in ogni stato europeo.

L'obiettivo di tale ricerca è di far comprendere, per quanto mi è possibile, a più persone possibili quanto è importante la consapevolezza di tale problema. In primis, a noi donne, in quanto finché vi sarà una totale o anche parziale ignoranza da parte del sesso femminile di questa discriminazione, aspettarsi che le cose cambino sarà solo una condizione utopica.

Gli strumenti di ricerca utilizzati in tale elaborato, sono basati su strumenti legislativi emanati dai vari paesi europei e dall'Unione europea stessa, su diversi articoli che analizzano in modo sia critico che positivo l'argomento e su diversi libri che accennano in alcuni paragrafi al problema.

La tesi è strutturata in tre diversi capitoli: nel primo viene esaminata, per la maggior parte, la legislazione attuale (sia italiana che europea), il cui scopo è quello di ottenere una parità retributiva di genere. Nel secondo capitolo si introducono gli ostacoli all'occupazione femminile, esaminati con uno

sguardo critico e maggiormente sociale. Nel terzo ed ultimo capitolo, invece, si analizzano le iniziative europee e dei singoli stati per favorire il raggiungimento del suddetto scopo con una speranza positiva per il futuro.

PRIMO CAPITOLO

LA DONNA LAVORATRICE

1. GENDER PAY GAP: DEFINIZIONE E NOZIONE DI “LAVORO DI PARI VALORE”

Il gender pay gap è il fenomeno per il quale si verifica una differenza di salario tra uomini e donne a parità di ruolo e di mansione.

Oggi, questa differenza misura una percentuale di sedici punti, aumentando in modo notevole se ci riferiamo alle pensioni, che presentano una differenza del 39%.¹

Oltre a ciò, i dati ci dicono che meno di un quarto delle donne riescono ad accedere a cariche dirigenziali.

La diversità che ritroviamo in questo gap riguarda quindi solo ed unicamente il genere di una persona, in quanto la professione a cui ci si riferisce è la stessa e ciò che cambia è solo che a svolgerla sia un uomo o una donna.

Anche i dati sull'occupazione in generale presentano una differenza di quasi venti punti percentuali tra uomini e donne, dato aumentato notevolmente soprattutto con la pandemia del 2020.

Presupposto necessario quando si parla di ‘*gender pay gap*’ è l'individuazione della nozione di ‘*lavoro di pari valore*’, l'art. 157 TFUE prevede che venga svolta una valutazione di fatto; sarà quindi il giudice nazionale ad accertare se le mansioni concretamente svolte dai lavoratori coinvolti, possano considerarsi di pari valore o meno.

La direttiva n. 2006/54/CE aggiunge poi che per individuare un lavoro di “uguale valore” in relazione ad un sistema di classificazione professionale per determinate le retribuzioni, questo deve fondarsi su principi uguali per tutti i lavoratori di ambo i sessi, al fine da eliminare le possibili discriminazioni fondate sul genere.² Tale sistema di valutazione di fatto crea inevitabilmente una forte incertezza e inapplicabilità della tutela retributiva prevista dal legislatore, anche dovuto alla discreta trasparenza dei sistemi retributivi.

¹ (Treccani, Definizione "gender pay gap")

² Nunin Roberta, *Gender pay gap e nozione di lavoro di pari valore. Foro Plus*

2. EVOLUZIONE STORICA DELLA DONNA COME LAVORATRICE

A fine '800 le donne non godevano di alcuna parità di trattamento con gli uomini né nell'ambito familiare né in quello lavorativo e nemmeno in quello politico (non godono infatti del diritto di voto).³

Già da inizio '900, momento storico in cui la donna iniziò ad assumere il ruolo di lavoratrice, essa non era assimilabile alla forza lavoro dell'uomo, in quanto differenziata sotto molteplici aspetti: il ruolo familiare della donna, il suo minore riconoscimento sociale e la divisione sessuale dei ruoli.

Sono situazioni che sicuramente possiamo ritrovare ancora oggi, nel 2022, quindi quasi un secolo dopo rispetto al periodo a cui è stato fatto precedentemente fatto riferimento.

Tutt'oggi, nella società odierna, il ruolo della donna permane ad essere assimilato a quello di cura, madre e di assistenza familiare; al contrario, l'uomo è visto come la figura forte di lavoratore e di capofamiglia.

Da inizio '900 si è sviluppato, con riguardo al lavoro femminile, il lavoro agricolo. Ritroviamo qui, però, ancora un forte legame con la famiglia, in quanto appartenenza familiare e attività lavorativa agricola coincidevano.

A partire dagli anni 20, inizia a svilupparsi il lavoro industriale, da sempre riconosciuto come un lavoro prettamente maschile. Per questo, le donne riescono a fatica ad inserirsi e nel caso in cui questo accada, ricoprono mansioni differenti rispetto a quelle degli uomini. Infatti, sebbene vi sia una discreta partecipazione femminile al lavoro industriale, questa non basta per mettere in discussione la tradizionale separazione sessuale di compiti e ruoli lavorativi.

Con la nascita del settore terziario vi è un progressivo aumento della presenza femminile nell'ambito di accesso al lavoro, dovuto però a bassi salari e segregazione occupazionale delle donne.⁴

³ Le donne del Novecento. Emancipazione e differenza di genere – Treccani

⁴ I lavori delle donne nella storia del '900 italiano, De Benedittis, 2001

3. EVOLUZIONE DELLA LEGISLAZIONE DELL'UNIONE EUROPEA

Dal momento in cui si parla di uguaglianza, è bene soffermarsi su una distinzione di derivazione europea necessaria per trattare tali materie.

E' necessario infatti distinguere tre diversi concetti: con "principio di eguaglianza" ci si riferisce al divieto di trattare in modo diverso situazioni analoghe; con "divieto di discriminazione" si richiama la situazione in cui determinate differenze tipizzate (sesso, razza, lingua..) non possono rilevare al fine di differenziare i trattamenti cosicché vige un obbligo di trattare in modo eguale determinate situazioni oggettivamente differenti ed infine, con "parità di trattamento" si intende una regola che può operare solo ed esclusivamente quando espressamente prevista.

Il TUE (Trattato sull'Unione europea) all'art. 2 afferma che "L'unione si fonda sui valori del rispetto [...] dell'uguaglianza". È un principio fondamentale che può svilupparsi in diversi ambiti della vita sociale, economica e giuridica dell'unione.⁵

Riguardo alla retribuzione, la prima fonte in cui vige un principio di eguaglianza retributiva emanata dall'Unione europea è l'ex art. 119 TCEE, emanato nel 1997 con il Trattato di Amsterdam. Oggi è sostituito dall'art. 157 TFUE, norma base per l'applicazione di tale principio.

L'art. 157 TFUE al comma 1 afferma: "*ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*". Tale articolo è fonte necessaria per la messa in atto della parità retributiva tra persone di diverso sesso, articolo che viene specificato e attuato anche con ulteriori interventi dell'Unione europea.

Nel 1976 vi fu una sentenza della Corte Europea ambigua in materia retributiva, ma fondamentale per capire la progressione del principio di eguaglianza retributiva negli anni: il "caso Defrenne"⁶.

Si tratta di una causa mossa dalla Sig.ra Defrenne, hostess della British Airways che venne licenziata all'età di 40 anni per raggiunti limiti di età. In quel periodo infatti, in Gran Bretagna, vigeva una legge che ammetteva la possibilità di essere licenziati per limiti di età con riguardo ad alcune

⁵ Art. 2 TUE, Eur-lex

⁶ Sentenza della Corte dell'8 aprile 1976. Gabrielle Defrenne contro Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Causa 43/75, Eur-lex

professioni ma esclusivamente per il sesso femminile (come nel caso dell'hostess).

La sig.ra Defrenne, quindi, chiese che venisse accertato il carattere discriminatorio di questa regola in base all'ex art 119 del TCEE. Nel 1976, quindi più di quarant'anni fa, questa causa fu vinta dalla compagnia aerea perché il divieto di discriminazione era basato solo sulla retribuzione e non sulle condizioni di lavoro. Oggi sarebbe chiaramente impensabile una sentenza di questo tipo, l'Europa è infatti progredita in materia di parità retributiva, anche se in realtà non abbiamo un'effettiva eguaglianza salariale tra uomini e donne in tutti i paesi appartenenti all'Unione.

Nel 2001 nasce la Carta dei diritti fondamentali dell'UE, che all'art. 23 va a ribadire la necessità di assicurare la parità tra uomini e donne anche in materia retributiva.⁷

Nel 2006 viene emanata la direttiva 54 CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Ovviamente, punto fondamentale di questa direttiva è anche la parità retributiva, prevista all'art. 14.⁸

4. TRASPARENZA SALARIALE NELL'UNIONE EUROPEA

Altro punto a sfavore della parità retributiva tra uomo e donna è sicuramente la mancanza di una trasparenza salariale nei vari paesi dell'Unione europea. Molto spesso, infatti, è alquanto complicato cogliere se vi sia un'effettiva disuguaglianza tra due soggetti di diverso genere. L'Unione europea è però intervenuta più volte per cercare di limitare questo rischio.

Con una Raccomandazione del 2014 va a prevedere il potenziamento del principio di parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza. La trasparenza salariale prevede che gli Stati membri debbano incoraggiare i datori di lavoro pubblici e privati e le parti sociali ad adottare politiche che garantiscano la trasparenza della composizione e delle strutture salariali tramite informazioni sui livelli salariali, relazioni sulle retribuzioni, audit salariali e sistemi di valutazione e classificazione del lavoro.⁹

Nel 2017 il Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini ritorna sull'argomento, specificando che la mancanza di trasparenza salariale si riscontrasse in tre livelli: in primis, le imprese non pubblicano in modo costante le tabelle salariali e i criteri per la fissazione dei salari rimangono

⁷ Art. 23 Carta di Nizza 2001, Eur-lex

⁸ Direttiva 54/2006 CE, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea – Eur-lex

⁹ Raccomandazione 2014/124/UE, Eur-lex

poco chiari; come secondo punto, vi è una mancanza di una chiara modalità per far rispettare la trasparenza retributiva e per ultimo si riferisce all'incompletezza del monitoraggio e all'applicazione delle misure nazionali in materia.¹⁰

Recentemente, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno proposto una direttiva risalente al 4 Marzo 2021 sulla trasparenza retributiva. All'art. 4 la direttiva prevede che gli stati membri stabiliscano dei metodi e strumenti per valutare il valore del lavoro tenendo conto di criteri obiettivi e neutri (requisiti professionali, impegno, lavoro svolto, istruzione e formazione, responsabilità). Tale valutazione, oltre a riguardare la retribuzione base, deve andare a condizionare anche quella accessoria, in quanto è proprio in quest'ultima che si potrebbero nascondere una serie di discriminazioni retributive in base al sesso. Inoltre, tale direttiva, prevede che per le aziende con almeno 50 dipendenti vi sia l'obbligo di redigere una relazione dettagliata proprio riguardo alla trasparenza salariale, pubblicando i dati sulla retribuzione per genere.¹¹

Tale proposta di direttiva viene approvata il 5 Aprile 2022 dal Parlamento europeo.¹² Gli obiettivi principali sono dunque l'abolizione del segreto salariale e le misure sulla parità di genere quando il divario retributivo è pari o superiore al 2,5%.

Le aziende con almeno 50 lavoratori devono quindi vietare le condizioni contrattuali che impediscono ai dipendenti di divulgare informazioni riguardo al loro salario; oltre a ciò, i vari sistemi di classificazione professionale e gli strumenti per la valutazione e il confronto dei livelli retributivi devono poggiare su criteri oggettivi.

I deputati chiedono inoltre alla Commissione di creare una denominazione ufficiale per le aziende che non presentano un divario retributivo di genere.

Riguardo l'onere della prova, questa graverà sul datore di lavoro. Dunque, nelle situazioni in cui un lavoratore ritenga che la parità retributiva non sia stata applicata, sarà il datore a dover dimostrare che in realtà la discriminazione non sussiste. Questa è una grande differenza rispetto al sistema che fino ad oggi è rimasto in vigore, in quanto era il lavoratore stesso a dover provare l'esistenza della discriminazione, fallendo la gran parte delle volte.

Fondamentale è stata la partecipazione delle parlamentari dell'Unione europea, che hanno voluto esprimersi riguardo a questo nuovo importante

¹⁰Gender pay gap e nozione di "lavoro di pari valore", Nunin Roberta – Foro Plus

¹¹ Proposta di direttiva 4 Marzo 2021 CE, Eur-lex

¹² Attualità Parlamento europeo, Divario retributivo di genere: legge UE per la trasparenza salariale

passo; tra queste, ritroviamo le parole di due relatrici che sostengono in maniera entusiasta questa vittoria.

La relatrice Samira Rafaela, deputata olandese della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere, ha affermato: *"Oggi siamo più vicini a eliminare il divario retributivo di genere in Europa. In Parlamento, abbiamo cercato di trovare il giusto equilibrio tra la garanzia del diritto all'informazione per le lavoratrici e la limitazione degli oneri inutili per le aziende. In questo modo possiamo rendere la parità di retribuzione per uno stesso lavoro una realtà per le donne in Europa"*.

Anche la relatrice Kira Marie Peter-Hansen, membro ventiquattrenne danese della commissione per l'occupazione e gli affari sociali ha dichiarato: *"Con questa direttiva stiamo compiendo un passo importante verso l'uguaglianza di genere e facendo luce sul problema della disparità di retribuzione. Affermare che non accetteremo più la discriminazione salariale basata sul genere non rappresenta solo un segnale forte, ma è anche uno strumento per aiutare i Paesi UE e i datori di lavoro a eliminare il divario retributivo tra i sessi"*.

Il 7 Giugno 2022 è un'altra importante data per le donne dell'Unione europea: viene approvato, dopo ben dieci anni, un progetto di direttiva presentato dalla Commissione europea¹³, il cui obiettivo è quello di facilitare le donne a rivestire posizioni di vertice. Il Consiglio e il Parlamento hanno affermato che le società quotate devono garantire che almeno il 40% dei posti di amministratori senza incarichi esecutivi sia occupato dal sesso sotto-rappresentato (e quindi da quello femminile) entro il 2026.

5. TRA ENUNCIAZIONE FORMALE ED EFFETTIVITA' DEL DIRITTO

Un'analisi fondamentale da compiere, comprende il rapporto tra l'enunciazione formale, quindi l'introduzione nei vari paesi dell'Unione europea di un adeguato apparato legislativo, e l'effettività del diritto, ossia la concretizzazione dell'eguaglianza salariale.

Il comitato europeo dei diritti sociali, con una serie di decisioni del Giugno 2020, ha riscontrato che in ben quattordici paesi su quindici, il diritto alla parità retributiva sia garantito dal punto di vista legale ma non da quello

¹³ Sito del Consiglio dell'Unione Europea, Comunicato stampa 7 Giugno 2022
<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/>

effettivo e questo comporta la violazione dei diritti fondamentali tutelati dalla Carta sociale europea.

Il comitato ha previsto, quindi, l'obbligo di garantire l'effettiva parità retributiva, basandola su tre criteri: accesso a rimedi giurisdizionali effettivi, trasparenza salariale e comparabilità dei livelli retributivi ed infine azioni di sostegno a chi è stato vittima di discriminazioni.

Riguardo all'accesso a rimedi giurisdizionali effettivi, il comitato prevede che le vittime possano rivolgersi ad un tribunale che consenta un procedimento veloce, accessibile e con un risarcimento del danno adeguato. Analizzando la struttura legislativa italiana, si può affermare che il nostro paese rispetta gran parte dei criteri indicati dal Comitato europeo, infatti, in caso di discriminazione gli atti sono considerati nulli di diritto e vi sarà una conseguente sanzione pecuniaria.

Tuttavia, vi sono degli aspetti che presentano diverse criticità, tra queste ad esempio, il Comitato ha rilevato che sebbene vi sia una disciplina adeguata riguardo l'onere della prova, questa sia alquanto complessa da dimostrare per coloro che sono vittima di discriminazione.

Per quanto riguarda, invece, la trasparenza salariale e la comparabilità tra i livelli retributivi, il Comitato ricorre alla Raccomandazione della Commissione europea del 2014, precedentemente esaminata. L'Italia non ha attualmente previsto le misure fondamentali per l'attuazione di tali principi e per questo non si ritiene adeguato il sistema legislativo italiano.

Il terzo elemento tratta l'istituzione di organismi con compiti di monitoraggio del rispetto della parità di genere, con il fine di sostenere le vittime di discriminazione retributiva. Il Comitato ha riscontrato che l'Italia prevede un adatto accesso ai rimedi giudiziari effettivi con l'istituzione di organismi pubblici ad hoc, per garantire la parità retributiva. Tuttavia, riconosce che vi sia un inadeguato sistema di trasparenza salariale, che va ad intralciare la possibilità di un'eguaglianza sugli stipendi e va ad impedire alle vittime di discriminazione salariale un'effettiva conoscenza della loro condizione.¹⁴

6. EVOLUZIONE NORMATIVA ITALIANA

Una delle prime tappe rilevanti all'interno della legislazione italiana riguardo all'impiego femminile, risale al 1902 con la legge 242, conosciuta anche come "Legge Carcano".¹⁵

In particolare, essa imponeva l'obbligo, per i datori di lavoro, di denunciare l'assunzione di fanciulli e donne, i quali dovevano risultare idonei dal punto di vista medico per quella determinata mansione.

¹⁴ *Roberta Lugarà e Andrea Pertici, Parità retributiva tra uomini e donne: brevi spunti di riflessione alla luce delle recenti decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali – AIC (Dogi)*

¹⁵ *Legge 19 Giugno 1902, n. 242, artt. 6 e 10 (Legge Carcano) – Normattiva*

Viene inoltre introdotto, per la prima volta, il “congedo di maternità”, con una durata di un mese previsto dopo il parto; tuttavia, non era corrisposta la retribuzione per questo periodo di tempo.

Negli anni '20, in Italia, si afferma un nuovo movimento politico che negli anni va a ridurre sempre più il ruolo della donna lavoratrice.

Durante il periodo fascista, la donna acquisisce infatti una veste esclusiva di “procreatrice”, questo viene evidenziato in modo particolare con la legge 653 del 1934¹⁶, dove si afferma che essa usufruisca di una ridotta capacità lavorativa, con l’obiettivo di diminuire al minimo la partecipazione lavorativa femminile.

L’entrata in vigore della Costituzione italiana, nel 1948, ha comportato una svolta fondamentale per il ruolo della donna nel mondo del lavoro.

La Costituzione, infatti, introduce dei principi totalmente innovativi rispetto alla realtà storica sociale in cui essa nasce.

Nel secondo dopoguerra, la donna era per l’appunto ancorata ad un’ideale prettamente familiare, il cui ruolo era esclusivamente quello di mettere al mondo figli e dedicarsi interamente alla loro cura e a quella del capofamiglia.

In particolar modo, all’art. 3 della Costituzione, si trova l’enunciazione del principio di eguaglianza, secondo il quale ‘*tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [...]*’.

All’art. 37¹⁷ viene invece enunciato il principio di parità retributiva tra persone di diverso genere. L’articolo afferma: ‘*la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. [...]*’.

Sebbene la Costituzione garantisce la parità salariale, non si può affermare che vi sia un riscontro fattuale nella realtà lavorativa.

Per cercare di sanare tale criticità, nel 1991 viene emanata la legge 125¹⁸, che prevede l’attuazione di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Questo per garantire sia una maggiore partecipazione femminile dal punto di vista occupazionale, sia una parità retributiva effettiva.

Nel 2001 interviene il Governo, emanando il Dlgs. 151/2001¹⁹, ancora oggi fonte chiave per la parità tra uomo e donna, il quale afferma il divieto di discriminazione retributiva fondato sul sesso.

¹⁶ Legge 26 Aprile 1934, n. 653 Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli – Normattiva

¹⁷ Art. 37 Costituzione della Repubblica Italiana – Normattiva

¹⁸ LEGGE 10 aprile 1991, n. 125 – Gazzetta Ufficiale

¹⁹ Dlgs 26 Marzo 2001, n.151 art. 3 comma3 – Gazzetta Ufficiale

Dopo questa breve esplicazione delle varie norme in materia di parità retributiva che si sono susseguite nel tempo, credo sia doveroso soffermarsi su quella che oggi può essere considerata la fonte principale per l'eguaglianza tra uomo e donna, ossia il Codice pari opportunità del 2006.

All'articolo 28²⁰, in particolare, viene enunciato il divieto di discriminazione retributiva, diretta e indiretta, per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore.

È lo stesso codice a definire la differenza tra discriminazione diretta ed indiretta²¹ : per discriminazione diretta si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminatorio verso le lavoratrici o lavoratori in ragione del loro sesso o comunque rispetto ad altri lavoratori o lavoratrici in una situazione analoga; si ha invece discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, sono individuabili come apparentemente neutri, ma in realtà mettono i lavoratori o lavoratrici in una situazione di svantaggio, rispetto ai lavoratori o lavoratrici del sesso opposto.

Tale codice va ad istituire una serie di organismi affinché sia rispettato il principio di parità tra uomo e donna, tra questi troviamo il *Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici*, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il quale promuove la rimozione delle discriminazioni che possano ostacolare di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna inerenti ad ogni aspetto del mondo del lavoro.

Altro ruolo fondamentale è rivestito dal consigliere e i consiglieri di parità, istituiti a livello nazionale e regionale, i quali svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione.

Al capo II sono previsti una serie di articoli che vanno ad enunciare il divieto di discriminazione sotto diversi aspetti: accesso al lavoro, promozione, progressione di carriera, retribuzione, prestazione lavorativa, accesso agli impieghi pubblici e divieto di licenziamento per causa di matrimonio.²²

Il Codice pari opportunità è stato oggetto di una recente modifica con la Legge 162 del 2021, che va ad apportare alcune precisazioni a diversi articoli, come ad esempio all'art. 25²³ : in particolare, quando si parla di discriminazione

²⁰ DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 Codice pari opportunità art. 28 – Normattiva

²¹ Discriminazione diretta e indiretta, art. 25 Dlgs 11 aprile 2006, n. 198 – Normattiva

²² Titolo II (Artt. 27-35) DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 Codice pari opportunità

²³ Art. 2, LEGGE 5 novembre 2021, n. 162, Gazzetta Ufficiale

diretta ora ci si riferisce a ‘*candidate e candidati in fase di selezione del personale*’; mentre quando si tratta di discriminazione indiretta, rilevano anche criteri, prassi, atti, comportamenti ‘*di natura organizzativa o incidenti sull’orario di lavoro*’.

Inoltre aggiunge un nuovo comma (2bis)²⁴, integrando notevolmente la nozione di discriminazione.

La legislazione italiana, secondo le fonti sopra riportate, va quindi ad assicurare una parità retributiva tra uomini e donne; allora la questione da porsi è: perché realmente i salari sono attualmente differenti e non si può parlare di eguaglianza? Quali sono le criticità e le motivazioni che fanno venire meno la parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro?

Nel prossimo capitolo verranno analizzate proprio le insidie che non permettono alle donne di ottenere una vera e propria situazione lavorativa in equivalenza rispetto agli uomini.

²⁴ *Art.2 comma2bis, LEGGE 5 novembre 2021, n. 162, Gazzetta Ufficiale. 2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell’età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell’accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera*

SECONDO CAPITOLO

GLI OSTACOLI ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

1. DIFFICOLTA' DI ACCESSO AL LAVORO: I DATI EUROPEI

L'accesso al lavoro è da sempre uno dei maggiori gap per le donne dell'Unione europea.

Uno studio ha infatti asserito che le tre più rilevanti tipologie di discriminazione operanti nel mercato del lavoro sono genere, razza e peso.²⁵

Durante il periodo industriale, la partecipazione delle donne al mondo del lavoro si limitava a mansioni di tipo manifatturiero, questo perché considerato un impiego meno costoso.

A partire dagli anni '70 si assiste ad un aumento dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro, dovuto però a disuguaglianze di genere ancora oggi persistenti, anche se in maniera più lieve.

Alla discriminazione retributiva precedentemente analizzata, è collegata la cosiddetta segregazione occupazionale, ove è necessario distinguere tra: segregazione orizzontale, riferendoci ad occupazioni fortemente associate ad un determinato genere (per le donne, ad esempio, l'addetta alle vendite) e segregazione verticale, dove il sesso sotto-rappresentato occupa raramente posizioni apicali di comando, fenomeno definito con il termine di derivazione sociologica come '*soffitto di cristallo*', dovuto ad una serie di questioni sociali.

Uno dei motivi per i quali ci si imbatte in tali disuguaglianze, è sicuramente la disomogenea distribuzione delle responsabilità familiari tra uomini e donne. Le donne hanno, infatti, un carico di lavoro domestico molto più pesante rispetto agli uomini: svolgono un lavoro fondamentale non retribuito che riduce notevolmente la loro possibilità di lavorare nel mercato del lavoro salariato.

È stato inoltre dimostrato, che, nei rari casi in cui è l'uomo a doversi fare carico del doppio ruolo tipicamente rivestito dalla donna, la carriera maschile diventa molto simile a quella femminile, influenzata quindi negativamente.

Queste disuguaglianze sono determinate da credenze condivise e socialmente trasmesse tra gli individui; in Italia, in particolare, possiamo contare uno dei più bassi tassi di attività femminile: le donne italiane hanno una propensione

²⁵ Busetta, G., Campolo, MG & Panarello, D. *Discriminazione basata sul peso nel mercato del lavoro italiano: un'analisi dell'interazione con genere ed etnia. J Econ Inequal* 18, 617–637 (2020).

al lavoro retribuito molto più bassa rispetto agli altri paesi europei, così come una percentuale più alta di differenza salariale tra uomini e donne.²⁶

In tutti i paesi dell'Unione europea la partecipazione femminile nel mondo del lavoro è inferiore rispetto a quella maschile: le donne tendono a lavorare meno ore e occupano settori scarsamente retribuiti e ricoprendo posizioni di rango inferiore, portando così a divari retributivi di genere.

Il divario retributivo di genere va a discapito del progresso economico, tanto che uno studio del 2016 afferma che le donne possono dare una grande spinta alla crescita economica; è stato infatti calcolato, che le perdite di PIL pro capite attribuibili ai divari di genere nel mercato del lavoro rappresentano fino al 10% in Europa.²⁷

Il divario occupazionale di genere, secondo i dati Eurostat del 2021, prevede un tasso di occupazione totale femminile relativo all'Unione europea del 63.3%, contro il 73.3% maschile; quindi, una differenza di dieci punti percentuali.

In Italia, la situazione è alquanto critica, in quanto l'occupazione maschile misura una percentuale del 67.1%, mentre quella femminile solamente il 49.4%, un divario esageratamente ampio; sotto di noi, rispetto agli altri ventisei paesi facenti parte dell'Unione, c'è infatti solamente la Grecia.

Tale divario continua a persistere nonostante sia certificato che le donne siano maggiormente più qualificate e abbiano un livello d'istruzione statisticamente superiore, come ci riferiscono i dati Eurostat.

Analizzando i dati riguardo l'occupazione part-time, vediamo che a livello europeo, vi è un divario di ben venti punti percentuali; infatti, il 28.8% delle donne ricoprono una professione a tempo parziale, contro l'8.1% maschile.

Riguardo al divario retributivo di genere, i dati Eurostat del 2018 rilevano che per l'Unione europea c'è una differenza che misura il 36.2%.

In Italia questa disparità vede un incremento di ben sette punti percentuali rispetto all'Unione, arrivando al 43%; secondi a noi sono solamente Austria ed Olanda.²⁸

Un fattore determinante che si riflette sul tasso di occupazione delle donne è l'impatto della genitorialità, soprattutto per coloro con figli al di sotto dei sei anni. Il genere femminile è inoltre più incline ad assumersi responsabilità di assistenza nei confronti dei familiari anziani o comunque non autonomi, per questo è più presumibile che riducano il loro orario di lavoro (e facciano

²⁶ Semenza R., *Manuale di sociologia del lavoro*. Novara: Utet, 2018

²⁷ Cuberes e Teignier-Baque, *Effetti aggregati dei divari di genere nel mercato del lavoro: una stima quantitativa*, *Journal of Human Capital*, 2016, vol. 10, numero 1, 1 - 32

²⁸ Banca Dati Eurostat, *Parità (età, genere e disabilità)*

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

quindi ricorso a forme di lavoro flessibili) o addirittura lo abbandonino definitivamente.

Le donne si ritrovano inoltre a fronteggiare disincentivi economici alla partecipazione alla forza al lavoro. Ad esempio, la ‘*trappola del basso reddito*’, ossia il tasso al quale le imposte vengono aumentate e le prestazioni eliminate per l’aumento della remunerazione, incide in modo consistente in Belgio, Germania e Austria.

Per di più, i costi per i servizi di assistenza all’infanzia e di assistenza a lungo termine, sono un disincentivo finanziario al lavoro ancora maggiore per le donne. Nei paesi, infatti, dove vi è un sistema di welfare state liberale, come ad esempio Irlanda, Polonia, e Paesi Bassi, i costi legati ai servizi dell’infanzia rappresentano più del 20% del reddito familiare netto per una coppia con retribuzioni medie.

Vi sono ancora ulteriori molteplici fattori che vanno ad influenzare il divario retributivo di genere: tra questi vi è l’elevata prevalenza del lavoro a tempo parziale fra le donne lavoratrici, il quale è associato a salari orari inferiori nella gran parte dei paesi comunitari.

Il divario retributivo di genere comporta come conseguenza un elevato divario pensionistico a discapito delle donne, a causa dell’inferiore versamento di contributi pensionistici.²⁹

2. UNO SGUARDO ALL’ITALIA

Dai dati sopracitati si possono trarre diverse considerazioni: innanzitutto, quasi la metà delle donne in età da lavoro non cerca o non ha un’occupazione, o probabilmente, lavora in nero; in secondo luogo, si nota che nei vari Paesi europei il tasso di occupazione è generalmente più alto e in particolare, il divario retributivo tra uomini e donne è nettamente inferiore rispetto a quello che si verifica in Italia.

Partecipazione al mondo del lavoro e gender pay gap sono intrinsecamente collegati, in quanto generalmente i Paesi con un basso gender pay gap sono quelli con minori tassi di occupazione femminile. Si verifica infatti un’*autoselezione delle donne verso un lavoro retribuito*, che va ad escludere dal mondo del lavoro una gran parte di donne poco qualificate e che sono spesso destinate al lavoro precario e a basso costo. Questa selezione va ad eliminare importanti dati che potrebbero rilevare al fine di calcolare la differenza salariale tra generi.

²⁹ Scheda tematica per il semestre europeo: *Le donne sul mercato del lavoro*, European Commission

I dati Eurostat affermano che l'Italia, nel 2018, aveva un *unadjusted gender pay gap* del 5%, rispetto alla media europea del 14,8%; *l'unadjusted gender pay gap* è un dato molto complicato da calcolare, in quanto è il risultato della somma di una componente statisticamente misurabile (cd. *explained gender pay gap*) e una componente che invece non è giustificabile (cd. *unexplained gender pay gap*).

A livello europeo il divario retributivo è giustificato per il 31% dalle differenti caratteristiche del lavoro femminile e maschile, mentre in Italia questo controllo svanisce totalmente, presentando una percentuale del 100% riguardo all'*explained gender pay gap*.

Per questo motivo, il fatto che in Italia *l'unadjusted gender pay gap* risulti solamente del 5%, deriva dal fatto che le donne che lavorano sono talmente tanto più qualificate degli uomini (in ambito di istruzione e occupazione) che si va a ridurre notevolmente tale differenza.

Da ciò traiamo che il divario retributivo non giustificato è molto più alto del 5%, almeno il doppio.

Inoltre, *l'explained gender pay gap* risulta negativo perché le donne sono auto selezionate ed infatti ad entrare nel mercato del lavoro sono solamente quelle maggiormente qualificate.

In Italia la parità retributiva è ben lontana dall'essere effettiva, così come già fatto notare dall'Unione stessa, la quale invita la nostra nazione ad affrontare il problema partendo proprio dalla scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Le motivazioni di questa scarsa effettività sono sia culturali, in quanto vi è ancora l'idea che i lavori di cura e assistenza siano lavori prettamente femminili, che economici, perché è noto che gli uomini guadagnano maggiormente ed è quindi ovvio che in termini di convenienza sia consigliabile che sia la donna a sacrificare la propria carriera lavorativa.

Tuttavia, anche se le donne svolgono una professione lavorativa, sono sempre loro stesse a prendersi cura delle mansioni domestiche e di cura.³⁰

³⁰Roberta Lugarà e Andrea Pertici, *Parità retributiva tra uomini e donne: brevi spunti di riflessione alla luce delle recenti decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali*, Osservatorio AIC, 2021 (pag. 47-53)

3. LO SCOGLIO DELLA MATERNITA'

Tra i maggiori ostacoli di accesso al mercato del lavoro femminile, vi è, in primis, l' 'intralcio' della maternità e dell'essere madre, un compito che richiede sicuramente una speciale dedizione e che va a limitare le possibilità, per le donne, di progredire la propria carriera lavorativa.

Fino a qualche decennio fa, in realtà, poche donne lavoravano, la gran parte si dedicava pienamente al ruolo di madre e cura familiare.

Hilary Clinton, nota politica statunitense, afferma: "La maggior parte delle donne del mio quartiere non lavorava. Mia madre non lavorava. Le uniche donne che vedevo lavorare erano le maestre." Era infatti rarissimo vedere una donna lavoratrice, perlopiù in mansioni che richiedono un' alta qualifica, come ad esempio la dottoressa, l'avvocato o l'ingegnere.

Questo era dovuto ad una serie di segregazioni occupazionali legate al genere femminile; tuttavia, grazie ad un'ondata di manifestazioni sviluppatasi in tutto il mondo, qualcosa cominciò a cambiare. L'unica costante che però permane e continua a resistere oggi in modo persistente, è quel ruolo di madre collegato obbligatoriamente a quello di cura e assistenza; si presume infatti, che siano le donne a doversi prendere cura dei figli e della famiglia.

Uno studio, basato su diversi paesi europei e scandinavi, dimostra che solo una frazione della popolazione crede che le donne dovrebbero lavorare full-time quando hanno dei figli. Se si parla degli uomini, ovviamente, le aspettative vengono ribaltate.

Tuttavia, anche quando una donna madre lavora full-time, è sempre lei stessa ad assumersi la gran parte del carico familiare. Ed è proprio qui che si va a sviluppare la questione del gender pay gap.³¹

Uno studio danese del 2018 mostra come le nascite vadano ad influenzare i guadagni. I dati forniscono un panorama alquanto differente tra il genere maschile e quello femminile. Mentre il salario dell'uomo rimane costante o comunque tende ad aumentare, quello femminile diminuisce notevolmente, con una possibilità di progredire quasi nulla. Analizzando invece il salario di una donna senza figli, si nota che la sua retribuzione vede una progressione considerevole. Quest'analisi mostra quanto la differenza di retribuzione, perlomeno in Danimarca, non sia basata sull'essere donna, bensì sull'essere madre.³²

L'Unione europea nel 1985 emana una direttiva fondata sull'articolo 118A dell'Atto Unico Europeo³³, la quale prevede una tutela per le lavoratrici gestanti e puerpere.

³¹ *In poche parole: "perché gli stipendi delle donne sono più bassi"*, Documentario a cura di Netflix

³² Henrik Kleven, Camille Landais, Jakob Egholt Sogaard, *Children and gender inequality: evidence from Denmark*, 2018

³³ Direttiva 92/85/CE; eur-lex

Le lavoratrici madri sono un gruppo meritevole di tutela contro esposizioni ad agenti nocivi, lavoro notturno, astensione al lavoro e divieto di licenziamento. La ratio perseguita è quella di salvaguardare un soggetto meritevole di una particolare tutela, ma senza costituire un ostacolo all'occupazione femminile.

In quest'ambito, la legislazione italiana è molto più garantista rispetto a quella europea, prevedendo delle misure cautelari di maggior rilievo.³⁴

In primis, nella definizione di lavoratrice tutelata: per la direttiva comunitaria presupposto necessario è che la lavoratrice informi il datore di lavoro del suo stato di gravidanza; a differenza della normativa italiana che prevede che la tutela inizi oggettivamente dall'inizio della gravidanza, a prescindere dall'avviso.

Per quanto riguarda il periodo di congedo, l'Unione riconosce un congedo di quattordici settimane ininterrotte che vanno a comprendere il periodo a cavallo del parto, di queste, solamente due prevedono un'astensione al lavoro obbligatoria. In Italia invece il divieto al lavoro è di ben cinque mesi.

Infine, con richiamo al divieto di licenziamento, la direttiva europea vieta il licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al termine del periodo di congedo, salvo eccezioni di particolare gravità e con obbligo di giustificazione; la legislazione italiana prevede invece un divieto di licenziamento che va dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di vita del bambino.

Una regola comune implica inoltre il divieto di demansionare la lavoratrice al ritorno dalla maternità.

Sono previsti una serie di obblighi che prevedono il divieto per la lavoratrice madre a svolgere mansioni pesanti, nocive e insalubri con il fine di evitare il rischio e assegnarla ad altre mansioni compatibili o, se queste non sono possibili, disporre la cosiddetta *gravidanza anticipata*.

La misura dell'indennità di maternità imposta dalla direttiva, è relazionata all'indennità di malattia: la lavoratrice ha quindi diritto alla corresponsione di un'indennità o retribuzione non inferiore a quella percepita dai lavoratori durante il periodo di malattia. In Italia, anche relativamente a tale questione, vi è una normativa più garantista: la lavoratrice andrà infatti a ricevere un'indennità pari all'80% della retribuzione, integrata con un ulteriore 20% previsto dai contratti collettivi e a carico del datore di lavoro; sostanzialmente, la lavoratrice andrà ad incassare il 100% della retribuzione a lei spettante.

La direttiva dell'Unione europea per evitare che i vari Stati utilizzino come pretesto tale atto normativo per abbassare il livello generale di tutela, di cui le lavoratrici precedentemente godevano, ha introdotto una clausola di non

³⁴ DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

regresso; l'Italia è così vincolata a mantenere le misure precedentemente attuate.

È spontaneo chiedersi, però, basandosi sui dati precedentemente analizzati e quindi sulle percentuali italiane riguardo il divario retributivo di genere, soprattutto con un confronto con l'enorme differenza rispetto agli altri paesi facenti parte dell'Unione, se la tutela italiana vada a rappresentare un ostacolo all'occupazione femminile e alla parità retributiva. Forse sono proprio queste misure, così ampie, a vincolare i datori di lavoro ad assumere le donne?

Tali tutele svolgono sicuramente un ruolo fondamentale per mantenere le donne nel mercato del lavoro e per andare ad assicurarle in situazioni delicate come la gravidanza o il periodo post-parto, tuttavia, i congedi eccessivamente lunghi e le tutele troppo restrittive si sono rivelati nocive per le carriere lavorative femminili, in quanto rendono molto più difficoltoso un loro rientro o accesso nel mercato del lavoro.³⁵

4. UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE VITA-LAVORO PER LE MADRI LAVORATRICI

Le misure volte a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata sono una delle proposte e soluzioni messe in atto al fine di affrontare la scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Tra queste ritroviamo innanzitutto i congedi familiari, purché siano ripartiti equamente tra generi, modalità di lavoro flessibili e servizi di assistenza.

I congedi retribuiti per motivi familiari vanno ad accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in quanto vanno a migliorare la conciliazione della vita privata e quella lavorativa, consentendo un periodo di riposo per prendersi cura dei propri figli.

È necessario, però, che vi sia un ricorso adeguato ed equilibrato al diritto al congedo tra uomini e donne dopo la nascita di un figlio; infatti, il congedo riconosciuto al padre va a ridurre parte dell'onere di assistenza e di cura a carico della madre, purché questo non sia trasferibile.

La percentuale di padri che effettivamente utilizzano congedi di paternità è alquanto minima, questo per svariati motivi, in primis, perché poco conveniente dal punto di vista economico: infatti, nella gran parte dei paesi e in particolar modo in Italia, il congedo parentale prevede che sia corrisposta solo una minima parte della retribuzione.³⁶

³⁵ Scheda tematica per il semestre europeo: *Le donne sul mercato del lavoro*, Commissione Europea

³⁶ Commissione Europea: Scheda tematica per il semestre europeo, *Le donne sul mercato del lavoro*

Con la direttiva 18 del 2010³⁷, l'Unione europea riconosce il diritto di entrambi i lavoratori di astenersi al lavoro. Il fondamento di tale atto è quello di riconoscere anche al padre il diritto di astensione al lavoro, così come corrisposto alla madre, in modo tale da riequilibrare i compiti di cura e assistenza al figlio. Tra i quattro mesi riconosciuti, almeno un mese non deve essere trasferibile, e quindi non utilizzabile dalla madre.

Gli Stati possono poi subordinare il congedo ad una certa anzianità lavorativa, consentire il differimento per ragioni organizzative e i congedi possono essere goduti in modo frazionato (quindi ad uso part-time), l'Italia si è infatti avvalsa di tale ultima modalità.

Per i padri che godono di tale congedo, vige il divieto di discriminazione, ossia deve essere tutelato il mantenimento del medesimo posto di lavoro e ci deve essere una protezione dal licenziamento o comunque da un trattamento meno favorevole, causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo.

In Italia vengono riconosciuti 10 mesi di congedo parentale, utilizzabili fino ai dodici anni di vita del bambino. Il congedo parentale è retribuito però con un'indennità del 30%, se fruito entro i sei anni di vita del bambino, dopo di che, l'indennità spetta solo alle famiglie con basso ISEE.

Per favorire il congedo di paternità viene introdotta una regola che prevede che, se il padre usufruisce di almeno tre mesi di congedo, il limite complessivo di mensilità può arrivare fino ad undici mesi.³⁸

Nel 2019 il Parlamento europeo e il Consiglio emanano una direttiva³⁹ relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che va ad abrogare la direttiva 18/2010 precedentemente nominata ed esaminata.

Tale direttiva stabilisce delle prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, andando a migliorare la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori genitori o prestatori di assistenza.

Riguardo al congedo di paternità, gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che il padre o il secondo genitore, abbia diritto ad un congedo di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio; saranno poi gli Stati membri a stabilire le modalità e i tempi relativi alla fruizione. Vige inoltre il divieto di subordinare il congedo ad una determinata anzianità lavorativa o di servizio.

³⁷ *Direttiva 2010/18/UE Del Consiglio che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*

³⁸ *Art. 32 DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, Normattiva*

³⁹ *Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019: equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*

La retribuzione spettante garantisce un reddito almeno equivalente a quello che il lavoratore interessato otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, equiparandola quindi all'indennità di malattia.

In relazione al congedo parentale, invece, gli Stati membri devono adottare le misure necessarie affinché ciascun lavoratore possa disporre di un diritto individuale al congedo di quattro mesi, da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non superiore agli otto anni. La direttiva prevede, inoltre, che almeno due mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti.

Gli Stati membri possono poi subordinare il diritto al congedo ad una determinata anzianità lavorativa o di servizio, purché non superiore ad un anno e che il datore di lavoro possa differire tale congedo per motivi organizzativi. Il congedo può inoltre essere fruito secondo modalità di lavoro flessibili.

L'indennità è definita dallo Stato membro o dalle parti sociali e deve essere stabilita in modo da facilitare il ricorso al congedo parentale da parte di entrambi i genitori.

La possibilità di modalità di lavoro flessibili, come ad esempio il part-time e quindi la riduzione dell'orario di lavoro, può andare a sostegno delle lavoratrici madri. Se vi è un'assenza o carenza di utilizzo di questa tipologia di contratti, le donne sono indotte ad uscire dal mercato del lavoro, in quanto non riescono a trovare un compromesso tra i compiti di cura e di lavoro.⁴⁰

Secondo uno studio del 2014, più della metà delle madri inattive preferirebbe lavorare a tempo parziale.⁴¹

In ogni caso, il ricorso a contratti flessibili, come il lavoro a tempo parziale, può creare divari retributivi di genere e rafforzare, di conseguenza, il divario pensionistico tra uomini e donne, in quanto le donne accettano frequentemente lavori a tempo part-time per poter riuscire a coniugare la propria vita familiare e quella lavorativa.⁴²

Il lavoro a tempo parziale e quindi le interruzioni di progressione della carriera, influiscono in maniera negativa sulla retribuzione femminile. Le iniziative sull'istruzione, con il fine di sostenere le madri a poter accedere a professioni e settori con migliori retribuzioni, sono fondamentali, soprattutto per il rientro dopo la fruizione del congedo di maternità.

La gran parte degli Stati membri si è cimentata a garantire strutture di assistenza all'infanzia a tutti i bambini, il cui accesso è garantito da un diritto

⁴⁰ Commissione Europea: Scheda tematica per il semestre europeo, *Le donne sul mercato del lavoro*

⁴¹ Eurofound, *Third European Quality of Life Survey — Quality of life in Europe: Families in the economic crisis. 2014, pag. 13-14*

⁴² Articolo 9, LEGGE 8 marzo 2000, n. 53 – Normattiva

legale a tali servizi o rendendo obbligatoria la frequenza per almeno gli anni precedenti alla scuola primaria; l'Italia, così come la Lituania e la Slovacchia, non hanno però introdotto nessuna di tali misure.

Inoltre, in solo sei Paesi membri, quali Germania, Danimarca, Finlandia, Svezia, Estonia e Slovenia, non vi sono interruzioni tra la fine del congedo di maternità o parentale e l'inizio del diritto all'assistenza scolastica per i figli. Tuttavia, in diversi Stati sono in corso numerose iniziative per ampliare l'assistenza all'infanzia; ad esempio, lo Stato maltese nel 2014 ha introdotto un programma di assistenza all'infanzia per i bambini entro i 3 anni, con il fine di incentivare soprattutto le madri a tornare al lavoro o comunque di non interrompere la propria carriera lavorativa.

Nel 2016 anche l'Italia, assieme a Belgio e Repubblica ceca, si è attivata ad introdurre misure per agevolare la flessibilità nel mercato del lavoro.

In alcuni Stati, sono state emanate delle vere e proprie riforme per incoraggiare le donne a rientrare nel mercato del lavoro, nonostante i bimbi fossero ancora in tenera età: in Bulgaria, infatti, nel 2017, venne introdotta una misura per garantire prestazioni all'infanzia alle madri con figli di meno di un anno.⁴³

In Italia, al fine di concretizzare l'esigenza di migliorare la relazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, è stata emanata una legge apposita. La normativa in questione risale a marzo del 2000, ove all'articolo 9 vengono esplicitate le misure finalizzate a conciliare tempi di vita e di lavoro. Il legislatore va a prevedere contributi a favore dei datori di lavoro che applicano degli accordi contrattuali contenenti azioni positive per la flessibilità di lavoro; la norma, in particolare si riferisce a: ' a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione; b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.'⁴⁴

⁴³ Commissione Europea: Scheda tematica per il semestre europeo, *Le donne sul mercato del lavoro*

⁴⁴ L. 8 Marzo 2000 n.53 art. 9. Normattiva

5. ANALISI SULLA DIFFERENZA SALARIALE AD INIZIO CARRIERA

La differenza retributiva tra uomini e donne è nota già agli inizi della carriera lavorativa e questa non fa altro che prolungarsi nelle fasi successive.

Uno studio compiuto dal progetto VisitInps, ha selezionato un campione rappresentativo di diplomati di ambo i sessi, nati tra il 1988 e il 1989; la ricerca si è basata sui dati ricavati dagli estratti conto dei contributi pensionistici e delle comunicazioni obbligatorie, contenenti il titolo di studio dei lavoratori in questione. L'esame ha ricostruito i redditi mensili (sia da lavoro dipendente che autonomo) e tenuto conto degli undici anni successivi al diploma di scuola secondaria superiore, andando a ripercorrere le traiettorie dei redditi da lavoro per età dai 19 ai 30 anni e quindi nel periodo tra il 2007 e il 2019.

Da tale ricerca, si nota che per le donne, i salari sono sistematicamente inferiori e tale divario salariale tende ad aumentare con gli anni; infatti, per gli uomini, lo stipendio lordo medio stimato, ammontava a 557 euro, a fronte dei 415 guadagnati dalle ragazze.

L'anno successivo, i diplomati potevano contare su uno stipendio lordo medio di 921 euro, mentre per le donne rimaneva un distacco di ben duecento euro, con una retribuzione di soli 716 euro.

Dopo due anni dal diploma, per i ragazzi, la retribuzione continua ad aumentare in modo notevole, superando consistentemente i mille euro e arrivando ad uno stipendio medio di 1157 euro, mentre le ragazze sono ancora un passo indietro, con poco più di 1000 euro.

Dopo ben undici anni dal diploma, gli uomini hanno mediamente un reddito medio di 2076 euro, a fronte dei 1546 delle donne, con un distacco del 34%.

Dopo un decennio dal diploma, inoltre, la carriera lavorativa femminile tende solitamente a stopparsi, in quanto spesso vanno incontro alla maternità, rendendo ancora più ampio il divario retributivo di genere.

Una prima spiegazione su questo divario così esteso, si avvale della possibilità che i ragazzi scelgano più frequentemente percorsi di studio tecnico-professionali, i quali agevolano l'entrata nel mondo del lavoro e godono solitamente di contratti e salari più stabili.

Inoltre, una seconda motivazione riguarda l'utilizzo del contratto part-time, il quale vede, come già analizzato nei capitoli precedenti, una differenza di ben ventitré punti percentuali tra uomini e donne, ovviamente a sfavore del sesso femminile, che va ad accrescere ancora maggiormente la diversità reddituale. Tuttavia, a prescindere da tali delucidazioni, è ben nota che tale differenza si sviluppa già ad inizio carriera, dove le retribuzioni dovrebbero essere pressoché omogenee.⁴⁵

⁴⁵ *Giorgia Casalone, Paolo Ghinetti, Daniela Sonedda, Il circolo vizioso che allontana le donne dal mercato del lavoro 09/03/2022, Lavoce.info*

Il rapporto del 2022 di Almalaurea, va, per la prima volta, a soffermarsi sulla differenza retributiva di genere riguardo ai laureati. Tale rapporto accentua, in particolar modo, la miglior performance delle studentesse rispetto a quella degli studenti, in termini di voti e di tempo di completamento degli studi, che, tuttavia, non basta a porre fine al divario salariale di genere.⁴⁶

In termini retributivi, i dati forniscono maggior rilievo al genere maschile rispetto a quello femminile, sia nel breve che nel medio periodo. Gli uomini percepiscono mediamente il 12,8% in più delle donne tra i laureati di primo livello e il 16,2% in più tra quelli di secondo livello.

Tuttavia, il rapporto indica che tali divari sono dovuti ad una serie di fattori, tra cui la condizione occupazionale al momento della laurea e la differenza tra il ricorso al lavoro a tempo pieno o part-time. In ogni caso, anche considerando solamente i laureati che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa post-laurea e a tempo pieno, vi è comunque una differenza salariale a favore del sesso maschile, anche se nettamente inferiore, misurando una percentuale del 2,6% tra i laureati di primo livello e dell'8,8% tra quelli di secondo livello.

Tuttavia, operando un confronto rispetto ai dati risalenti al 2008, possiamo notare un calo evidente nel divario retributivo di genere, il quale più di dieci anni fa misurava una differenza di ben venti punti percentuali, il che fa ben sperare, dato che per le donne si misura un aumento retributivo, rispetto a quello registrato per gli uomini.

I differenziali salariali rimangono elevanti anche a cinque anni dal conseguimento del titolo, con un vantaggio salariale del 20% per gli uomini rispetto alle donne.

Le differenze di genere permangono anche distinguendo i vari campi disciplinari, risultando sempre a favore degli uomini; in particolare, i gruppi disciplinari in cui si registra un maggior divario sono quello agrario-forestale, politico-sociale e di comunicazione, i quali presentano un divario del 18% e in quello giuridico, con una differenza retributiva del 17,3%.

A cinque anni di distanza dal titolo, il vantaggio del genere maschile si nota in particolar modo in settori come quello psicologico, medico-sanitario, farmaceutico e di informatica e tecnologia.

Un ulteriore approfondimento ha confermato tale divario a vantaggio degli uomini, i quali percepiscono in media, a un anno dalla laurea, 89 euro netti in più al mese rispetto alle donne.

In particolare, i tempi di conciliazione tra vita professionale e personale condizionano le scelte delle laureate, questo è possibile ricavarlo dai dati forniti dalle retribuzioni percepite tra gli occupati senza figli e con figli.

⁴⁶ *Alessandra Casarico, Massimo Taddei, Federica Testi, Laureate in Italia: prime della classe ma non nel mercato del lavoro, 25/02/2022, Lavoce.info*

La differenza è sempre quindi a favore della componente maschile ed è presente anche nel settore pubblico, seppur vi sia una maggioranza impiegatizia femminile.⁴⁷

6. IL MAINSTREAMING DI GENERE E LE AZIONI POSITIVE

Il *mainstreaming* di genere è un processo che permette di comprendere le cause della disparità di genere nella società odierna e di identificare le strategie più consone per combatterle, l'obiettivo è infatti il raggiungimento della parità tra uomini e donne.

Tale obiettivo è ancora lontano per diventare realtà, anche se è doveroso ricordare i grandi progressi compiuti negli ultimi 40 anni e sostenuti soprattutto dall'Unione Europea.

Tuttavia, i rapporti tra le donne e il mercato del lavoro sono tutt'oggi prevalentemente mediati dagli uomini; il mercato del lavoro privilegia ancora gli uomini rispetto al genere femminile.

Il *mainstreaming* di genere riconosce, inoltre, che le iniziative specificatamente rivolte alle donne, seppur necessarie, non siano sufficienti abbastanza per cambiare radicalmente le condizioni di disparità.

Tale concetto non riguarda una problematica riservata alle donne, bensì concerne alla riduzione della povertà, il miglioramento della crescita economica ed il rafforzamento della cittadinanza, adottando un approccio volto a garantire che entrambi i sessi siano professionalmente attivi, utilizzando così l'intera forza lavoro produttiva.

La soluzione al fine di garantire ed ottenere tale parità la si ritrova nelle cosiddette *azioni positive*, le quali favoriscono gruppi specifici di donne o uomini al fine di eliminare le disparità identificate o per affrontare problemi persistenti.⁴⁸

L'uguaglianza tra generi dovrebbe essere promossa a tutti i livelli di policy-making e in tutte le aree di intervento, comprese quelle che non hanno un collegamento diretto con la parità di genere.

Le istituzioni europee sono molto attive in questo campo, perlomeno a livello teorico. Sono state emanate diverse direttive e diversi atti con lo scopo di raggiungere tale obiettivo, di recente è stata infatti adottata la Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea, che verrà analizzata in un secondo momento.

⁴⁷ *Rapporto 2022 Almalaurea. Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. Capitolo 3, paragrafo 3.3 retribuzione di Maria Assunta Chiarello e Valentina Conti*

⁴⁸ *Guida al Mainstreaming di genere – EQUAL II fase; European Commission*

Tuttavia, nella pratica, tutte queste azioni non sono ancora sufficienti. È la Corte dei conti europea, che, in occasione della revisione del budget europeo 2014-2020, il cui fine era proprio quello di valutare se il ricorso al gender mainstreaming fosse adatto, a confermare che sul campo pratico, lo sforzo dell'Unione fosse insufficiente.

La Corte dei conti europea ha valutato se l'attuazione delle strategie fosse avvenuta tenendo conto dei quattro principi individuati dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), e cioè: verifica dell'analisi di genere nelle valutazioni di impatto, identificazione degli obiettivi di genere nel budget, monitoraggio dei risultati tramite indicatori ed infine, assunzione di responsabilità tramite la redazione di rapporti.

Il riscontro è stato alquanto negativo: solo una piccolissima parte dei programmi di spesa previsti, tra gli obiettivi, includevano riferimenti specifici alla promozione della parità di genere. Perlomeno, uno dei programmi in cui era previsto una diretta promozione alla parità, era riferito proprio al gender pay gap; tuttavia, gli unici cinque programmi adeguati, costituivano solamente il 21,7 per cento del budget europeo.

Le azioni positive, il cui scopo è quello di favorire l'accesso e l'eguaglianza nel mercato del lavoro del sesso sottorappresentato e promuovere la parità tra uomini e donne, sono nominate e garantite anzitutto dall'articolo 157 del TFUE, il quale specifica che è necessario introdurre delle iniziative dirette a facilitare il sesso debole rispetto al sesso forte, quindi, ad esempio, la carriera femminile rispetto a quella maschile.⁴⁹

Le istituzioni europee hanno fornito un ampio strumentario, costituito da atti legislativi vincolanti, atti di indirizzo non vincolanti, sentenze, misure politiche specifiche per la promozione alla parità, finanziamenti mirati e programmi d'azione, i quali sono stati di grande aiuto negli anni per raggiungere un certo livello di parità, però non sufficienti per coronarlo con un'effettiva eguaglianza tra generi, come nel caso salariale.⁵⁰

Il Parlamento europeo, in particolare, negli ultimi anni, ha ribadito spesso la necessità del raggiungimento della piena parità di diritti e di trattamento tra uomini e donne, rivestendo un ruolo fondamentale nell'attuazione del gender mainstreaming e adoperandosi per il superamento della tradizionale idea della *conciliazione*, a favore invece di una *condivisione e redistribuzione dei ruoli*.⁵¹

⁴⁹Alessandra Casarico e Irene Solmone, *Parità di genere, dalle parole ai fatti: se non ora, quando?*, 28/05/2021 – *Lavoce.info*

⁵⁰Elisa Tira, *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere*, *Formucostituzionale.it*, 2019

⁵¹Cfr. D. GOTTARDI, *Lo stato di avanzamento dei lavori a livello di istituzioni europee sulla parità di genere*, in L. CALAFÀ-D. GOTTARDI (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, Roma, 2009, p. 32.

Le azioni positive, fondamentali e necessarie per perseguire l'obiettivo della parità di genere tra uomini e donne, in particolar modo all'interno del mondo del lavoro e quindi in relazione all'ambito retributivo, possono però costituire una sorta di discriminazione verso il sesso forte. È necessario quindi comprendere quando si oltrepassa il confine della promozione e si sfocia nella discriminazione dell'altro sesso.

Due sentenze della Corte di Giustizia Europea hanno rilevato proprio tale criticità insita nelle azioni positive favorevoli al sesso femminile.

La *sentenza Kalanke*⁵², risalente al 1993, è il caso in cui una legge andava a prevedere che se in un concorso fossero risultati alla pari un uomo e una donna, automaticamente vi era la preferenza della donna nel settore in cui il genere femminile fosse sotto rappresentato; questa misura, andando a preferire automaticamente il sesso sotto rappresentato, eccedeva rispetto allo scopo di garantire le pari opportunità, in quanto andava a garantire direttamente il risultato finale, discriminando quindi gli uomini. La Corte di Giustizia ha dichiarato illegittima tale norma perché considerata eccessiva rispetto all'obiettivo.

Una successiva sentenza, conosciuta comunemente come *sentenza Marshall*⁵³, va a legittimare la possibilità di preferire il sesso sottorappresentato, a parità di requisiti, ma solamente dopo una valutazione caso per caso. Afferma infatti: "è legittima la norma solo se garantisce ai candidati maschi che hanno la stessa qualificazione delle candidate donne un esame obiettivo delle loro candidature che non garantisce automaticamente la precedenza alle donne quando elementi specifici fanno sì che si propenda per il candidato maschio"; in questo modo, si esclude una preferenza automatica delle donne.

7. LA DIFFICOLTA' DI FARE CARRIERA E RICOPRIRE POSIZIONI APICALI

Secondo lo studio "Women in charge. Analisi delle differenze di genere ai vertici delle imprese", compiuta da Badenoch + Clark e in collaborazione con JobPricing, un uomo su quattro ha difficoltà ad accettare che il proprio capo sia una donna. L'indagine rivela che ancora il 25% degli uomini si sente a disagio a prendere ordini da una donna e non solo, in quanto, per una donna

⁵² SENTENZA DELLA CORTE DEL 17 OTTOBRE 1995. ECKHARD KALANKE CONTRO FREIE HANSESTADT BREMEN CAUSA C-450/93. Eur-lex

⁵³ Sentenza della Corte del 26 febbraio 1986. MH Marshall contro Southampton e South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching). Causa 152/84. Eur-lex.

raggiungere posizioni apicali o comunque lo stesso risultato di un uomo, richiede uno sforzo maggiore; oltre a ciò, il 90% pensa che l'aumento retributivo per una manager donna sia inferiore rispetto a quella di un uomo.⁵⁴

Il Consiglio e il Parlamento europeo, a tal proposito, hanno recentemente emanato un accordo per migliorare l'equilibrio di genere negli organi societari. L'obiettivo di tale accordo è quello di emanare un atto legislativo comunitario, il cui fine è quello di promuovere una rappresentanza di genere più equilibrata nei consigli di amministrazione delle società quotate.

I dati europei registrano, nell'ottobre 2021, solo una presenza femminile del 30,6% dei membri dei consigli di amministrazione e l'8,5% dei presidenti di consiglio. Tuttavia, rispetto ad un decennio fa, nel 2011, in cui si registravano percentuali del 10,3% e 3%, si può notare che vi sia stato un aumento alquanto notevole, il che fa ben sperare.

Tra i parametri dell'accordo si prevede che le società quotate debbano ottenere che almeno il 40% dei posti di amministratori senza incarichi esecutivi sia occupato dal sesso sotto rappresentato entro il 2026.

Per gli Stati membri che non raggiungeranno tale obiettivo, il Consiglio e il Parlamento prevedono che le società in questione, dovranno porre in essere procedure trasparenti per la selezione e la nomina dei membri del consiglio di amministrazione, come una valutazione comparativa dei diversi candidati sulla base di criteri obiettivi e chiari, formulati in modo neutro.

Sono previsti dei vantaggi non indifferenti per le imprese: sono gli stessi dati a fornire che i consigli di amministrazione con una rappresentanza di genere equilibrata, siano maggiormente funzionali e garantiscano decisioni migliori. La presenza di un elevato numero di donne nelle posizioni apicali e decisionali va inoltre a favorire la parità di genere all'interno delle imprese e nella società in generale. Consentire quindi, ad ambo i sessi di far carriera e dare una spinta al genere femminile di realizzarsi dal punto di vista professionale, in modo da poter dimostrare il proprio potenziale, è fondamentale e necessario per una crescita economica europea e per aumentare la competitività in Europa.⁵⁵

In Italia, queste regole sono state introdotte per la prima volta nel 2011 con la Legge 120, che ha imposto l'equilibrio di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e a controllo pubblico, introducendo una sorta di quota rosa, ma considerata neutra, in quanto a favore del sesso sottorappresentato (fino ad ora, quello femminile, ma vi è la probabilità che, in alcune società, in futuro, potrebbe diventare quello maschile). Inizialmente la quota imposta prevedeva 1/3 dei componenti, ma

⁵⁴ *Alley Oop, Lavoro. 1 uomo su 4 ha difficoltà ad accettare un capo donna, Il sole 24 ore, 2021*

⁵⁵ *Accordo del Consiglio e del Parlamento europeo per migliorare l'equilibrio di genere negli organi societari. Consiglio dell'Unione Europea – Comunicato stampa del 7 Giugno 2022*

<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/>

successivamente, con la Legge di bilancio del 2020 ed esclusivamente per le società quotate, è aumentato a 2/5. Tuttavia, nel 2021, con la Legge 161 si è estesa quest'ultima previsione anche alle società a controllo pubblico

Le sanzioni, in caso non siano rispettate le disposizioni appena dettate, sono erogate per le società quotate dalla Consob, il cui compito è quello di verificare la trasparenza e la correttezza dei comportamenti degli operatori per la salvaguardia della fiducia e la competitività del sistema finanziario, la quale può infliggere pesanti sanzioni pecuniarie.

Per le società a controllo pubblico, invece, sovrintende il Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministero delle Pari Opportunità.⁵⁶

Uno studio del 2016 mette a confronto per gli anni 2009-2016, le imprese quotate e quindi assoggettate alla normativa appena esaminata e quelle non quotate, non soggette alla normativa vigente. Il risultato è che le società quotate, con un numero consistente del sesso sotto-rappresentato nei consigli di amministrazione, sono maggiormente redditizie e avanzate, in termini anche di produttività ed efficienza. Nelle società quotate, infatti, si ha una maggiore propensione all'export, con un aumento del lavoro delle esportazioni.

Ciò significa che l'ingresso del sesso femminile nei CdA, va ad apportare un'evoluzione della leadership, più aperto verso i mercati internazionali e non caratterizzato invece da scelte più caute e meno rischiose.⁵⁶

Un'ulteriore indagine ha messo in luce come l'assetto istituzionale è determinante nell'influenzare l'effetto sulla performance delle aziende, in relazione a termini di occupazione, produttività, profitto e indebitamento. In tale analisi si confronta l'impatto delle leggi sulle quote di genere in tre diversi paesi europei: Italia, Francia e Spagna. Il risultato è che tali riforme non hanno avuto grande riscontro in nessun paese, con eccezione dell'Italia, dove l'aumento delle donne nei CdA ha generato un aumento della produttività circa del 4-6%. Quest'incremento sembra giustificato dalla specificità della legge approvata in Italia, che andando ad indirizzarsi solamente ad un cerchio ristretto di imprese (aziende quotate e a controllo pubblico), ha consentito di selezionare le potenziali donne da inserire nei CdA, con una selezione ampia e molto qualificata.⁵⁷⁵⁶

Nonostante vi sia stato un passo avanti decisivo nell'ambito dei Consigli di Amministrazione, gli effetti positivi si fermano solamente a quelli appena citati. Non si è infatti verificato il cosiddetto "effetto a cascata", ossia anche

⁵⁶Eva Desana, Francesco Devicienti, Federica Origo, Chiara Pronzato, Davide Vannoni, *L'efficacia delle quote di genere*, 26/06/2022. *Lavoce.info* <https://www.lavoce.info/archives/95324/lefficacia-delle-quote-di-genere/>

in altre posizioni manageriali e apicali. Uno studio del 2021, portato avanti da Andrea Weber e Agata Maida, basato su dati Inps, conferma che, fino al 2016, non vi sono stati cambiamenti nella quota di donne in altre posizioni apicali o manageriali. Oltre a ciò, la legge vincolante per le società quotate e a partecipazione pubblica, non ha prodotto alcuna limitazione sulle altre imprese non soggette all'obbligo di legge.⁵⁶

Un dato positivo, fornito dai numeri del Parlamento dell'Unione europea, vede la nona legislatura (che va dal 2019 al 2024), quella con la più alta presenza femminile di sempre. Le donne, infatti, rappresentano il 40% dei deputati europei.

Tuttavia, con riguardo agli organi nazionali di molti dei singoli paesi dell'Unione, questo obiettivo è ancora molto lontano. Infatti, dei ventisette paesi membri, ben tredici sono al di sotto della media del 40%. Tra questi anche la Germania, con il 35% di europarlamentari donne, mentre, lo Stato con il rendimento peggiore è Cipro, con nemmeno una presenza femminile tra i suoi seggi.

L'Italia è perfettamente in linea con la media europea, in quanto presenta il 41% di donne elette, questo grazie ad una legge elettorale mirata al raggiungimento di tale risultato.⁵⁷

L'indagine "Women in charge" è un'analisi compiuta tenendo conto dei percorsi di carriera e le preferenze di 580 donne tra quadri e manager, mettendo insieme gli elementi che caratterizzano la carriera lavorativa, quindi gli obiettivi, gli ostacoli, le conseguenze sull'organizzazione del lavoro, le caratteristiche personali delle donne rispetto agli uomini e il collegamento tra la sfera lavorativa e quella domestica, la quale è a carico, in maniera sproporzionata, delle donne.

Il 68% delle donne sostiene che negli ultimi 10 anni le possibilità di far carriera sono aumentate; in Italia, come precedentemente analizzato, questo è dovuto anche alle quote di genere obbligatorie all'interno dei consigli di amministrazione. Tuttavia, più della metà delle donne indagate, affermano che nonostante l'utilità delle quote di genere, queste non siano uno strumento indispensabile; inoltre, quasi il 23%, crede che siano addirittura inutili e dannose.

Quindi, nonostante la maggioranza delle manager legittima un processo di miglioramento, la disparità di trattamento è ancora presente. Infatti, solo il 21% delle donne oggetto di indagine, pensa che non ci siano differenze tra uomini e donne, mentre, ben il 77% crede che sia più attendibile la promozione

⁵⁷ *Alessandra Casarico e Silvia Picalarga*, *Più donne nel Parlamento Ue, un passo verso la parità* 23/07/2019. *Lavoce.info* <https://www.lavoce.info/archives/60470/piu-donne-nel-parlamento-ue-un-passo-verso-la-parita/>

per i colleghi uomini e, in caso di promozione, la crescita retributiva è per quasi tutte inferiore rispetto a quella degli uomini.⁵⁸⁵⁸

8. IL DIVARIO PENSIONISTICO

Il divario pensionistico di genere all'interno dell'Unione europea risale oggi a circa il 40% ed è una delle cause per cui le donne, dopo i 65 anni d'età, si ritrovano spesso in condizioni di povertà, trovandosi spesso con pensioni insufficienti e vedendosi costrette a far affidamento sul partner, con conseguenze sulla propria indipendenza.⁵⁹

Il divario pensionistico è una conseguenza negativa del gender pay gap e le motivazioni sono molteplici: le donne lavoratrici, in media, accumulano meno anni di contributi rispetto agli uomini, svolgono per la maggiore un lavoro precario ed infine, per far combaciare le loro esigenze familiari e quel compito di cura, vanno spesso a sacrificare la propria carriera lavorativa, magari ricorrendo a forme di lavoro flessibili come il lavoro part-time, il che rende più difficile il conseguimento del trattamento pensionistico.⁶⁰

Tra gli Stati membri dell'Unione europea, troviamo una differenza nelle pensioni tra uomini e donne che oscilla tra il 3,7% e il 48,8%; tali disuguaglianze così ampie e significative sono dovute principalmente a ragioni storiche e sociali, in quanto il sistema pensionistico non prevede una regolamentazione a livello comunitario, bensì è regolarizzata dai singoli stati. In base quindi, al sistema retributivo equo o meno previsto in ogni stato, è possibile rilevare se poi vi siano maggiori o minori differenze dal punto di vista pensionistico.⁶¹

I dati pubblicati dal Rapporto annuale 2022 dell'Inps mostrano come, in Italia, il divario pensionistico rappresenta un problema, il quale necessita di iniziative con il fine di sanare tale disparità. Il rapporto tra i redditi pensionistici di donne e uomini è, infatti, di sessanta a cento, a discapito dei redditi delle donne, con una differenza di ben quaranta punti.

⁵⁸ Lavoro. *1 uomo su 4 ha difficoltà ad accettare un capo donna di Alley Oop; Il sole 24 ore*

⁵⁹ Dati Eurostat

⁶⁰ Battisti Anna Maria, *Donne (in)visibili e disparità retributiva in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2019. Fascicolo 3 pp. 459-492*

⁶¹ *Intervista all'europarlamentare Constance Le Grip sul divario pensionistico di genere. Attualità, Parlamento europeo.*

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20170609STO77059/divario-di-genere-nelle-pensioni-al-40-ecco-come-il-parlamento-vuole-ridurlo>

Ad esclusione della pensione di reversibilità, per le altre tipologie di prestazioni il differenziale è sempre sfavorevole per le donne; sono infatti sovrarappresentate tra le classi di reddito al di sotto dei 1500 euro mensili, mentre, per gli uomini, si conta una percentuale fino al 71% per pensioni che misurano più di 3000 euro al mese

Gli uomini sono più rappresentati all'interno delle pensioni maggiormente redditizie (anticipate o di anzianità), infatti, la metà degli uomini riceve la pensione di anzianità, contro un misero 19% delle donne, mentre, per la pensione di vecchiaia la differenza si ribalta notevolmente con percentuali del 20% per gli uomini e del 26% per le donne.

Complessivamente, quindi, gli uomini riscuotono per il 70% pensioni ottenute mediante un'attività lavorativa, a differenza del 45% delle donne.⁶¹

Un ulteriore fattore determinante di tale disparità, oltre a quelli sopracitati, è relazionato al fatto che le donne sono sovrarappresentate nelle professioni scarsamente retribuite e, viceversa, sottorappresentate in quelle in cui il salario è maggiore (come settori tecnici e tecnologici).

In molti paesi europei, inoltre, le donne fanno da sostegno alla famiglia, in particolare al marito, aiutando nei lavori agricoli, commerciali o artigianali, ma, purtroppo, il loro sostegno non è ufficialmente riconosciuto, essendo per la maggior parte delle volte, svolto in modo non regolarizzato, non percependo quindi un salario o un contributo alla sicurezza sociale.⁶¹

È noto quindi come i problemi sul mercato del lavoro, si ripropongano poi sulla pensione, tanto che si può definire un meccanismo *a cascata*.

Questo è dovuto principalmente da tre fattori: retribuzione oraria, tempo di lavoro e anzianità contributiva. Sono tre componenti relazionate al mondo del lavoro, che vanno a sottolineare come la disparità di genere abbia una dimensione intertemporale e che le scelte e le circostanze compiute durante il periodo lavorativo, vadano ad influenzare in modo pesante anche tutto ciò che viene successivamente.

In Italia, con riguardo alla retribuzione oraria, il divario di genere non è particolarmente elevato rispetto ad altri paesi europei, questo grazie alla sostanziale parità all'interno del settore pubblico e la forte selezione positiva nel mercato del lavoro; si assesta infatti al 17% nel settore privato, il che significa, che per ogni euro guadagnato da un uomo, una donna riceve 83 centesimi; tale differenza si ripercuote poi sulle pensioni a causa del versamento di contributi minori.

In relazione ai tempi di lavoro, le donne lavorano molto meno rispetto agli uomini: la maggior parte è titolare di contratti part-time, portando gli uomini a lavorare circa il 15% in più (300 ore) rispetto alle donne ogni anno.

Infine, le donne tendono ad avere carriere contributive discontinue, interrompendo spesso la propria carriera per ragioni legate alla maternità e alla cura domestica; in media, infatti, le donne pensionate hanno oltre sei anni e mezzo in meno rispetto agli uomini.⁶²

9. L'INFUENZA DELLA PANDEMIA DA COVID-19

La pandemia Covid-19, diffusasi in Europa a partire da inizio 2020, ha avuto conseguenze irrimediabili sotto moltissimi aspetti, tra questi, anche sull'uguaglianza di genere, andando a pesare anche sulla disparità retributiva tra uomini e donne.

Innanzitutto, un gran numero di donne lavoratrici sono state chiamate a combattere al "fronte", in quanto ben il 76% del personale sanitario è composto da una componente femminile.

Il più grande squilibrio all'interno dell'Unione europea lo si registra in Lettonia, con l'88% di donne all'interno del servizio sanitario; in Italia, invece, la percentuale prevede il 66 per cento, misurando sempre una maggioranza femminile.

Le donne sono sovra rappresentate sia in quei servizi essenziali che non hanno dovuto chiudere i battenti durante il periodo peggiore della pandemia, quindi nell'ambito della vendita (supermercati, negozi per bambini) e assistenza all'infanzia, sia in quei settori legati ai servizi, maggiormente colpiti dalla crisi.⁶³

La precarietà per le donne è aumentata a dismisura da quando è iniziato il fenomeno pandemico.

La quarantena ha poi rappresentato un altro ostacolo per le donne e il mercato del lavoro: con la chiusura delle scuole, molte si sono dovute organizzare per cercare di prendersi cura di figli e parenti, dovendo combinare spesso lo smart working con la cura dei bambini.⁶³

Le donne che hanno perso il lavoro nel 2020 sono il doppio rispetto agli uomini, sia perché occupano spesso posizioni lavorative meno tutelate e sia perché sono impiegate nei settori maggiormente colpiti dalla crisi. La caduta del tasso di occupazione è stata, per le donne, dell'1,3%, a differenza dello

⁶² *Alessandra Casarico e Massimo Taddei, Una prospettiva di genere sulle pensioni, 12/07/2022 Lavoce.info* <https://www.lavoce.info/archives/96144/una-prospettiva-di-genere-sulle-pensioni/>

⁶³ *L'impatto della pandemia Covid-19 sulle donne. Attualità, Parlamento europeo.* <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/l-impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica>

0,7% degli uomini, andando ad aumentare nuovamente il divario occupazionale tra uomini e donne.

Tale divario occupazionale creatosi durante il primo periodo di pandemia, non è stato però poi né colmato né ristretto nei mesi successivi, prolungandosi sempre di più.

Le donne risultano inoltre più penalizzate nelle nuove assunzioni post-Covid, con un calo del 26,1% per le donne, a differenza del 20,7% per gli uomini; sono anche state maggiormente danneggiate sull'aspetto dei reingressi nel mercato del lavoro e, per quelle lavoratrici che fortunatamente sono state in grado di trovare una nuova occupazione, le statistiche confermano che è stato molto più difficile per loro rispetto agli uomini, con un'attesa media di 100 giorni.

Queste maggiori difficoltà riscontrate dalle donne nel mercato del lavoro, non sono dovute però alla pandemia, in quanto l'emergenza ha solo amplificato delle problematiche già esistenti; la situazione della donna all'interno del mondo del lavoro è sempre stata precaria.⁶⁴

La pandemia ha quindi colpito di più le donne. Sono diverse le fonti che lo riferiscono, proprio a partire dai dati europei e delle singole nazioni. La soluzione sta nelle politiche e pratiche che vadano a disegnare un nuovo sistema di welfare.

L'indagine Share (Survey on Health Ageing and Retirement in Europe) compie un'analisi sulla vita degli ultracinquantenni in Europa, basandosi su un campione di 143 mila persone. Con l'avvento della prima ondata di Coronavirus, la ricerca ha rilevato che le lavoratrici ultracinquantenni sono maggiormente coinvolte in lavori maggiormente sottoposti a rischio da contagio (indifferentemente che essi siano essenziali o meno) e per la gran parte di questi settori, il genere femminile occupa più del 90% della forza lavoro.

In genere, le donne sono sottoposte ad un rischio maggiormente elevato nell'interrompere la propria carriera lavorativa, nonostante vi sia una partecipazione femminile maggiore all'interno del pubblico impiego, considerato un'occupazione più sicura; tuttavia, le lavoratrici hanno una probabilità del 9,2% più alta rispetto agli uomini di interrompere l'attività lavorativa nei settori ad alto rischio di contagio.⁶⁵

Il lockdown che ci ha costretti a stare a casa e la riduzione di fondi destinati alle politiche di welfare hanno generato una riduzione dell'accesso alle cure sanitarie e quindi una difficoltà non indifferente di ricevere cure assistenziali,

⁶⁴ Cristina Da Rold, *L'impatto di Covid-19 sul lavoro delle donne in cinque punti*, *Il sole 24ore*, 2021

⁶⁵ Elena Bassolo, Agar Brugiavini, Elena Buia, Irene Ferrari e Irene Simonetti, *La pandemia pagata dalle donne*, 08/03/2021, *Lavoce.info* <https://www.lavoce.info/archives/72697/la-pandemia-pagata-dalle-donne/>

andando a comportare una situazione ancora più critica per le lavoratrici, in quanto da sempre legate ad un compito di cura e assistenza.

Per gli anziani che hanno avuto maggiore difficoltà ad accedere a servizi assistenziali durante l'emergenza, solitamente in loro aiuto sono accorsi i figli e in particolare, le figlie, obbligandoli a ritrovarsi in una situazione "sandwich": fronteggiare l'incertezza lavorativa e coprire la necessità di cura dei genitori e dei propri figli.⁶⁵

Per favorire la permanenza delle donne sul luogo di lavoro sarebbe consono accrescere il livello di sicurezza e la qualità del lavoro in quelle occupazioni ove le donne sono maggiormente impegnate; oltre a questo, aumentare l'offerta di figure professionali per l'assistenza agli anziani e rendere un'equa distribuzione dei compiti familiari (come, ad esempio, la cura della casa e dei figli).⁶⁵

Durante il Covid-19, le donne italiane si sono dedicate maggiormente al lavoro familiare rispetto ai loro partner, un dato non nuovo in quanto è una situazione verificatasi anche in tempi non pandemici; la pandemia ha infatti solamente aumentato tale disparità.

Durante la prima ondata, infatti, sono di più gli uomini che hanno continuato a lavorare al posto di lavoro usuale rispetto alle donne, le quali sono ricorse maggiormente al lavoro da casa, in smart working.

Con la seconda ondata, il numero di lavoratori e lavoratrici che svolgono la loro professione in modo consueto pressoché si equivalgono, sebbene vi siano più donne in smart working e a rischio perdita di lavoro.

Le donne, ancora prima della situazione pandemica, hanno sempre dedicato un numero di ore maggiore al lavoro domestico rispetto agli uomini, dato che è andato però a dilagarsi con l'avvento del virus, così come nel caso della cura e nell'aiuto allo studio dei figli.

In quasi tutte le modalità e situazioni lavorative, le donne dedicano più ore alla cura della famiglia rispetto ai partner uomini, con una dedizione maggiore al lavoro domestico anche quando esse lavorano in presenza mentre i compagni svolgono la prestazione lavorativa in modalità smart working.

La pandemia, come già annunciato, non ha quindi fatto altro che dilagare il divario di genere basato sul mercato del lavoro; in Italia, in particolare, vi è stata la chiusura più lunga delle scuole, andando a pesare e penalizzare le carriere lavorative delle lavoratrici madri.⁶⁶

⁶⁶ Daniela del Boca, Noemi Oggero, Paola Profeta, MariaCristina Ross, *Divisione del lavoro in famiglia: la pandemia pesa sulle donne*, 12/04/2021, *Lavoce.info*
<https://www.lavoce.info/archives/73485/divisione-del-lavoro-in-famiglia-la-pandemia-pesa-sulle-donne/>

Con la pandemia e il conseguente lockdown, che ha costretto quasi tutti i paesi facenti parte dell'Unione europea a chiudere attività non essenziali e scuole, ha avuto modo di svilupparsi una modalità di lavoro che fino a Marzo 2020 non era un granché utilizzata, soprattutto in Italia, ossia il lavoro agile e/o smart working.

La domanda da porsi ora è: il lavoro agile è veramente un sostegno che va a favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare? O potrebbe essere in realtà un ostacolo? Soprattutto se studiato con riguardo alle madri lavoratrici, le quali si troverebbero a lavorare negli stessi tempi e luoghi in cui è tenuta ad occuparsi dei propri figli.

Secondo diversi studi compiuti in differenti Stati in tutto il mondo, il risultato è che a beneficiarne maggiormente sono gli uomini senza figli, anche in relazione alla salute mentale, mentre, le donne con figli sono coloro che hanno avuto l'esperienza maggiormente travagliata; questo perché si ritrovano spesso a dover conciliare nello stesso momento il proprio compito lavorativo e quello di cura, domestico e di attenzione verso i figli, che se non ancora del tutto autonomi (pensiamo ad un bambino delle elementari) necessitano di un'attenzione costante.

Lo smart working non può quindi essere associato ai congedi familiari, come quello di maternità o quello parentale, in quanto questi permettono di assentarsi dal lavoro senza effettivamente svolgere la propria attività lavorativa, a differenza del lavoro in modalità agile che prevede obbligatoriamente lo svolgimento delle proprie mansioni.⁶⁷

10. DALLA TEORIA AL CASO CONCRETO: SENTENZE IN TEMA DI GENDER PAY GAP

La sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 3 giugno 2021⁶⁸, vede come indagata la Tesco Stores, azienda rivenditrice al dettaglio che vende i propri prodotti in rete e negozi ubicati soprattutto nel Regno Unito. La causa vede partecipi circa 6000 dipendenti o ex dipendenti della Tesco Stores, i quali citando la società di fronte al Tribunale del lavoro di Watford, nel Regno Unito, hanno sollevato la questione della violazione della parità retributiva tra uomini e donne.

L'azienda, infatti, avrebbe violato la normativa comunitaria all'art. 157 TFUE, il quale sancisce l'obbligo di parità di trattamento retributivo tra

⁶⁷Ma lo smart working non è una politica di conciliazione di Marco Bertoni, Danilo Cavapozzi, Giacomo Pasini, Caterina Pavese, 15/11/2021, Lavoce.info <https://www.lavoce.info/archives/90957/ma-lo-smart-working-non-e-una-politica-di-conciliazione/>

⁶⁸ COMUNICATO STAMPA n. 95/21 Lussemburgo, sent. 3 giugno 2021 Sentenza nella causa C-624/19 K e a. (ECLI:EU:C:2021:429) Tesco Stores *Curia – sito ufficiale della Corte di giustizia dell'Unione europea.* https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/

lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore.

Le lavoratrici contestano che il loro lavoro e quello dei lavoratori maschi hanno pari valore e, pur se svolto in stabilimenti differenti, le condizioni di lavoro sono le medesime e sono riconducibili ad un'unica fonte (che sarebbe la suddetta azienda Tesco Stores).

La società si è difesa sostenendo che l'articolo 157 TFUE non ha un effetto diretto nell'ambito di *azioni fondate su un lavoro di pari valore*, il che prevede un'impossibilità nell'invocare la disposizione davanti al giudice del rinvio, contestando inoltre, la possibilità di essere qualificata come "unica fonte".

Tale causa è infatti vittima di un rinvio pregiudiziale, il quale consente ai giudici degli Stati membri di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione.

La Corte di giustizia dichiara però che l'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ha efficacia diretta nelle controversie tra privati, in particolare quando si tratta di discriminazione del principio di parità di trattamento retributivo tra lavoratori di sesso maschile e lavoratrici di sesso femminile per un "lavoro di pari valore".

Riguardo all'articolo 157 TFUE, la Corte sostiene che la presente disposizione afferma in modo preciso un obbligo di risultato, il quale si dota di carattere imperativo sia per situazioni che riguardino uno "stesso lavoro" sia che riguardino un "lavoro di pari valore". Inoltre, la Corte precisa che tali discriminazioni rientrano tra quelle che possono essere verificate con l'aiuto dei criteri di identità del lavoro e di parità di retribuzione, indicati all'art. 119 del Trattato CEE.

In conclusione, la Corte ritiene che quando le condizioni della retribuzione possono essere ricondotte ad un'unica fonte, gli elementi del rapporto lavorativo quali il salario, possono essere comparati anche se i lavoratori svolgano la propria prestazione in stabilimenti differenti.

Nel 2019, il Tribunale del lavoro britannico si pronuncia a favore di un'altra donna, Stacey Macken, broker inglese, la quale ha ottenuto un risarcimento di 2 milioni di sterline per discriminazione di genere. La donna, infatti, lavorava dal 2013 presso la BNP Paribas, banca francese operante a livello mondiale, scoprendo, successivamente, che la sua paga era stata inferiore fin dall'inizio del 25% rispetto ad un collega di sesso maschile con il medesimo ruolo e, solamente tre anni dopo, il divario si era ampliato all'85%.

Nel 2017, dopo una serie di richieste al proprio datore di lavoro di un aumento del salario, la londinese si è decisa a denunciare rivolgendosi al Tribunale di Londra.

Il Tribunale, dopo un'attenta analisi e comparazione degli stipendi, dei bonus ed altri compensi percepiti dai colleghi con mansioni equivalenti, ha accertato che effettivamente vi fosse un divario retributivo, basato esclusivamente sul

senso femminile della donna. Oltre a ciò, il giudice ha rilevato che la donna ha subito continuamente e in modo costante condotte discriminatorie da parte dei propri colleghi di lavoro maschi, i quali, ad esempio, le attribuivano spesso e volentieri nomignoli scortesi.

La BNP Paribas è stata così condannata ad un risarcimento di oltre 2 milioni di sterline per discriminazione sessuale e disuguaglianza salariale.⁶⁹

⁶⁹ Maddalena Boffoli, *Tribunale di Londra condanna PNB PARIBAS a pagare la somma di oltre 2 milioni di sterline per disuguaglianza salariale*, 18/02/2022, IMG press
Sent of the employment tribunals on 4-18, 21-29 March 2019, Chambers 28-31 May 2019, 14-16 August, 2019, Case Number: 2208142/2017 & 2205586/2018

TERZO CAPITOLO

SOLUZIONI ED INIZIATIVE AL FINE DI OTTENERE UN'EFFETTIVA PARITA' RETRIBUTIVA

1. POLITICHE DI DESEGREGAZIONE E WOMENOMICS

La segregazione occupazionale, precedentemente esaminata, è assai nociva per l'economia, in quanto va a diminuire l'efficienza del sistema e i conseguenti suoi sviluppi.

È doveroso partire da tre importanti considerazioni: in primis, il fatto che, l'esclusione del genere femminile da gran parte delle occupazioni, comporta un enorme spreco di risorse umane, il che evidenzia come gli stereotipi vadano ad incidere negativamente sull'occupazione femminile, inducendo le donne a concentrarsi in settori spesso sovraffollati, sottoutilizzando così quest'importante forza lavoro.

In secondo luogo, la segregazione occupazionale va a limitare assiduamente la capacità di adattamento ai cambiamenti tecnologici, in quanto è causa di rigidità del mercato del lavoro.

Per ultimo, tale fenomeno va ad ostacolare le donne con più talento, in quanto va ad intralciare il raggiungimento di posizioni apicali, impedendo quindi un conseguente beneficio a tutta la società.

La società sopporta così un costo, come conseguenza del sottoutilizzo della componente femminile, tale costo è dovuto al non utilizzo di gran parte dell'intelligenza di cui la società dispone, in poche parole, va sprecata.

È necessario quindi introdurre politiche di desegregazione, per andare ad almeno attenuare gli effetti appena illustrati. Aumentare il salario femminile, va ad incoraggiare un gran numero di donne ad entrare nel mercato del lavoro, con un conseguente aumento della produttività.

L'aumento della retribuzione femminile contribuirebbe infatti ad una riduzione della differenza del tasso di attività tra uomini e donne, andando ad attenuare anche gli impatti sul prodotto interno lordo pro capite.

Inoltre, porterebbe ad una diminuzione dei tassi di povertà tra le donne ed andrebbe ad incidere sulla fiducia che il genere femminile avverte nell'ambito lavorativo, al fine di consentire loro l'acquisizione di mansioni o prestazioni con maggiore responsabilità.

Da queste considerazioni, è inevitabile arrivare alla conclusione che l'eliminazione della discriminazione di genere vada ad aumentare

l'occupazione, riducendo, di conseguenza, il tasso di povertà ed andando ad aumentare i consumi, generando quindi un indice positivo per l'economia.⁷⁰

Uno degli obiettivi di Europa 2020 è il conseguimento di una crescita inclusiva, intelligente e sostenibile e l'ottenimento di un tasso di occupazione femminile e maschile del 75% almeno; con la parità retributiva, questo sarebbe un dato sicuramente molto più realizzabile rispetto a ciò che potremmo sperare nelle odierne condizioni.

La nuova economia delle donne, anche conosciuta come "womenomics", va proprio a sostenere un'economia femminile, in cui le donne stanno diventando sempre più protagoniste fondamentali per la crescita economica.

È necessaria però una politica di incentivazione e sostegno per far sì che questa nuova filosofia sia effettivamente realizzabile.

La valorizzazione delle donne e il conseguente aumento di partecipazione femminile nel mondo del lavoro, genera infatti dei circoli virtuosi legati al consumo, alla produzione e all'investimento, creando quindi altra occupazione.

In particolare, con riferimento alla realtà nazionale italiana, l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro è necessario: nelle famiglie l'esigenza di più precettori di reddito è oramai diventato un bisogno.

Quali sono i mezzi per ottenere una vera e propria economia delle donne?

La soluzione sta nell'investimento sociale. È essenziale una nuova politica riguardante i modelli di welfare, che vadano ad esercitare un'azione preventiva e che abbiano come primi obiettivi la partecipazione al mercato del lavoro e la valorizzazione del capitale umano.

Gli interventi devono essere mirati all'uguaglianza di opportunità, alla promozione di politiche attive e con misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

L'aumento della partecipazione al mondo del lavoro va a produrre benefici sia sul piano individuale che sul piano collettivo, in quanto un aumento dell'occupazione e quindi dei redditi, va ad aumentare la competitività dell'economia: questo comporta un accrescimento delle risorse disponibili a disposizione dello Stato, il quale può permettersi di investire maggiormente nelle politiche di welfare, con azioni di promozione e protezione dei soggetti deboli.

Tali politiche corrispondono a tre funzioni complementari: flow, stock e buffer.

La funzione "flow" è diretta a facilitare il flusso delle transizioni nel mercato del lavoro e del ciclo di vita; quindi, con azioni dirette alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e con misure mirate alla defamilizzazione dei compiti di cura.

Le politiche di investimento sociale vanno poi a potenziare il capitale umano, cd. stock, garantendo quindi la futura produttività degli individui.

Infine, tali azioni vanno ad attenuare le disuguaglianze, sia economiche che sociali, attraverso l'introduzione di misure di sostegno al reddito (cd. buffer).

L'andamento dei diversi Paesi dell'Unione europea sono tuttavia differenti, anche se non critici. Nei Paesi scandinavi, anglosassoni e continentali, infatti, le risorse impiegate in politiche di sostegno sono aumentate progressivamente negli anni. È necessario però un ulteriore sforzo, una forte collaborazione tra i vari soggetti attivi.

L'azione del welfare è tenuta ad agire soprattutto sull'offerta di lavoro e con una visione profondamente futura, in quanto i benefici positivi dati dall'investimento di capitale umano, potranno essere rilevabili solamente nel medio-lungo termine.

Le parti sociali, quali il sindacato, hanno indubbiamente fatto la loro parte in questa lotta, attraverso l'introduzione di politiche legislative e contrattuali con lo scopo di garantire la conciliazione tra vita e lavoro, mediante la promozione di azioni positive e di contrasto a linee di condotta discriminatorie attuate spesso dalle imprese.

È necessario però un impegno di tutti i principali soggetti attivi in tale battaglia: gli Stati membri in primis, ma anche le parti sociali, come ad esempio le imprese, le quali svolgono un ruolo fondamentale: quest'ultime sono infatti invitate ad utilizzare il cd. "gender gap analysis tool", uno strumento auto valutativo che va ad analizzare i punti di forza, i difetti e le opportunità al fine di ottenere un'uguaglianza di genere.

Oltre che nelle aziende è però fondamentale prendere atto che le discriminazioni vanno sconfitte anche e soprattutto nella società. È opportuno affermare che vi è la necessità di una nuova idea di genitorialità, non più quindi solamente dal lato femminile ma da ambo i genitori, come scelta condivisa di uomini e donne. C'è quindi la necessità di riformare il ruolo dell'uomo, in particolare in ambito di obblighi e responsabilità, sia nella famiglia che nel ruolo di padre.⁷⁰

2. LE INIZIATIVE DELL'UNIONE EUROPEA: IL PIANO D'AZIONE UE 2017-2019

Oltre agli interventi legislativi dell'Unione europea, sono numerose le azioni in cui l'Unione continua ad impegnarsi al fine di attuare una vera e propria uguaglianza retributiva di genere.

⁷⁰ Anna Maria Battisti, *Donne (in)visibili e disparità retributiva. Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2019. Pag. 459-492

Nel 2017 la Commissione europea ha adottato un piano d'azione per affrontare il divario retributivo di genere da ogni angolazione possibile, riferito al biennio 2018-2019.⁷¹

Il piano d'azione previsto si concentra su diverse otto aree d'azione:

- il miglioramento dell'applicazione del principio della parità retributiva
- la lotta alla segregazione occupazionale
- la rottura del cd. soffitto di cristallo
- il miglioramento all'assistenza familiare
- la valorizzazione delle capacità femminili, degli sforzi e delle responsabilità delle donne
- il combattimento degli stereotipi
- l'informazione sul divario retributivo di genere
- il rafforzamento dei partenariati per affrontare il divario retributivo di genere

La prima azione riguarda il miglioramento dell'applicazione del principio della parità retributiva, con il quale la Commissione ha valutato la necessità di modificare ed aggiornare le misure legali al fine di rispettare l'applicazione del principio di parità. Oltre alle disposizioni legislative già presenti, come ad esempio l'art. 157 TFUE e l'art. 4 della direttiva sull'uguaglianza di genere 54/2006, la Commissione ha poi emanato diverse relazioni e raccomandazioni con lo scopo di attuare la parità retributiva di genere; tra queste vi è ad esempio la raccomandazione del 2014 sulla trasparenza salariale e congiuntamente ad essa, ha adottato una relazione di valutazione sulla raccomandazione sulla trasparenza, fornendo una panoramica delle misure nazionali esistenti.

La commissione, inoltre, ha dimostrato la necessità di promuovere il quadro giuridico esistente e migliorarne l'applicazione, attraverso una serie di misure, quali: la necessità di rendere vincolanti le tutele sulla trasparenza retributiva, quindi ad esempio, il diritto dei dipendenti a richiedere informazioni sui livelli retributivi, ottenere sanzioni minime in caso di violazione del principio della parità retributiva o avere standard minimi di risarcimento; garantire la parità di genere nei regimi pensionistici aziendali, in quanto la direttiva del 2006 consente un trattamento differente tra il sistema pensionistico degli uomini e delle donne, giustificato dalla diversa aspettativa di vita (le donne vivono di più e per questo la loro pensione è più bassa), tuttavia, tale pratica è stata vietata e giudicata discriminatoria dalla Corte di giustizia; rafforzare il ruolo di applicazione degli organismi per la parità; monitorare come viene applicato sul campo il principio della parità di retribuzione e in caso di non conformità, sanzionare il relativo Stato membro ed infine continuare a collaborare con EQUINET, il comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini.

La seconda azione prevede la lotta alla segregazione occupazionale, in cui la Commissione sostiene delle iniziative per affrontare gli stereotipi dell'istruzione e della vita professionale, che portano come conseguenza a differenze nell'occupazione di donne e uomini in diversi ambiti: la

⁷¹ COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO Piano d'azione dell'UE 2017-2019. Affrontare il divario retributivo di genere. Bruxelles, 20.11.2017 Commissione Europea, Eur-lex

segregazione settoriale, infatti, è una delle principali cause del divario retributivo di genere.

Le donne sono, per l'appunto, meno rappresentate in alcuni settori, come in quello dell'edilizia, dell'industria manifatturiera, nei trasporti, nelle scienze e nelle TIC (settore delle tecnologie informatiche); al contrario, sono sovrarappresentate in ambiti come l'istruzione e le professioni sanitarie.

Attrarre donne nei settori dove esse sono poco presenti, contribuirebbe ad un aumento del PIL pro capite dell'Unione europea che andrebbe dal 2,2% al 3,0% nel 2050.

È necessario fornire assistenza già a livello scolastico, in quanto le scelte di carriera vengono prese proprio in concomitanza con gli ultimi anni di scuola e molto spesso sono decisioni irreversibili: i dati PISA mostrano come gli stereotipi di genere siano ancora presenti e prevalenti anche nell'istruzione, portando spesso a differenze di fiducia in sé stesse e in altri diversi campi.

La commissione si è impegnata a sostenere quindi progetti transnazionali per contrastare gli stereotipi e la segregazione nell'istruzione, nella formazione e nel mercato del lavoro, con l'ausilio del Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza (REC). Oltre a ciò, ha attuato iniziative in diversi settori per sradicare gli stereotipi sulle competenze, sulle abilità e sui ruoli di donne e uomini, come ad esempio prevedendo un premio dell'UE per le donne innovatrici al fine di mettere in risalto i risultati delle donne nel campo della scienza oppure disponendo una piattaforma europea per l'aumento dell'occupazione femminile e le pari opportunità nel settore dei trasporti.

La terza azione si impone di rompere il cd. soffitto di cristallo e di combattere quindi la segregazione verticale, attraverso pratiche volte a migliorare l'equilibrio di genere nei processi decisionali e nelle posizioni tra i settori.

La triste realtà vede le donne meno propense ad essere promosse e ad assumere responsabilità di gestione, per questo è stato necessario un intervento dell'Unione anche in questo ambito.

In particolare, la Commissione si è adoperata per l'adozione di una proposta di direttiva sul miglioramento dell'equilibrio di genere tra i direttori di società quotate in borsa, intervenendo anche in politiche sulla diversità di genere nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate. Riguardo a quest'ultimo obiettivo, il 7 Giugno 2022 è stata approvata la direttiva "Women on Boards", nella quale si impone a garantire la parità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa nell'Unione europea: almeno il 40% degli incarichi da amministratori non esecutivi o il 30% di tutti gli incarichi da amministratori dovranno essere infatti ricoperti da donne.

La Commissione si è impegnata inoltre a continuare a finanziare progetti di governi, parti sociali, imprese, ONG e università, il cui scopo è quello di migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali.

Con la quarta azione l'obiettivo della Commissione è di affrontare la mancanza di assistenza, sostenendo l'emancipazione economica delle donne grazie a politiche di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Statisticamente parlando, le donne hanno qualifiche migliori e anche rendimenti superiori a livello scolastico, ma guadagnano meno rispetto agli uomini, fin dall'inizio della propria carriera; la situazione con il passare degli anni tende poi soltanto a peggiorare, in quanto le donne spesso incontrano il cosiddetto ostacolo della maternità, le quali le costringe spesso a rinunciare alla propria carriera lavorativa.

È necessario quindi introdurre ed implementare politiche di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, in quanto queste aumentano le possibilità per le donne nel mercato del lavoro.

La Commissione ha adottato quindi un'iniziativa volta a migliorare tale equilibrio per i genitori che lavorano o per coloro che sono tenuti a prestare assistenza, andando quindi ad aggiornare l'attuale quadro giuridico europeo: l'obiettivo di tale proposta è proprio quello di redistribuire in modo equo le responsabilità assistenziali tra uomini e donne.

La quinta azione prevede la valorizzazione delle capacità, degli sforzi e delle responsabilità delle donne. È necessario, infatti, introdurre misure volte a migliorare i salari anche in quei settori in cui vi è una predominanza femminile, con lo scopo di creare un maggior riconoscimento delle competenze, degli sforzi e delle responsabilità femminili.

La sesta azione si impegna a scoprire disuguaglianze e stereotipi, raccogliendo e fornendo periodicamente dati pertinenti sul divario retributivo di genere e sulle conseguenze che questo comporta per gli individui, per l'economia e per la società. La Commissione attua questo punto attraverso il proprio Rapporto annuale sulla parità tra uomini e donne (che viene pubblicato annualmente in occasione della Giornata internazionale della donna), attraverso i dati Eurostat ed utilizzando nuovi strumenti come l'Eurobarometro sul divario retributivo di genere.

Con la settima azione la Commissione si impegna ad informare sul divario retributivo di genere, andando a sensibilizzare su tale tematica affinché tutti ne possano prendere coscienza e consapevolezza. Il gender pay gap potrà diminuire infatti solo con un coinvolgimento di tutti gli attori interessati, a partire dai lavoratori e le imprese, sino alle autorità pubbliche. La Commissione pone quindi al centro dell'attenzione il divario retributivo di genere attraverso anche la celebrazione della Giornata europea della parità retributiva, andando ad aggiornare di anno in anno il materiale e le schede nazionali sul divario retributivo e continuando a pubblicizzare i risultati dei progetti finanziati dal programma PROGRESS UE, il quale prevede otto progetti transnazionali con il fine di comprendere e contrastare il divario retributivo di genere.

L'ultima azione prevista da tale iniziativa della Commissione europea prevede di rafforzare i partenariati per affrontare il divario retributivo di genere, andando a sostenere gli Stati membri, le aziende, le società civili e le parti sociali attraverso finanziamenti e azioni sullo scambio di buone pratiche, come ad esempio la riunione specifica della Piattaforma delle Carte della

diversità dell'UE sull'integrazione della dimensione di genere che si è svolta a Giugno 2016.

3. UN'UNIONE DELL'UGUAGLIANZA: LA STRATEGIA PER LA PARITA' DI GENERE 2020-2025

La costruzione di un'Europa prospera e sociale dipende da tutti noi. Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare.

La Commissione Europea nel 2020 ha emanato una comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni in tema di uguaglianza di genere.

L'idea di fondo che ha spinto nuovamente la Commissione ad adoperarsi in tale ambito, vede come unica possibilità, per il raggiungimento del pieno potenziale dell'Unione, nell'ambito economico, politico e sociale, solo lo sfruttamento di tutti i nostri talenti e delle nostre diversità, dove anche le donne possano inserirsi dignitosamente.

Sebbene l'Unione europea sia all'avanguardia riguardo alla parità di genere, nessuno Stato membro ha raggiunto la piena parità e anche i progressi procedono lentamente.

Tra gli obiettivi previsti ritroviamo l'abbattimento degli stereotipi di genere, in quanto sono causa di limitazioni sulle aspirazioni, sulle scelte e sulle libertà, soprattutto in giovane età, andando a compromettere poi il futuro lavorativo. In particolare, l'intelligenza artificiale è diventato un settore di fondamentale importanza, ed è in tale ambito che le donne dovrebbero partecipare e addentrarsi, favorendone lo sviluppo nei panni di programmatrici, utilizzatrici e ricercatrici; altrimenti, si andrà a creare una spaccatura ancora più grande nella disparità di genere nel mondo del lavoro.

È necessario quindi colmare il divario di genere nel mercato del lavoro.

Come già più volte affermato, l'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro porterebbe ad un positivo andamento dell'economia. Attualmente, il tasso di occupazione femminile nell'UE è il più elevato mai registrato fin ora, ma questo non basta, in quanto ancora numerosissime donne incontrano vari ostacoli sia all'accesso che alla permanenza nel mercato del lavoro.

La direttiva UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza del 2019 ha sicuramente dato una grande spinta per cominciare ad abbattere il divario di genere nel mercato del lavoro,

introducendo norme minime in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili, promuovendo un' equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra madre e padre.

La commissione va inoltre ad esortare gli Stati membri affinché vadano oltre al recepimento di tali norme minime, al fine di garantire soluzioni che siano effettivamente efficaci.

L'Ue sostiene le donne anche nell'ambito dell'imprenditoria, promuovendole attraverso azioni e progetti specifici volti ad incentivare le donne in veste di tale ruolo; nel 2020, ad esempio è stato finanziato un progetto diretto ad appoggiare le start-up e le piccole e medie imprese innovative guidate da donne.

Nell'ambito della transizione digitale, tema di estrema importanza e crescita, nell'UE solo il 17% di chi intraprende studi nel settore delle TIC e solo il 36% dei laureati è rappresentato da donne; questo problema viene affrontato nel piano di azione per l'istruzione digitale, ossia una dichiarazione ministeriale di impegno sulle donne nell'informatica.

Il divario di genere nel mondo del lavoro porta ad una serie di effetti: tra questo il divario retributivo di genere.

Il principio di parità retributiva è sancito dai trattati europei sin dal 1975, tuttavia, le donne continuano a percepire uno stipendio inferiore rispetto agli uomini.

Essendo questo problema una conseguenza del divario occupazionale di genere, è proprio da lì che bisogna partire, dalla minor partecipazione femminile, dal lavoro invisibile e non retribuito, al maggior ricorso al part-time e alle interruzioni di carriera.

Tra le soluzioni previste dalla Commissione rientrano le misure divenute poi vincolanti in ambito di trasparenza retributiva, rafforzando il diritto dei lavoratori di ottenere informazioni dettagliate riguardo ai livelli salariali.

Il divario retributivo, congiuntamente al maggior utilizzo di contratti a tempo parziale e alle interruzioni di carriera, comportano poi un ulteriore effetto catena: il divario pensionistico di genere. La commissione, per cercare di sanare per quanto possibile tale disfunzione, esaminerà la possibilità di concedere crediti pensionistici per le interruzioni di carriera, per motivi di assistenza nell'ambito dei regimi pensionistici professionali.

Come già affermato più volte, il divario retributivo è quindi strettamente legato al divario occupazionale, il quale è dovuto anche agli ostacoli legati all'assistenza familiare.

Per le donne, realizzare la propria carriera lavorativa e al contempo esaurire i tradizionali compiti assistenziali (come quello di madre) è assai arduo, ed è per questo che molto spesso si ritirano dalla propria occupazione lavorativa.

È necessaria quindi un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza, assieme a servizi per l'infanzia, di assistenza sociale e domestici, con un particolare occhio di riguardo verso i genitori soli.

La Commissione ha proposto una Garanzia per l'infanzia nel 2021, la quale si concentrerà sugli ostacoli che vietano ai minori di accedere ai servizi necessari per la loro istruzione e al loro sviluppo personale.

Oltre a ciò, la Commissione continuerà a finanziare fondi che hanno come scopo proprio quello di migliorare la disponibilità dei servizi assistenziali ed economicamente accessibili, sia per i minori che per gli altri soggetti a carico.

La parità di genere a livello decisionale e politico è un altro tema fondamentale, in quanto le donne che occupano posizioni dirigenziali sono ancora troppo poche e nell'Ue è necessaria una leadership inclusiva ed eterogenea. Per contrastare ciò, è intervenuta la direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione precedentemente illustrata.

Oltre a ciò, la Commissione promuoverà la partecipazione femminile come elettrici e candidate alle elezioni del Parlamento europeo del 2024. Un dato positivo ci è fornito dall'Unione stessa, ove nel collegio dei commissari vi è il più alto numero di commissarie donne nella storia dell'Unione europea.

La commissione ha poi promesso un ulteriore obiettivo: raggiungere un equilibrio di genere del 50% a tutti i livelli dirigenziali del suo personale entro la fine del 2024.

Come previsto dal piano d'azione europeo 2017-2019, la Commissione ripropone l'esigenza di promuovere una prospettiva intersezionale nelle politiche dell'Unione europea, con l'obiettivo di distribuire il potere, la capacità di influenza e le risorse nel modo più eguale possibile, basandosi sulla parità tra uomini e donne.

La commissione creerà una task force per la parità, la quale faciliterà l'integrazione della dimensione paritaria per quanto riguarda sei diversi motivi di discriminazione, tra cui rientra anche il sesso.

È fondamentale che l'Unione continui a finanziare azioni che hanno come scopo la parità di genere, destinate a misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ad un migliore equilibrio tra vita e carriera, ad investire in strutture di assistenza, a sostenere l'imprenditoria femminile e a combattere la segregazione di genere. E queste azioni sostenute dall'Unione, devono a loro volta essere obbligatoriamente seguite da finanziamenti e misure previsti dai singoli Stati membri.

Il problema della parità di genere è una preoccupazione a livello mondiale. E quanto tale deve essere risolta in un'ottica globale. L'Unione si impegna ora e in futuro di promuovere la parità in ogni suo ambito, occupazionale, retributivo e assistenziale, obbligandosi inoltre a promuoverla nei suoi partenariati internazionali, nei dialoghi politici e sui diritti umani con i paesi terzi, nella politica commerciale e nelle politiche di vicinato.⁷²

⁷² Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025. Bruxelles, 5.3.2020

4. LE INIZIATIVE ITALIANE

La disparità retributiva di genere è quindi considerata una conseguenza della disuguaglianza di genere che si riscontra nel mondo del lavoro.

Oltre agli interventi legislativi, è doveroso dover intervenire anche con nuovi e diversi strumenti per andare a superare effettivamente tali disparità ed ogni Stato, come più volte espresso dall'Unione, deve proseguire con quest'intento le azioni comunitarie.

In Italia, sono diversi i punti su cui lavorare.

In primis, come più volte espresso, è bene andare ad abbattere gli stereotipi culturali che vanno ad influenzare il mercato del lavoro femminile e, di conseguenza, riducono le potenzialità del sistema economico.

È necessario quindi intraprendere dei percorsi di sensibilizzazione: il punto di partenza è prematuro più che mai, in quanto è opportuno cominciare ad intervenire già dalla scuola, sostenendo sempre più ragazze ad approcciarsi a studi in materie scientifiche.

Un altro passo avanti può e deve essere compiuto dalle aziende, mediante la promozione della leadership femminile, attraverso delle misure che prevedano riconoscimenti, benefici, premi ecc.

È fondamentale poi l'introduzione di pratiche organizzative al fine di conciliare nel miglior modo la vita lavorativa e quella familiare, elemento decisivo infatti nella crescita del lavoro femminile.

La promozione di modelli di welfare aziendale potrebbe poi garantire la corresponsione di servizi essenziali, di cura alle persone e all'infanzia, i quali andrebbero ad abbattere le rigide impostazioni tradizionali; sono numerose le imprese di grandi dimensioni che hanno introdotto un nuovo concetto di retribuzione, andando ad istituire nuove forme di tutela del benessere lavorativo e familiare delle lavoratrici e dei lavoratori. Ovviamente, ciò sarebbe pressoché improbabile da realizzare per le realtà imprenditoriali più piccole, o nel caso del lavoro autonomo e delle professioni, che tuttavia potrebbero agire in modo differente: ad esempio, andando ad offrire supporto per accedere a prestazioni e servizi che vanno oltre alla componente meramente economica della retribuzione.⁷³

Nel secondo capitolo è stato affrontato il problema relativo alla pandemia, la quale ha accentuato le debolezze di paesi e persone, così come in Italia, mostrando e ampliando le difficoltà delle donne nel mercato del lavoro. Questo ha fatto sì che l'esigenza di aiuti e sostentamenti, sia da parte dello Stato che da parte delle aziende, fosse sempre maggiore.

⁷³ *Laura Specchio, Il ruolo della donna nel mondo del lavoro: criticità e prospettive, LavoroDirittiEuropa Rivista nuova di Diritto del lavoro, 2019*

Una grande collaborazione può venire dal welfare interaziendale, con la creazione di reti fra piccole e medie imprese.

La ministra per le Pari opportunità e per la Famiglia, Elena Bonetti, ha creato una task force per l'uguaglianza di genere, denominata 'Donne per un nuovo Rinascimento', la quale classifica il welfare aziendale tra le aree sulle quali è doveroso intervenire, andando ad agevolare 'soluzioni di rete per le piccole e medie imprese (Pmi), attraverso la creazione di pooling tra le imprese, allo scopo di condividere soluzioni per il sostegno alla armonizzazione dei tempi della vita e del lavoro delle dipendenti'.⁷⁴

La realtà italiana vede però i datori di lavoro ancora ignari e soprattutto inattivi nel garantire servizi per le famiglie, solo lo 0,6% di un campione di 4561 imprese, infatti, dispone di asili nido aziendali. Causa di ciò è anche la piccola dimensione della gran parte delle aziende italiane, il quale rende poco conveniente l'istituzione di asili nido interni, con costi particolarmente elevanti e questioni burocratiche troppo lunghe e complicate.

La soluzione sta nel cd. *welfare interaziendale o territoriale*, formato da una rete di imprese che utilizzano le proprie risorse per offrire servizi condivisi a livello territoriale, pratica purtroppo ancora poco diffusa in Italia, a causa della mancanza di una cultura del welfare aziendale.

Pur disponendo di esempi di successo, come Giunga e PoEMA (due reti d'impresa per il welfare aziendale), solo il 29% delle Pmi sono a conoscenza dello strumento dei flexible benefits, e solo l'1% delle aziende lo adopera.

È necessario lavorare su due livelli: allargare le poche reti di welfare esistenti e incentivare la creazione di nuove. Riguardo all'occupazione delle donne e alla conseguente parità retributiva di genere, è doveroso lo sviluppo di servizi di welfare finalizzati alla conciliazione vita-lavoro.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, occorre individuare una piattaforma che garantisce la connessione tra imprese della stessa area territoriale, e che, sfruttando il motore di ricerca e introducendo un filtro per favorire lo sviluppo di collaborazione tra Pmi, permetterebbe a quest'ultime di trovare aziende simili (in base a una serie di fattori come la geolocalizzazione, il settore di lavoro, la tipologia o l'età dei dipendenti).

Le aziende possono poi concordare l'inserimento di piani di flexible benefits, attraverso l'avviamento, ad esempio, di asili nido interaziendali, doposcuola o centri estivi.

Lo stato, dal canto suo, per favorire la conoscenza di tali piattaforme, potrebbe finanziare una campagna d'informazione finalizzata a tale scopo e costituire un premio annuale per le Pmi che si sono distinte nel campo della conciliazione vita-lavoro.

Questo tipo di soluzione potrebbe recare enormi benefici: in primis, supportare i genitori, con particolare riferimento alle madri, le quali

⁷⁴Orizzonti politici, *Reti di Welfare per favorire il lavoro delle donne*, 18/09/2020, Lavoce.info

potrebbero permettersi di rientrare o mantenersi nel mercato del lavoro e per le aziende, trattandosi di una retribuzione non meramente economica, comportare sgravi contributivi andando a ridurre il cosiddetto cuneo fiscale.

74

Il legislatore è intervenuto più volte negli ultimi anni con il fine di attuare una parità effettiva tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

La legge 162/2021, citata nel primo capitolo, in particolare, va a rafforzare e modificare la tutela prevista dal cd. Codice delle pari opportunità del 2006, con il fine di rendere ancora più effettiva la tutela della parità tra uomini e donne nell'ambito lavorativo.

In primis, gli articoli dall'1 al 3 vanno ad apportare delle modifiche al d.lgs. n.198/2006: l'articolo 1 della Legge 162/2021 sostituisce l'articolo 20 comma 1 del Codice delle pari opportunità, il quale prevede che la consigliera o il consigliere nazionale di parità presentino al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

L'articolo 2, invece, modifica l'articolo 25 del D.lgs. 198/2006, il quale definisce la differenza tra discriminazione diretta ed indiretta: con le modifiche attuali si va ad ampliare la fattispecie della discriminazione diretta e indiretta, andando a comprendere anche i "candidati in fase di selezione del personale"; inoltre, si va ad allargare la nozione di discriminazione, prevedendola non solo in ogni trattamento, ma anche in ogni modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, che sia motivata dallo stato di gravidanza, di maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti, ma anche semplicemente dal sesso, dall'età anagrafica o dalle esigenze di cura personale o familiare, e che va quindi a situare il lavoratore in una posizione di svantaggio o in una limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita e alle scelte aziendali, oppure ad una limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione di carriera.

L'articolo 3, infine, modifica l'articolo 46 del D.lgs. 198/2006, introducendo un onere obbligatorio, che ricade sulle aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti (o su base volontaria per le aziende più piccole) di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale di ambo i sessi, riguardo: le assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o qualifica, altri fenomeni di mobilità, l'intervento della CIG, i licenziamenti, i prepensionamenti e pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta.

Il ministro delegato per le pari opportunità è incaricato di fornire le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve obbligatoriamente indicare: il numero dei lavoratori occupati di ambo i sessi, l'importo e le differenze tra le

retribuzioni fisse e variabili dei lavoratori, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato.

La Legge 162/2021 interviene anche sul piano sanzionatorio, andando a prevedere che, in caso di inosservanza dell'obbligo di trasmettere il rapporto per oltre 12 mesi, sarà disposta la sospensione dei benefici contributivi, eventualmente goduti, per un anno.

Viene introdotto un nuovo articolo nel Codice delle pari opportunità, l'articolo 46-bis, in cui si introduce la Certificazione della parità di genere, la quale ha il compito di attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere riguardo ad una serie di elementi, tra cui: l'opportunità di crescita, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Per le aziende in possesso di tale Certificazione, è stato introdotto un sistema premiale per l'anno 2022, il quale prevede un incentivo, in forma di esonero contributivo, determinato in una misura non superiore all'1% e con un limite massimo di 50.000 euro annui. Ancor di più, per quelle imprese che risultano in possesso della Certificazione entro il 31 dicembre 2022, verrà erogato un punteggio premiale per la valutazione, ai fini della concessione di aiuti di Stato al cofinanziamento degli investimenti sostenuti.⁷⁵

Il legislatore italiano è intervenuto recentemente con una Legge a sostegno della genitorialità e per favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori, con lo scopo di sostenere il lavoro femminile.

Con la Legge del 7 Aprile 2022, n.32, il Governo si impegna infatti ad adottare una serie di misure volte proprio al sostegno delle donne e madri lavoratrici, attraverso una serie di benefici, anche economici, e con un lavoro di promozione di parità tra i sessi all'interno dei nuclei familiari, favorendo quindi l'occupazione femminile e agevolando l'armonizzazione dei tempi familiari e di lavoro.

Tra le varie iniziative, ad esempio, all'articolo 4 è prevista una modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli o, all'introduzione di forme di agevolazione, anche contributiva, a favore delle imprese per le sostituzioni di maternità, per il rientro delle donne al lavoro e per le attività di formazione ad esse destinate.⁷⁶

L'Italia ha recepito la direttiva UE del 2019 in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza con il D.lgs. 105/2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 luglio 2022.

⁷⁵ *Umberto Villa e Ilaria Giovannei, L. 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro, Altalex, Wolters Kluwer*

⁷⁶ *Legge 7 aprile 2022, n. 32 Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*

Tale decreto introduce disposizioni con la finalità di migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, con l'obiettivo di redistribuire le responsabilità di cura tra uomini e donne e conseguire la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Il provvedimento va a modificare una serie di precedenti interventi legislativi, tra cui il D.lgs. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.⁷⁷

Con riguardo al congedo obbligatorio di paternità, viene confermata la durata previgente, ossia, 10 giorni lavorativi fruibili dai 2 mesi precedenti ai 5 mesi successivi al parto. Permane il riconoscimento del cd. congedo di paternità alternativo, il quale spetta nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Nel caso vi siano divieti o impedimenti, da parte dei datori di lavoro, di fruizione del congedo di paternità, le sanzioni previste prevedono anzitutto una sanzione amministrativa che può arrivare fino ai 2.582 euro e, nel caso in cui tale condotta si verifichi nei due anni precedenti alla richiesta della Certificazione della parità di genere, ciò ne comporterà il mancato rilascio.

Viene introdotto un nuovo comma, 2-ter, all'articolo 68 del D.lgs. 151/2001, in cui viene riconosciuta un'indennità di maternità dell'80% del salario minimo giornaliero alle lavoratrici autonome e libere professioniste.

L'attuale Decreto introduce delle novità riguardo ai soggetti prestatori di assistenza, modificando così la Legge n. 104/1992: innanzitutto prevede la possibilità per la lavoratrice madre o il lavoratore padre di un minore con disabilità in situazione di gravità accertata, di richiedere due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Oltre a ciò, introduce il diritto di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa, con il fine di assistere un soggetto con disabilità in situazione di gravità, non ricoverato a tempo pieno, rispetto al quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, parente o affine entro il secondo grado di parentela.

Il D.lgs. 105/2022, interviene modificando, per ultimo, il comma 3-bis dell'articolo 18 della Legge 81/2017, prevedendo che i datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della modalità di lavoro agile, siano obbligati a dare priorità alle richieste proveniente dalle lavoratrici o dai lavoratori con figli fino ai 12 anni di età o in caso di figli in condizioni di disabilità.⁷⁸

Come appena visto, quindi, anche lo Stato italiano sta adempiendo ai propri doveri al fine di favorire e raggiungere una parità occupazionale e retributiva di genere effettiva.

⁷⁷ Decreto legislativo 30/06/2022, n. 105. *One legale, Wolters Kluwer*

⁷⁸ Livio Bossotto, *Conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: in G.U. il D.Lgs. 105/2022, Altalex, Wolters Kluwer*

La strada è sicuramente ancora lunga, in quanto i progressi vanno a rilento, considerando anche il periodo di crisi politica, economica e sociale che è in corso.

CONCLUSIONI

Con tale ricerca ho voluto, nel mio piccolo, poter far conoscere a più persone possibili la questione sul divario retributivo di genere, obiettivo stesso dell'Unione europea, in quanto, realizzare la parità di genere è una responsabilità congiunta.

Prendere consapevolezza dell'esistenza di tale problema, e molto spesso esserne anche vittima, è uno dei primi passi per far sì che ci sia un cambiamento futuro.

I passi avanti compiuti negli ultimi trent'anni dall'Unione europea e dagli Stati membri stessi, sono piacevolmente positivi ma non esaustivi; è necessario, infatti, uno sforzo in più, che deve venire da tutti gli attori coinvolti in tale questione, quindi, anche dai lavoratori e dalle lavoratrici stesse.

Partendo dall'analisi delle fonti legislative comunitarie e nazionali, il risultato è che negli anni sono state emanate numerose iniziative con lo scopo di favorire la parità retributiva di genere; tuttavia, basandoci sui dati statistici, queste non sono bastate per far sì che tale parità divenisse effettiva negli Stati membri.

Lo studio si è poi concentrato in modo approfondito sulle cause del divario retributivo di genere, correlato alla discriminazione della donna nel mercato del lavoro. La disparità, dal punto di vista occupazionale, influenza totalmente le disuguaglianze nell'ottica retributiva, anche questa dovuta ad altri fattori soprattutto sociali.

La maternità, in particolare, condiziona negativamente le discriminazioni che le donne subiscono sul posto di lavoro, producendo una serie di effetti ad essa correlati, come ad esempio, le interruzioni di carriera e la necessità di ricorrere molto spesso a forme flessibili di contratti lavorativi.

L'Unione europea e gli Stati membri hanno però cercato di limitare la nascita e la continuità di tali effetti, integrando una serie di proposte e misure a favore delle donne e delle imprese.

Le soluzioni proposte si sviluppano su diversi piani, da quello economico a quello sociale.

Una nuova idea di responsabilità familiare, ad esempio, è uno dei primi passi verso la parità di genere nel mondo del lavoro, in quanto darebbe una possibilità alle donne madri di rientrare o rimanere in tale mercato. L'introduzione di misure assistenziali (come possono essere ad esempio gli asili nido interaziendali) non sono uno spreco o un costo aggiuntivo inutile per le imprese, ma solamente un aiuto che porterà sicuramente ad un profitto e ad un vantaggio a lungo termine.

Con le migliori speranze che le istituzioni, le imprese, le parti sociali e i lavoratori tutti, comprendano che l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro e lo sfruttamento di tutte queste risorse, vada solamente a comportare benefici economici e sociali per l'intera società, non favorendo più, quindi, uno spreco di talenti, ma valorizzando ogni singola persona e mettendola nelle condizioni di potersi realizzare sotto ogni punto di vista, procedo con la conclusione di questo elaborato, con l'auspicio che la parità retributiva di genere non sia più solo sulla carta, ma diventi effettiva anche sulla pratica, affinché ogni donna possa veramente sentirsi valorizzata quanto un uomo, anche nell'ambito lavorativo.

RIFERIMENTI:

BIBLIOGRAFIA

Battisti Anna Maria, Donne (in)visibili e disparità retributiva in Mass. giur. lav., 2019. Fascicolo 3 pp. 459-492

Busetta G., Campolo Mg. & Panarello D., Discriminazione basata sul peso nel mercato del lavoro italiano: un'analisi dell'interazione con genere ed etnia. J Econ Inequal, 2020, pag. 617-637.

Da Rold C., L'impatto di Covid-19 sul lavoro delle donne in cinque punti, Il sole 24ore, 2021

De benedittis, I lavori delle donne nella storia del '900 italiano, 2001

Gottardi D. e Calafà L., Lo stato di avanzamento dei lavori a livello di istituzioni europee sulla parità di genere, Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa, Ediesse, Roma, 2009, p. 32.

Kleven K., Landais C., Egholt Sogaard J., Children and gender inequality: evidence from Denmark, AEA, 2019 (pag 181-209)

Lugarà R. e Pertici A., Parità retributiva tra uomini e donne: brevi spunti di riflessione alla luce delle recenti decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali, Osservatorio AIC, 2021, pag. 47-53

Nunin R., Gender pay gap e nozione di pari valore, Lavorodirittieuropa, 2020.

Sándor E., Ahrendt D. and Kuenzi R., Third European Quality of Life Survey, Quality of life in Europe: Families in the economic crisis, Eurofound, 2014 (pag. 13-14)

Semenza R., Manuale di sociologia del lavoro. Novata: Uter, 2018

SITOGRAFIA

Boffoli M., Tribunale di Londra condanna PNB PARIBAS a pagare la somma di oltre 2 milioni di sterline per disuguaglianza salariale, 18/02/2022, IMG press

Bossotto L., Conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: in G.U. il D.Lgs. 105/2022, Altalex, Wolters Kluwer

Chiarello M.A. e Conti V., Rapporto 2022 Almalaurea. Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. Capitolo 3, paragrafo 3.3 retribuzione

Cuberes e Teigneur-Baque, *Effetti aggregati dei divari di genere nel mercato del lavoro: una stima quantitativa*, Journal of Human Capital, 2016, vol. 10, numero 1, 1-32

Enciclopedia Treccani, Definizione “gender pay gap”

Enciclopedia Treccani, Le donne del Novecento: emancipazione e differenza di genere

Eur-lex: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=it>

Eurostat database: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

European Commission, Scheda tematica per il semestre europeo: le donne sul mercato del lavoro

European Commission, Guida al Mainstreaming di genere – EQUAL II fase

Oop A., Lavoro. 1 uomo su 4 ha difficoltà ad accettare un capo donna, Il sole 24 ore, 2021

Tira E., Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere, Formucostituzionale.it, 2019

Villa U. e Giovannei I., L. 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro, Altalex, Wolters Kluwer

RINGRAZIAMENTI

A conclusione di questo elaborato vorrei ringraziare le persone che durante tutti questi tre anni mi sono state accanto, rendendo così possibile l'arrivo di questo giorno.

Ringrazio la mia relatrice, la Prof.ssa De Mozzi, per avermi innanzitutto consentito di svolgere la tesi su questo argomento a me caro e per avermi guidato durante questi ultimi mesi.

Ringrazio i miei genitori e tutta la mia famiglia, i quali mi hanno permesso di affrontare questo percorso con serenità, supportandomi economicamente e gioendo con me in ogni piccolo traguardo. Senza il vostro sostegno, oggi non sarei qui.

Un enorme GRAZIE va a Linda, la mia amica del cuore, con cui ho iniziato e terminato quest'avventura: senza di te sarebbe stato tutto più difficile, grazie per tutto il sostegno che ci siamo sempre date a vicenda, per tutti i pomeriggi che abbiamo passato insieme a studiare, per i momenti di svago e per le merende delle 16, ti voglio bene.

Grazie ad Elia, conosciuto tra i banchi dell'università (e della DAD), che mi ha permesso di scoprire nuovi lati di me, per avermi fatto uscire dalla mia comfort zone e per aver reso questo percorso più spensierato e romantico.

Grazie a tutte le mie amiche e amici, quelli di una vita e quelli conosciuti durante gli anni universitari, avete reso questi anni più vivaci e vi ringrazio di far uscire sempre la me più sorridente.

Grazie a tutti!