



# Negoziare la parità

Come la contrattazione  
collettiva contribuisce ad  
eliminare il divario salariale  
tra uomini e donne che  
svolgono uno stesso lavoro  
o un lavoro di pari valore



CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**



Dr Jane Pillinger  
2014



Con il sostegno finanziario  
della Commissione europea

# Negoziare la parità

Come la contrattazione collettiva  
contribuisce ad eliminare  
il divario salariale tra uomini  
e donne che svolgono uno stesso  
lavoro o un lavoro di pari valore



Confederazione europea dei sindacati

# INDICE

<b>Ringraziamenti</b>	<b>3</b>
<b>Sintesi</b>	<b>4</b>
<b>Capitolo 1: Prologo e contesto</b>	<b>6</b>
1.1 Prologo	6
1.2 Il divario retributivo di genere in Europa	7
1.3 Il ruolo della contrattazione collettiva nella riduzione del divario retributivo tra uomini e donne	9
1.4 La politica della CES sulle differenze di trattamento economico tra uomini e donne in Europa	12
1.5 Conclusioni	13
<b>Capitolo 2: L'impatto della crisi economica sull'azione dei sindacati volta a ridurre il divario retributivo tra uomini e donne</b>	<b>14</b>
2.1 Introduzione	14
2.2 Risultati dell'indagine della CES 'Negoziare la parità'	15
2.3 Misure specifiche introdotte a seguito della crisi economica	17
2.4 Conclusioni	18
<b>Capitolo 3: Trasparenza, dati salariali e divario retributivo tra uomini e donne</b>	<b>19</b>
3.1 Introduzione	19
3.2 Risultati dell'indagine della CES 'Negoziare la parità'	20
3.3 Conclusioni	25
<b>Capitolo 4: Gli accordi collettivi volti a ridurre il divario salariale di genere</b>	<b>26</b>
4.1 Introduzione	26
4.2 Il ruolo della legge nel promuovere la contrattazione per la parità	26
4.3 Caratteristiche principali degli accordi collettivi volti a colmare il divario retributivo di genere	30
4.4 Conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata	33
4.5 Salari minimi e aumenti retributivi per i lavoratori a bassa retribuzione	37
4.6 Aumenti salariali nei settori a prevalenza femminile	39
4.7 Migliorare la trasparenza salariale	40
4.8 Sistemi di classificazione e di valutazione professionale neutri rispetto al genere	40
4.9 Indennità connesse al salario	42
4.10 Come vengono conclusi gli accordi	43
4.11 Conclusioni	44
<b>Capitolo 5: Strategie sindacali, politiche ed azioni per ridurre il divario salariale tra uomini e donne</b>	<b>45</b>
5.1 Introduzione	45
5.2 Strategie e politiche sindacali	45
5.3 Misure di sostegno introdotte dal sindacato per promuovere la contrattazione collettiva	47
5.4 Conclusioni	53
<b>Capitolo 6: Conclusioni e raccomandazioni</b>	<b>54</b>
6.1 Conclusioni	54
6.2 Raccomandazioni	55
<b>Appendice 1: Sindacati che hanno risposto all'indagine della CES 'Negoziare la parità'</b>	<b>58</b>
<b>Appendice 2: Risposte all'indagine della CES 'Negoziare la parità' - L'impatto della crisi sulla contrattazione collettiva per ridurre il divario salariale tra uomini e donne</b>	<b>59</b>
<b>Appendice 3: Panoramica degli accordi raccolti nell'ambito dell'indagine della CES 'Negoziare la parità'</b>	<b>67</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>77</b>

## RINGRAZIAMENTI

**D**esidero ringraziare i sindacati che hanno risposto all'indagine della Confederazione Europea dei Sindacati (CES) 'Negoziare la parità' ed i rappresentanti sindacali che hanno partecipato ai seminari organizzati dalla CES a Parigi, Stoccolma, Sofia e Bruxelles e alla conferenza di Vilnius. Il loro contributo alle discussioni, le loro esperienze e conoscenze della materia, sono alla base del presente rapporto. Ringrazio inoltre i membri del comitato di pilotaggio del progetto e, in particolare, France Sponem Perez, Presidente del Comitato Donne della CES e Ekaterina Yordanova, Vice-presidente.

Desidero infine rivolgere un ringraziamento particolare a Claudia Menne e Luca Visentini (Segretari Confederali della CES), a Cinzia Sechi, Marco Cilento e Sarah King (consiglieri politici della CES) che mi hanno aiutato a svolgere l'indagine ed hanno condiviso con me informazioni preziose e consigli per realizzare il presente rapporto.

**Dr Jane Pillinger**

# SINTESI

Il presente rapporto documenta i risultati di un'indagine che ha coinvolto i membri della CES nel 2013, nell'ambito del progetto 'Negoziare la parità', promosso dalla confederazione europea. Il rapporto descrive le azioni e gli strumenti a disposizione dei sindacati volti ad eliminare il divario salariale di genere, riservando un'attenzione specifica al ruolo svolto dalla contrattazione nel colmare le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Il rapporto dimostra come i sindacati abbiano integrato tale problematica nell'ambito della contrattazione e fornisce esempi di accordi virtuosi a livello di categoria e di impresa, oltre a delineare le difficoltà che i sindacati incontrano a fronte di un clima negoziale teso, a causa della crisi economica.

**NEL CAPITOLO 1: Prologo e contesto**, vengono tracciati il quadro di partenza e la metodologia del rapporto e si propone una sintesi dei principali orientamenti e ostacoli per ridurre il divario salariale di genere, in un generale contesto di crescente disuguaglianza tra i redditi e di crisi economica. Vengono forniti esempi di come la contrattazione possa svolgere un ruolo positivo nel ridurre le differenze di genere e il divario retributivo tra uomini e donne. È evidente che la diversità significativa di ambiti e livelli contrattuali in Europa ha un impatto sulla portata dell'azione politica ed economica dei sindacati a negoziare per ridurre il divario retributivo di genere (la percentuale di copertura della contrattazione è di oltre il 90% in Francia, Belgio, Austria, Finlandia e Slovenia e meno del 30% in Bulgaria, Regno Unito, Polonia e Lituania). Il capitolo si conclude con una disamina delle politiche della CES sulla disparità salariale tra uomini e donne e dei problemi che la contrattazione attraversa attualmente, dovuti sia alla crisi economica sia agli attacchi all'autonomia negoziale.

**IL CAPITOLO 2: Impatto della crisi economica sull'azione dei sindacati volta a ridurre il divario retributivo tra uomini e donne** documenta l'impatto della crisi economica sulla parità di genere, soffermandosi su come la crisi abbia condizionato la contrattazione per la parità uomo-donna. Viene mostrato come le differenze tra uomini e donne preesistenti alla crisi siano state esacerbate dalla stessa. I tentativi di scalfire le disuguaglianze strutturali sono stati severamente indeboliti dalla mancanza di attenzione da parte di governi e datori di lavoro a valutare gli effetti di genere della crisi sull'occupazione e sui salari delle donne. Con l'inizio della crisi si è venuto a creare un clima più ostile alla contrattazione, il quale ha determinato un indebolimento della stessa, specialmente nei paesi maggiormente colpiti dalla recessione economica. Nuove questioni si sono aggiunte a quella dell'integrazione di considerazioni specifiche di genere nella contrattazione e di convincere i datori a mantenere il tema delle pari opportunità nell'agenda negoziale. Questo capitolo dimostra altresì come i sindacati di alcuni paesi abbiano svolto un ruolo estremamente importante nel mitigare alcuni degli effetti negativi della crisi sull'occupazione e salari delle donne, ad esempio proteggendo i lavoratori a basso reddito da tagli retributivi o denunciando pratiche

di lavoro precario. Molti sindacati hanno inoltre continuato ad impegnarsi sulle questioni legate alla parità di genere ed in alcuni casi la crisi ha addirittura rafforzato e rinnovato gli sforzi tesi ad integrare tale questione nell'agenda negoziale.

**NEL CAPITOLO 3: Trasparenza, dati salariali e divario retributivo tra uomini e donne** viene esaminato il ruolo svolto dai sindacati nel garantire una maggiore trasparenza salariale e nel raccogliere dati disaggregati per genere al fine di influenzare il contenuto degli accordi collettivi sui salari. La mancanza di dati disaggregati per genere e la poca trasparenza dei salari sono considerati dai sindacati seri ostacoli per negoziare la riduzione del divario retributivo tra uomini e donne. Il capitolo analizza il ruolo che la legislazione può svolgere nel migliorare la trasparenza dei salari.

La CES e i suoi affiliati hanno esercitato una forte pressione sulla Commissione europea affinché rafforzasse le disposizioni della Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (Direttiva 2006/54/CE) relative alla trasparenza dei salari. A livello nazionale i sindacati hanno svolto un ruolo determinante nell'ottenere e attuare leggi che migliorano la trasparenza salariale, conducendo, ad esempio, audit e sondaggi sui salariali nelle aziende, negoziando piani sulle pari opportunità uomo-donna e redigendo relazioni sulla determinazione dei salari. In particolare, i sindacati che hanno partecipato all'indagine della CES, ritengono che una legislazione più stringente, che imponesse ai datori di lavoro di fornire dati trasparenti e disaggregati per genere, rafforzerebbe i negoziati volti a colmare il divario retributivo tra uomini e donne. Questo capitolo include poi le buone prassi provenienti da paesi in cui sono stati firmati accordi sulla trasparenza salariale e dove è previsto il coinvolgimento dei sindacati nella definizione di inchieste sulla struttura dei salari nelle aziende e di relazioni sui redditi, oltre ad esempi di sindacati che hanno fornito dati trasparenti e disaggregati per genere per influenzare le trattative. I risultati dell'indagine della CES dimostrano altresì che la qualità dei dati sui salari migliora quando è discussa ed analizzata insieme ai datori di lavoro.

**IL CAPITOLO 4: Accordi collettivi volti a ridurre il divario salariale di genere** fornisce un'analisi dettagliata di accordi collettivi che mirano a diminuire le differenze di salario tra uomini e donne. Evidenzia come gli accordi collettivi siano stati il principale meccanismo promosso dai sindacati per ridurre il divario salariale di genere e ciò ha spesso determinato la definizione di una strategia contrattuale orientata alla promozione della parità tra uomini e donne. L'indagine della CES dimostra inoltre che un quadro giuridico articolato, che promuova la parità di genere, rappresenta un incentivo fondamentale per chi contrae e, in particolare, sensibilizza i datori di lavoro circa l'importanza economica e sociale della negoziazione sulla parità di genere. Prove a sostegno di questa tesi sono state fornite dai sindacati di Francia, Spagna, Italia, Austria e Svezia. L'indagine mette in luce che oltre la metà dei sindacati che hanno rispo-

sto al questionario ha negoziato accordi specificamente incentrati sulla riduzione del divario retributivo tra uomini e donne ed un numero persino maggiore ha concluso accordi che integrano la questione della parità uomo-donna in accordi preesistenti. Alcuni sindacati hanno anche effettuato una valutazione dell'impatto di genere dei loro accordi al fine di garantire che tali considerazioni siano integrate in caso di rinegoziazione o rinnovo degli stessi.

Nel complesso, accordi sulla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata sono stati riportati da oltre la metà dei sindacati che hanno risposto all'indagine, seguiti da accordi in materia di formazione e sviluppo professionale per le donne. Gli accordi salariali più comunemente menzionati, segnalati da quasi un terzo dei sindacati, sono stati conclusi per ridurre la disparità salariale di genere, per fissare il salario minimo o un aumento retributivo per i lavoratori a bassa retribuzione. Circa il 20% delle organizzazioni ha negoziato accordi sulla segregazione professionale, ottenendo un aumento di stipendio per i lavoratori con bassi salari nei settori a prevalenza femminile. Altri accordi che predominano in quest'ambito sono quelli in materia di trasparenza salariale, criteri di valutazione del lavoro e sistemi di classificazione delle professioni neutri sotto il profilo del genere, audit nelle aziende sulla parità salariale e sondaggi sulle retribuzioni. Nonostante i molti accordi virtuosi, i sindacati continuano ad incontrare difficoltà a negoziare per colmare il divario retributivo di genere. Nel complesso, questa parte del rapporto sottolinea l'importanza degli accordi collettivi nel ridurre le differenze di salario tra uomini e donne, nel contrastare la segregazione occupazionale, la sottovalutazione del lavoro femminile e la ripartizione diseguale del tempo dedicato al lavoro e alla famiglia. Il capitolo mette in evidenza l'importanza del mainstreaming di genere come strumento per far emergere le disuguaglianze tra uomini e donne profondamente radicate e strutturali e l'importanza di criteri neutri rispetto al genere da utilizzare nella determinazione dei salari.

**NEL CAPITOLO 5: Strategie sindacali, politiche ed azioni per ridurre il divario salariale tra uomini e donne** viene presentata una vasta gamma di strategie sindacali, politiche ed azioni attuate al fine di migliorare le potenzialità e l'impatto della contrattazione collettiva nel ridurre il divario retributivo di genere. Oltre la metà dei sindacati che hanno risposto all'indagine della CES ha messo in atto strategie e politiche volte a ridurre il divario salariale ed un numero elevato è coinvolto in iniziative congiunte con i datori di lavoro e / o con i governi per superare le discriminazioni tra uomini e donne. Quasi la metà dei sindacati ha introdotto la parità di genere e il mainstreaming tra i temi trattati nei corsi formativi rivolti alle delegazioni trattanti, il 40% ha adottato linee guida per i negoziatori ed un numero simile ha attuato misure per migliorare la percentuale delle donne nelle delegazioni trattanti. Altre misure riportate

dai sindacati riguardano: una valutazione dell'impatto di genere e il monitoraggio dei contratti collettivi siglati; sistemi di certificazione salariale negoziati con la controparte; campagne sindacali e di lobby volte a sensibilizzare riguardo la questione del divario salariale di genere e a migliorare le disposizioni di legge esistenti.

**IL CAPITOLO 6** contiene le **conclusioni e raccomandazioni** del rapporto. Una delle conclusioni principali è che molti sindacati non solo hanno modificato il contenuto delle piattaforme negoziali per tener maggiormente conto delle disuguaglianze di genere, ma si sono attivamente impegnati in negoziati che affrontano le differenze strutturali di genere, quali un maggior ruolo economico e sociale delle donne, la lotta alla segregazione professionale ed alla sottovalutazione del lavoro femminile, l'eliminazione del lavoro precario delle donne. Le raccomandazioni contenute nel rapporto sono suddivise in raccomandazioni indirizzate ai sindacati a livello nazionale e raccomandazioni rivolte alla CES.

**Le raccomandazioni rivolte ai sindacati a livello nazionale** puntano alla necessità di promuovere la contrattazione collettiva come strumento chiave per ridurre la disparità salariale tra uomini e donne, integrare una prospettiva di genere in tutte le trattative e gli accordi e nella valutazione della crisi economica. Altre raccomandazioni riguardano il ruolo che i sindacati possono svolgere per far introdurre audit salariali obbligatori e piani di azioni positive sulle pari opportunità, promuovere il coordinamento della contrattazione collettiva includendo la questione del divario retributivo tra i sessi, formazione e linee guida per quanti partecipano ai negoziati e l'equilibrio di genere nelle delegazioni trattanti. Infine, il rapporto raccomanda che i sindacati a livello nazionale siano coinvolti nell'ambito del semestre europeo e nelle raccomandazioni specifiche per paese dell'UE e che nella formulazione delle raccomandazioni a livello nazionale venga integrata la questione di genere.

**Le raccomandazioni per la CES** sottolineano la necessità di mantenere alta la volontà di attuare e aggiornare la Risoluzione del 2008 sul divario retributivo di genere sulla base dei risultati del presente rapporto. Altre raccomandazioni incentivano la cooperazione strategica tra il Comitato della CES sulla Contrattazione Collettiva e quello delle Donne relativamente alle raccomandazioni specifiche per paese dell'UE e il coordinamento della contrattazione collettiva; il monitoraggio dell'attuazione delle raccomandazioni non vincolanti della Commissione europea in materia di trasparenza salariale e l'organizzazione di un corso formativo dell'istituto sindacale europeo (ETUI) rivolto a sindacalisti che fanno parte di delegazioni trattanti.

# CAPITOLO 1: PROLOGO E CONTESTO

## 1.1 PROLOGO

Questo rapporto documenta l'indagine di ricerca realizzata dalla CES nell'ambito del progetto europeo 'Negoziare la parità', finanziato dall'Unione Europea. Fornisce un'analisi di come il divario retributivo tra uomini e donne sia disciplinato nelle strutture e processi negoziali e delinea sia gli ostacoli incontrati dai sindacati sia le buone prassi sindacali. Il rapporto avanza inoltre proposte che la CES ed i suoi affiliati possono attuare in futuro al fine di colmare il divario retributivo di genere.

Gli obiettivi del progetto 'Negoziare la parità' sono i seguenti:

- ▶ Sviluppare e migliorare le misure e gli strumenti sindacali ripresi nelle agende negoziali e volti a ridurre il divario retributivo di genere; migliorare la percentuale delle donne nelle delegazioni trattanti e garantire l'integrazione della dimensione di genere nella contrattazione collettiva;
- ▶ Accrescere la sensibilità dei sindacati sulla necessità di integrare la parità di genere nei negoziati a livello di impresa, di categoria e nazionale;
- ▶ Favorire la comprensione e le buone prassi promosse dalle parti sociali volte a colmare il divario retributivo di genere attraverso la contrattazione collettiva;
- ▶ Contribuire alla politica europea in materia di parità di genere e individuare le priorità e le azioni per l'UE.

Il rapporto si basa su un questionario dettagliato, inviato ai membri della CES nel 2013. Sono state ricevute 47 risposte (34 da parte di confederazioni di 25 paesi e 13 da federazioni sindacali di 11 paesi). **Nell'appendice 1 sono elencate le organizzazioni sindacali che hanno risposto all'indagine di ricerca.** Inoltre, nel corso del 2013, sono stati organizzati quattro seminari a Parigi, Stoccolma, Sofia e Bruxelles,<sup>1</sup> che hanno riunito dirigenti sindacali e rappresentanti del Comitato della CES sulla contrattazione collettiva e quello delle Donne di dieci paesi (Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Francia, Italia, Norvegia, Spagna, Svezia e Turchia). Una conferenza europea della CES 'Negoziare la parità' ha avuto luogo per ultimo a Vilnius, il 5 e 6 novembre 2013. Il presente rapporto documenta i risultati dell'indagine, sulla base di un'ampia letteratura e delle discussioni tenutesi nel corso dei vari eventi promossi dalla CES nel quadro del progetto 'Negoziare la parità': i seminari, la conferenza europea e le riunioni del Comitato di pilotaggio del progetto. Propone inoltre una panoramica delle tendenze della contrattazione collettiva e l'impatto delle stesse sul divario salariale di genere, oltre ad esempi dei diversi approcci

adottati per affrontare tale questione nei negoziati ed ancora esempi di iniziative specifiche intraprese a livello normativo che richiedono alle parti sociali di negoziare per colmare il divario retributivo tra uomini e donne.

La ricerca è stata condotta nel corso del 2013, in un periodo in cui molti sindacati difendevano strenuamente i contratti collettivi già conclusi e contrastavano l'impatto di un peggioramento della situazione contrattuale e di misure di austerità introdotte in risposta alla crisi economica. Questo ha portato ad un significativo deterioramento del clima contrattuale per la parità di genere, in particolare nei paesi più colpiti dalla recessione.

L'impatto negativo della crisi economica sulla parità di genere è stato ampiamente documentato ed ha gravemente ostacolato i progressi verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nella strategia 2020 (CES 2012, EPSU 2013, Parlamento europeo 2012a e 2013).

Le informazioni raccolte attraverso l'indagine 'Negoziare la parità' dimostrano che i contratti collettivi possono svolgere un ruolo significativo nella promozione della parità di genere e nella riduzione del divario salariale tra uomini e donne. Un tasso di copertura contrattuale elevato ha un impatto positivo sul salario e le condizioni di lavoro delle donne, sulla sicurezza occupazionale e la protezione contro la perdita del posto di lavoro, sugli orari di lavoro ridotti e sulla maggiore scelta di orari di lavoro flessibili. Tuttavia, i risultati dell'indagine vanno interpretati nel quadro di una generale tendenza verso una maggiore decentralizzazione e individualizzazione di determinazione dei salari (Plantenga e Remery 2006, Eurofound 2010, CES 2012), oltre ad una certa riluttanza da parte della Commissione europea ad estendere ulteriormente e rafforzare le disposizioni in materia di parità salariale contenute nella Direttiva del 2006 sulle pari opportunità (Direttiva 2006/54/CE).<sup>2</sup> Sono stati tuttavia compiuti alcuni progressi in materia di trasparenza dei salari sulla base di una raccomandazione della CE, adottata nel marzo 2014 e volta a migliorare la trasparenza salariale (di cui si tratterà più in dettaglio nel capitolo 3).

1 Parigi (14 marzo 2013), Stoccolma (12 aprile 2013), Sofia (17 aprile 2013) e Bruxelles (10 ottobre 2013).

2 Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). Disponibile alla pagina: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:it:PDF>

## 1.2 IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE IN EUROPA

Come si evince dalla **tabella 1**, nel 2012 il divario retributivo tra uomini e donne non corretto (sulla base della retribuzione oraria media lorda) era del 16,4%, che rappresenta una leggera diminuzione rispetto al 17,7% del 2006 (Eurostat 2012). Il differenziale retributivo di genere è leggermente più ampio nella zona euro (EA-17), pari al 16,7%. Il divario retributivo di genere varia tra gli stati membri di 27,5 punti percentuali, dal 2,5% in Slovenia al 30,0% in Estonia. Esistono delle differenze tra il settore pubblico e privato, come indicato nella **Tabella 2**. La maggior parte dei paesi registra un divario retributivo di genere più ampio nel settore privato rispetto al settore pubblico, ad eccezione della Bulgaria, Lettonia ed Ungheria. Il divario retributivo più elevato nel settore pubblico è stato riportato in Ungheria (24%). Nel settore dell'istruzione, l'Estonia e l'Irlanda registrano i divari retributivi più alti (25%). Nonostante il fatto che il divario retributivo di genere sia più basso nel settore pubblico, c'è il pericolo che la crisi economica comprometta il ruolo guida del comparto pubblico in quest'ambito (EPSU 2013, Commissione europea 2013a).

Nel 2012, il divario retributivo di genere tra i lavoratori e le lavoratrici part-time nell'UE oscillava di 39 punti percentuali, con i differenziali più elevati in Spagna (31,8%), Portogallo (26,1%) e Slovacchia (24,4%). I dati Eurostat indicano che il divario retributivo di genere è più basso nella maggior parte degli Stati membri per i lavoratori giovani; tende ad aumentare con l'età ed è particolarmente influenzato dai periodi di congedo per motivi familiari utilizzati dalle donne. I guadagni degli uomini sono più alti per tutti i gruppi di professionali; i divari salariali sono più elevati nelle professioni a prevalenza maschile del pubblico impiego (Eurofound 2013). Sono presenti squilibri in tutti i settori economici. Il divario più ampio si registra nel comparto finanziario ed assicurativo (il più alto nel Regno Unito, 43%, ed il più basso in Bulgaria, 21%). Nel settore privato, il divario retributivo di genere più elevato si registra in Estonia (27%) e il minore in Slovenia (8%). Nell'industria manifatturiera, la Svezia ha il differenziale retributivo di genere più basso (8%) e il Portogallo il più alto (33%). La ricerca suggerisce, inoltre, che il divario salariale di genere sia più elevato nelle professioni meglio retribuite, dove si riscontra una forte correlazione tra il divario retributivo di genere e il 'soffitto di cristallo' in quanto il divario retributivo tra uomini e donne è di solito più elevato nella parte alta della distribuzione salariale.

Tuttavia, in alcuni paesi, il divario retributivo di genere risulta elevato anche nella parte bassa della distribuzione dei salari, suggerendo l'esistenza di un 'pavimento appiccicoso' (Arulampalam et al. 2007).

**TABELLA 1: Il divario retributivo tra i sessi non corretto nel 2012**

<b>UE-28</b>	<b>16,4</b>
<b>EA-17</b>	<b>16,7</b>
Estonia	30,0
Austria	23,4
Germania	22,4
Repubblica Ceca	22,0
Slovacchia	21,5
Ungheria	20,1
Finlandia	19,4
Regno Unito	19,1
Croazia	18,0
Spagna	17,8
Paesi Bassi	16,9
Cipro	16,2
Svezia	15,9
Portogallo	15,7
Danimarca	14,9
Francia	14,8
Bulgaria	14,7
Irlanda	14,4
Lettonia	13,8
Lituania	12,6
Belgio	10,0
Romania	9,7
Lussemburgo	8,6
Italia	6,7
Polonia	6,4
Malta	6,1
Slovenia	2,5
Svizzera	17,9
Norvegia	15,1

Fonte: Eurostat 2012

**TABELLA 2:**  
**Il divario retributivo tra i sessi non corretto**  
**(settore pubblico e privato)**

	GPG (%)	
	Pubblico	Privato
Belgio	-3,0	13,8
Bulgaria	20,9	12,6
Repubblica Ceca	21,2	22,7
Danimarca	12,9	17,7
Germania	14,0	25,7
Irlanda	11,9	20,0
Spagna	13,4	21,5
Italia	6,4	16,3
Cipro	0,3	24,3
Lettonia	17,5	13,2
Lituania	13,3	16,1
Ungheria	24,4	16,3
Paesi Bassi	17,2	17,4
Polonia	3,7	16,1
Portogallo	13,5	29,4
Slovenia	5,3	8,9
Slovacchia	15,6	23,1
Finlandia	18,3	19,4
Svezia	13,6	13,4
Regno Unito	19,7	24,5
Norvegia	13,5	17,8
Islanda	16,2	18,5
Svizzera	13,3	21,1

Fonte: Eurostat 2012

### Il divario retributivo tra uomini e donne diminuisce: un risultato della crisi economica

La leggera riduzione del divario retributivo di genere dal 17,7% nel 2006 al 16,4% nel 2012 (in 16 paesi su 25) è in realtà dovuta a un livellamento verso il basso. Un abbassamento del divario retributivo tra i sessi è stato registrato in Lituania, nei Paesi Bassi e in Slovenia; una diminuzione moderata in Danimarca, Polonia, Svezia, Slovacchia, Regno Unito, Cipro e Malta; un calo inferiore all'1% in Belgio, Francia, Finlandia, Lussemburgo, Romania e Spagna. Il divario retributivo di genere è aumentato negli stati dell'UE più colpiti dalla crisi

economica, in particolare in Romania, Grecia, Irlanda, Spagna e Portogallo.

È possibile distinguere tre fattori a cui imputare il moderato abbassamento: tagli delle indennità accessorie, come bonus e straordinari, che predominano nei settori / professioni a prevalenza maschile; la segregazione orizzontale; lo sviluppo di politiche volte a colmare il divario retributivo tra i sessi (Karamessini & Rubery 2014).

La diminuzione di alcuni punti delle retribuzioni degli uomini nell'estremità più bassa della distribuzione salariale ed un aumento della presenza delle donne in posizioni manageriali hanno contribuito alla riduzione del divario retributivo di genere (Perrons & Plomient 2014).

Secondo la Commissione europea:

*Questa tendenza potrebbe venire fraintesa ed essere considerata un miglioramento della situazione. La lievissima tendenza al ribasso degli scorsi anni passati è in realtà conseguenza della crisi economica, che ha visto diminuire i salari degli uomini, piuttosto che aumentare la paga delle donne. Ad esempio, il settore manifatturiero, tradizionalmente caratterizzato da un elevato divario retributivo di genere, ha perso terreno all'inizio della crisi economica (2014:1).*

I risultati dell'indagine 'Negoziare la parità' e il lavoro della CES conducono alla stessa, insoddisfacente, conclusione (CES 2013a, O'Dorchai 2014).

Alcuni dei sindacati della CES che hanno preso parte all'indagine 'Negoziare la parità' hanno contestato la validità dei dati dell'Eurostat sul divario retributivo di genere non corretto, suggerendo che i dati orari mascherino la realtà della vita lavorativa delle donne, spesso caratterizzata da orari di lavoro ridotti e occupazione part-time. Se venissero presi in considerazione i salari delle donne su base settimanale o mensile, il divario retributivo di genere potrebbe raddoppiare. Eurofound (2013) sostiene che raggiungerebbe il 23,8% se venissero considerati i guadagni mensili.

Inoltre, il divario retributivo tra uomini e donne non corretto non tiene conto dell'insieme di fattori che influenzano la disparità salariale tra i sessi, quali, ad esempio, i diversi livelli di istruzione, l'esperienza professionale, le ore lavorate, il tipo di attività svolta e via dicendo, così come altri fattori che incidono sulla retribuzione, ma che non vengono rilevati come, ad esempio, le ore di lavoro straordinario, il salario correlato alla produttività o altri pagamenti sotto forma di bonus. Quando i dati vengono 'corretti' per tener conto di questi fattori una percentuale compresa tra il 12% e il 50% del divario retributivo tra i sessi rimane inspiegata. Di conseguenza, nonostante una diminuzione del livello del divario retributivo straordinario non corretto, la parte inspiegata o 'discriminatoria' del divario è rimasta sostanzialmente la stessa.

## Il divario di genere nei redditi da pensione

È crescente la preoccupazione riguardo al livello del divario delle pensioni tra uomini e donne – stimato in media al 39% in tutta l'UE (Commissione europea 2013b). Complessivamente, 17 dei 28 Stati membri dell'UE 17 presentano disparità nei redditi da pensione superiore o uguale al 30%. Il divario è il doppio rispetto a quello salariale tra i sessi, che è del 16,4%. I paesi con il più ampio divario di genere nelle pensioni sono il Lussemburgo (47%) e la Germania (44%). All'estremo opposto si trovano l'Estonia, con il più basso divario di genere nei redditi da pensione (4%), seguita dalla Slovacchia (8%). Non sembra esserci alcuna correlazione con il differenziale retributivo di genere in questi paesi. Per esempio, l'Estonia presenta il divario da redditi da pensione tra uomini e donne più basso (4%), ma quello salariale più alto. Alcuni sindacati, preso atto del divario, hanno cominciato a esercitare pressione per introdurre nel computo della pensione il periodo in cui si è usufruito del congedo parentale, al fine di garantire che le donne non siano svantaggiate in materia di reddito da pensioni.

## Le cause del divario retributivo tra uomini e donne

Il divario retributivo di genere è imputabile a diversi elementi, che necessitano di strategie capaci di affrontare i diversi fattori strutturali collegati alle discriminazioni dirette ed indirette (Commissione europea 2009a, 2011a, 2011b, 2012a). È influenzato dal modo in cui la retribuzione è determinata nei contratti collettivi, dai sistemi di classificazione delle professioni e dai salari e benefit negoziati individualmente. Il salario e i sistemi di classificazione possono non tenere pienamente conto del valore o delle competenze delle professioni femminili o assegnare bonus o premi salariali più elevati ai lavori maschili. Ulteriori squilibri sorgono a causa della ripartizione squilibrata del lavoro retribuito e non retribuito svolto da uomini e donne. La carenza di modalità flessibili di organizzazione del lavoro riduce le possibilità di bilanciare il lavoro con le responsabilità di cura e colpisce in particolare le donne. Sebbene le donne lavorino in genere meno ore rispetto agli uomini nel mercato del lavoro retribuito, quando il lavoro pagato e non pagato fornito dalle donne viene computato risulta che le donne lavorano in media 64 ore alla settimana, rispetto alle 53 degli uomini - in media le donne destinano 26 ore alla settimana alle attività di cura, rispetto alle 9 fornite dagli uomini (Eurofound 2013). L'indice di genere calcolato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) dimostra inoltre che sotto il dominio del 'tempo' esistono significative differenze di genere nella divisione del tempo destinato all'attività di cura e alle attività sociali. Con un punteggio in media di 38,8 su 100 in tutta l'UE, questo dominio registra il punteggio più basso degli otto domini di uguaglianza di genere (EIGE 2013).

La combinazione tra responsabilità familiari e la struttura del mercato del lavoro determina che le donne siano sovra rappresentate nelle occupazioni a bassa retribuzione, casuali e a tempo parziale. Un fattore chiave che influenza il divario retributivo di genere è infatti la segregazione professionale, che implica la concentrazione delle donne in professioni scarsamente retribuite e in settori che non ne valorizzano le competenze, rafforzando in tal modo i pregiudizi sul valore del lavoro

delle donne in professioni tradizionalmente femminili. Le donne subiscono una 'penalizzazione salariale' se si allontanano dal mercato del lavoro e quando ritornano dopo il congedo di maternità (Eurofound 2012b). Il lavoro part-time non solo riduce la paga delle donne, ma ne colpisce i redditi potenziali a lungo termine e le pensioni.

## Il divario retributivo di genere e le disuguaglianze di reddito

Le disuguaglianze di reddito sono in aumento in maniera sistematica ovunque in Europa, specialmente nel Regno Unito e a seguire in Danimarca, Svezia, Paesi Bassi, Belgio, Germania, Francia e Irlanda (OECD 2012, Greg 2013, Vaughan-Whitehead 2012). Il declino della determinazione dei salari tramite la contrattazione ha contribuito alla crescita delle disuguaglianze retributive (Reegård 2011). Ma non è da considerarsi la sola spiegazione (Hacker 2011). Dati della Commissione europea dimostrano che tra il 2008 e 2012 la distribuzione sbilanciata del reddito si è ampliata in Irlanda, Grecia, Spagna e Portogallo, questo a causa dei tagli dei salari nel settore pubblico e privato e di un aumento dei lavoratori poveri dovuto ai tagli o al congelamento dei salari minimi (Parlamento europeo 2013b e 2014). La proporzione delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, ad esempio, è cresciuta del 26% in Portogallo e del 15% in Irlanda. Valutazioni sulla crescita delle disuguaglianze di reddito in Europa sottolineano del resto la necessità di riforme a sostegno della contrattazione collettiva e dei sindacati perché le disparità si riducano. Secondo la CES (2013) occorre, quindi, che il sindacato europeo e le sue organizzazioni affiliate rafforzino maggiormente il coordinamento della contrattazione collettiva.

Le disuguaglianze di reddito tra i redditi più elevati e quelli più bassi determinano implicazioni notevoli sul divario salariale tra i sessi. In Germania ad esempio, la crescita del differenziale salariale tra uomini e donne avvenuta tra il 2001 e il 2006 è stata in gran parte causata dalla combinazione tra crescita dei salari reali in cima alla distribuzione salariale e in maniera ancora più significativa da una perdita dei salari reali sotto la media (Antonczyk et al. 2010, Busch and Holst 2011). Ciò è dovuto ad un indebolimento dei livelli di copertura della contrattazione collettiva di categoria ed aziendale in Germania, differenze significative all'interno e tra le stesse aziende e caratteristiche personali dei lavoratori.

## 1.3 IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA RIDUZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA UOMINI E DONNE

Il divario retributivo di genere è più basso nei paesi in cui, generalmente, l'uguaglianza è più alta (OECD 2013), in quelli con un'elevata copertura di contrattazione collettiva e nelle aziende che sono legate ad un accordo collettivo (Eurofound 2010, ILO 2011a, ILO 2011b, Hayter e Weinberg 2011). Le stime indicano che un aumento dell'1% di 'copertura' della contrattazione collettiva riduce il divario retributivo di genere dello 0,16% (Commissione europea 2009b) e più alto è il grado di coordinamento nella formazione dei salari, più equa è la distribuzione degli stessi (CES 2012, Tilly 2013). Secondo Reegård (2013)

*“un coordinamento della contrattazione salariale centralizzato riduce il differenziale e contribuisce ad una società più equa”.*

Un risultato evidente dello studio della CES è che i contratti collettivi svolgono incontrovertibilmente un ruolo positivo nel colmare le disparità di trattamento economico. Alcuni sindacati menzionano anche il potenziale che la contrattazione collettiva può avere nel trasformare le relazioni di genere e le disuguaglianze strutturali tra uomini e donne. In **Norvegia**, per esempio, vi è stato un progressivo abbassamento del divario salariale di genere sin dal 2008, in parte attribuito al ruolo svolto dagli accordi collettivi. Tale diminuzione è stata ottenuta principalmente attraverso aumenti salariali in settori a prevalenza femminile, con una conseguente riduzione dell'1% del divario retributivo di genere tra il 2010 e il 2011. Nel 2003, un lavoratore su 4 (ovvero il 24%) era scarsamente retribuito mentre, nel 2012, il rapporto è calato ad uno su cinque (19%).

Un risultato simile è stato riportato dalla **Commissione per le pari opportunità tra uomini e donne** della Confederazione cecoslovacca **CMKOS**. Il sindacato ha analizzato l'impatto che i contratti collettivi hanno avuto sullo sviluppo dei salari medi di uomini e donne ed ha riscontrato che, nel 2012, i salari medi e il livello mediano degli stipendi nelle imprese coperte da un accordo collettivo erano significativamente più favorevoli rispetto ai salari delle aziende in cui non era stato concluso un accordo collettivo. La Confederazione sostiene, inoltre, che l'esistenza di contratti collettivi aziendali influenzi positivamente i salari dei dipendenti, in tempi di crisi ancor più che in tempi di crescita, specie quando vengono aumentati i salari dei gruppi a basso e medio reddito dove opera un numero considerevole di donne. In **Finlandia**, il **Programma nazionale sulla parità salariale uguale** ha determinato una riduzione dell'1% del divario retributivo tra i sessi, raggiunta a seguito di accordi collettivi che hanno applicato il principio di uguaglianza di trattamento economico tra uomini e donne.

L'indagine della CES dimostra come la contrattazione collettiva in Europa sia complessa e variegata. È tuttavia evidente che la contrattazione nazionale di categoria abbia svolto un ruolo chiave nell'elaborazione di una strategia per la parità per l'economia in generale e per la determinazione dei salari nei diversi settori. Le retribuzioni delle donne e la parità tra i sessi ne hanno particolarmente beneficiato. È del resto altrettanto chiaro che anche la contrattazione a livello aziendale ha un ruolo importante da svolgere nella definizione di obiettivi di parità per le imprese, specie quando questi sono stati stabiliti dalla legge come, ad esempio, negoziare audit o relazioni salariali, orari di lavoro flessibili e l'equilibrio tra lavoro e la famiglia. I migliori risultati sulla parità di genere si riscontrano dove contrattazione di categoria e aziendale coesistono.

Ciononostante, l'indagine della CES ha inoltre rilevato che, in alcuni paesi, la tendenza generale verso la contrattazione a livello aziendale avviene a discapito della contrattazione di categoria, causando una maggiore frammentazione. In altri paesi, soprattutto dell'Europa centrale e orientale, le deboli strutture di contrattazione collettiva emerse dopo la fine del comunismo, hanno determinato una contrattazione collettiva

disarticolata e una bassa copertura della contrattazione, che avviene principalmente a livello aziendale. Diverso è il caso della Germania e Regno Unito, dove negli ultimi due decenni, si è determinata una graduale tendenza a negoziare a livello aziendale. In Germania, ad esempio, dopo il processo di riunificazione si è verificato un costante calo della copertura della contrattazione collettiva dovuto alla riluttanza da parte dei datori di lavoro di concludere accordi di categoria o regionali. La tendenza a negoziare a livello aziendale è stata quindi esasperata, nonostante i sindacati tedeschi abbiano cercato di invertirla attraverso modifiche al salario minimo, previste da una legge in materia che entrerà in vigore nel 2017.

Oltre all'importanza della contrattazione di categoria sulla parità di genere, l'indagine dimostra inoltre che i sindacati considerano l'esistenza di una legislazione solida fondamentale, che obblighi le aziende a negoziare sulla parità, ad esempio, per ridurre il divario retributivo tra uomini e donne, attuare la trasparenza salariale ed effettuare audit / relazioni salariali.

### **Mutamenti nei livelli e nella copertura della contrattazione**

Esistono differenze significative in Europa nell'ambito di applicazione e sul livello della contrattazione collettiva, sul riconoscimento giuridico e l'applicazione del diritto alla contrattazione e sulla copertura di quest'ultima. L'indagine della CES 'Negoziare la parità' ha rilevato che i paesi che hanno promosso la contrattazione centralizzata (di categoria e interconfederale) e che dispongono di un livello molto alto di copertura della contrattazione collettiva tendono a raggiungere migliori risultati nell'integrazione delle questioni relative alla parità di genere nell'agenda negoziale. Nel complesso, l'indagine della CES mette anche in luce che la crisi economica ha accentuato la già forte tendenza verso la contrattazione decentrata. La tabella 3 mostra il livello di copertura della contrattazione collettiva in 27 paesi dell'UE ed in Norvegia nonché il livello principale in cui ha luogo la contrattazione. Nell'Unione europea, circa due terzi dei lavoratori (62%) sono coperti da contratti collettivi (i livelli più elevati si ritrovano in Francia, Belgio, Austria, Portogallo, Finlandia e Slovenia e i più bassi in Bulgaria, Polonia e Lituania).

Nei paesi nordici, ad esempio, i contratti collettivi hanno una copertura estesa, rispetto al Regno Unito ed ad alcuni paesi dell'Europa centrale e orientale, dove la copertura della contrattazione collettiva è bassa e gli accordi collettivi predominano a livello aziendale. Solo in un numero ristretto di paesi come, ad esempio Belgio, Italia ed alcuni paesi nordici, esistono accordi a livello nazionale, che fissano gli orientamenti per i negoziati di altri livelli di contrattazione.

**TABELLA 3:**  
**Copertura e livelli della contrattazione collettiva**

Paese	Copertura (%)	Livelli principali di contrattazione
Francia	98%	Di categoria e aziendale
Belgio	96%	Il quadro è definito a livello nazionale
Austria	95%	Di categoria
Portogallo	92%	Di categoria
Finlandia	91%	Di categoria – molto è lasciato alla contrattazione aziendale
Slovenia	90%	Di categoria
Svezia	88%	Di categoria – molto è lasciato alla contrattazione aziendale
Paesi Bassi	81%	Di categoria (e in qualche azienda)
Danimarca	80%	Di categoria – molto è lasciato alla contrattazione aziendale
Italia	80%	Di categoria
Norvegia	70%	Nazionale e di categoria
Spagna	70%	Di categoria – una nuova legge dà priorità agli accordi aziendali
Grecia	65%	Di categoria – la crisi ha accentuato il ruolo della contrattazione aziendale
Croazia	61%	Di categoria e aziendale
Malta	61%	Aziendale
Germania	59%	Di categoria
Cipro	52%	Di categoria e aziendale
Lussemburgo	50%	Di categoria e aziendale (dipende dai settori)
Irlanda	44%	Aziendale
Repubblica Ceca	38%	Aziendale
Romania	36%	Di categoria e aziendale
Slovacchia	35%	Di categoria e aziendale
Lettonia	34%	Aziendale
Estonia	33%	Aziendale
Ungheria	33%	Aziendale
Bulgaria	30%	Aziendale
Regno Unito	29%	Aziendale
Polonia	25%	Aziendale
Lituania	15%	Aziendale
<b>Media europea (compresa la Norvegia)</b>	<b>62%</b>	

Fonte: Indagine della CES 'Negoziare la parità' ed ETUI (worker-participation.eu)tion.eu))

Dall'indagine della CES 'Negoziare la parità' è inoltre emerso che l'85% dei sindacati negozia a livello aziendale, il 72% a livello settoriale e il 32% a livello nazionale. Spesso coesistono più livelli di contrattazione, il 30% riporta il livello di contrattazione aziendale e settoriale e il 28% il livello aziendale, settoriale e nazionale. Pochi sindacati sono stati coinvolti in negoziati solo a livello aziendale (2%), settoriale (6%) o nazionale (2%). I paesi con un copertura della contrattazione collettiva dell'80% o più sono caratterizzati da un'alta densità sindacale e / o dall'esistenza un quadro giuridico articolato che disciplina la contrattazione collettiva.

In Austria, ad esempio, tutti i datori di lavoro sono obbligati ad iscriversi alla Camera di Commercio e dell'Industria che li rappresenta durante le trattative e, di conseguenza, il 95% dei lavoratori sono coperti dai contratti collettivi. In Belgio, esiste un'elevata copertura perché gli accordi di categoria si estendono automaticamente a tutti i lavoratori occupati in quel settore. In Francia, l'estensione dei contratti da parte del governo nei confronti dei datori di lavoro non firmatari, unito all'obbligo legale del datore di lavoro di negoziare sulle pari opportunità a livello aziendale e, in alcuni casi, a livello di categoria, garantiscono un elevato livello di copertura. Germania, Grecia, Lussemburgo, Norvegia e Spagna presentano tutti un livello di copertura della contrattazione collettiva compreso tra il 60% e il 75%, oltre ad una contrattazione di categoria estesa, sebbene la crisi economica abbia seriamente indebolito questo modello in Grecia e Spagna.

La contrattazione a livello nazionale e settoriale definisce il quadro per la contrattazione a livello aziendale e territoriale in Svezia, Danimarca, Norvegia ed Italia. In Italia, la contrattazione a livello di categoria ha consentito di mantenere gli aumenti salariali in linea con l'inflazione. Tuttavia, il nuovo accordo sulla contrattazione da maggior peso alla contrattazione aziendale, anche in materia di pari opportunità. Una recente legge adottata in Spagna da prevalenza agli accordi aziendali sugli accordi firmati a tutti gli altri livelli mentre in altri paesi la contrattazione di categoria del settore privato è stata ampiamente sostituita da negoziati a livello aziendale. Diversi sistemi di contrattazione possono coesistere in un unico settore, con un impatto sul coordinamento della contrattazione collettiva. Questa situazione è evidente nel Regno Unito: il Sindacato nazionale degli insegnanti (NUT) ha segnalato, nell'indagine della CES, l'esistenza di diverse modalità di contrattazione per i docenti a seconda del tipo di istituto secondario. Il sindacato di categoria ha cercato di salvaguardare la parità tra il salario concordato a livello nazionale e le condizioni degli insegnanti degli istituti secondari che non dipendono dall'autorità locale o non appartengono al settore privato.

### Federazioni sindacali europee

Alcune federazioni sindacali europee hanno elaborato politiche sul divario retributivo di genere. Il sindacato europeo dei servizi pubblici (EPSU) è stato particolarmente attivo in materia, a seguito di una risoluzione sulla parità salariale adottata durante il Congresso del 2009. La risoluzione sottolinea alcuni dei motivi per cui le donne guadagnano meno degli uomini e

ribadisce l'obiettivo per i membri "di ridurre il divario retributivo di almeno il 5% entro il 2014". Inoltre, le ricerche condotte dall'EPSU sul tema della parità salariale (EPSU 2007 e 2010), rilevano che molti affiliati non comprendono il divario retributivo di genere e, ad eccezione dei membri affiliati nel Regno Unito e nei paesi nordici, la maggior parte non è in grado di fornire dati per i loro settori.<sup>3</sup> Il comitato del dialogo sociale europeo del settore delle amministrazioni del governo centrale ha adottato una dichiarazione congiunta 'Per una parità salariale tra uomini e donne' (EPSU 2011) e nel 2008 il comitato del dialogo sociale del settore delle autonomie regionali e locali ha adottato delle linee guida per l'elaborazione di programmi per la parità di genere (CEMR / EPSU 2008). L'EPSU ha inoltre partecipato al negoziato che si è concluso con un accordo europeo per la parità nell'azienda GDF-Suez. Le ultime discussioni del 2011 si sono concentrate sull'equilibrio vita-lavoro, i congedi parentali e le molestie sessuali.

## 1.4 LA POLITICA DELLA CES SULLE DIFFERENZE DI TRATTAMENTO ECONOMICO TRA UOMINI E DONNE IN EUROPA

La CES è da molto tempo impegnata ad eliminare il divario retributivo di genere. Nel 2008 il Comitato Esecutivo della CES ha adottato una risoluzione per colmare il divario salariale tra uomini e donne (CES 2008a). Il programma strategico e d'azione della CES 2011-2015, approvato al Congresso di Atene, include tra le priorità d'azione il differenziale retributivo tra uomini e donne.

La CES si impegna a:

*...sostenere le iniziative dei membri volte ad affrontare i problemi strutturali connessi alla disparità di trattamento economico e la tendenza dei salari (sia degli uomini che delle donne) ad essere più bassi nei settori a prevalenza femminile rispetto ai settori dove predomina la manodopera maschile. Molte professioni a prevalenza femminile devono essere rivalutate e la CES intende aiutare i propri membri nello scambio di informazioni per raggiungere tale obiettivo, sia attraverso l'uso della contrattazione collettiva e / o della legge.*

Tale impegno ha indotto il Comitato Esecutivo ad adottare il programma di azione della CES sulle pari opportunità uomo-donna (CES 2012a), individuando diverse azioni chiave, tra cui una campagna per un quadro giuridico più forte per colmare il divario retributivo tra i sessi ai sensi della direttiva rifusa (2006/54/CE). La CES (2008b 2012C e 2013) ha rivendicato un quadro giuridico comunitario più forte nell'ambito della

Comunicazione della Commissione europea "Combattere il divario di retribuzione tra uomini e donne" ed ha chiesto una revisione della normativa esistente, in particolare per affrontare la sottovalutazione del lavoro delle donne, ottenere dati specifici di genere e trasparenza nella definizione dei salari, l'obbligo di condurre audit salariali, estendere la rappresentanza legale per azioni collettive da parte dei sindacati e promuovere della contrattazione collettiva a tutti i livelli.

### Le Raccomandazioni specifiche per paese e il semestre europeo

La CES (2013a e 2013b) ha criticato duramente i moniti della Commissione Europea sul decentramento della contrattazione collettiva inclusi nelle raccomandazioni specifiche per paese (nei confronti di otto Stati membri e di quattro Stati membri già soggetti al programma della Troika). Le raccomandazioni espresse nel quadro della governance economica e del processo collegato al semestre europeo (Commissione europea 2013) secondo la CES, interferiscono con l'autonomia delle parti sociali a determinare i salari e, hanno un serio impatto sui meccanismi di fissazione dei salari, la copertura della contrattazione collettiva ed anche il divario retributivo di genere. Gli interventi hanno spaziato da tagli ai salari minimi in alcuni paesi, ad una flessibilità verso il basso dei salari, fino alla marginalizzazione o l'indebolimento dei sistemi di contrattazione collettiva e del ruolo dei salari negoziati attraverso la contrattazione.

Allo stesso tempo, i sistemi di indicizzazione automatica che esistono, ad esempio, in Lussemburgo e Belgio, vengono minacciati. La Commissione europea e la Banca centrale europea hanno infatti entrambe sostenuto che i meccanismi automatici di indicizzazione dovrebbero essere aboliti e che i salari nominali dovrebbero essere in linea solo con la produttività. La CES sostiene che questo processo violi le convenzioni dell'OIL e la Carta europea dei diritti fondamentali e propone un coordinamento più efficace tra i propri membri per migliorare e difendere la contrattazione collettiva. Le parti sociali nazionali, nella loro piena autonomia, sostiene la CES devono essere coinvolte in tutte le fasi delle decisioni governative in materia di programmi nazionali di riforma e di raccomandazioni specifiche per paese. Questo è stato anche ribadito in una dichiarazione dalle parti sociali europee sulla governance economica europea (CES e altri 2013).

Sebbene fin dal 2011 alcune raccomandazioni specifiche per paese abbiano affrontato le questioni relative all'occupazione femminile, il divario retributivo di genere è stato incluso solo nelle raccomandazioni formulate nei confronti dell'Austria nonostante il fatto che un divario retributivo tra uomini e donne sia presente in tutti gli Stati membri. La CES ha criticato questa logica, in particolare quando il divario retributivo di genere è superiore al 20% (in Estonia, Repubblica Ceca, Germania, Austria e Grecia) e ha sostenuto che "tutti gli Stati membri in cui si rileva un divario retributivo tra uomini e donne dovrebbero ricevere una raccomandazione al fine di adottare misure significative per eliminarlo". (CES 2013c: 3)

<sup>3</sup> Per maggiori informazioni sul lavoro dell'EPSU sulla parità salariale si veda: <http://www.epsu.org/r/28>; ricerca dell'EPSU sulla parità salariale: [http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPUSU\\_Gender\\_Pay\\_Gap\\_Report\\_2010\\_2\\_-2.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPUSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf); e il rapporto dell'EPSU (2013) sul divario retributivo tra uomini e donne nel settore pubblico <http://www.epsu.org/a/10142>

## 1.5 CONCLUSIONI

Il presente capitolo ha documentato le molteplici sfide che i sindacati devono attualmente affrontare: un clima più ostile e minacce all'autonomia della contrattazione collettiva, la persistenza del divario retributivo di genere, le disuguaglianze di genere strutturali e la segregazione occupazionale. Esistono differenze significative in Europa per quanto riguarda i livelli di sindacalizzazione ed i livelli e la copertura della contrattazione collettiva. Tutto ciò ha un'incidenza sulla portata dell'azione politica ed economica di cui dispongono i sindacati per influenzare i negoziati verso una riduzione del divario salariale tra uomini e donne.

Il capitolo successivo esaminerà i risultati dell'indagine della CES riguardo all'impatto della crisi economica sugli sforzi dei sindacati volti a ridurre il divario retributivo tra uomini e donne. Nel terzo capitolo invece vengono analizzate la legislazione, gli accordi delle parti sociali e le altre disposizioni introdotte sui dati salariali e la trasparenza retributiva di uomini e donne. Il quarto capitolo presenta i risultati dell'indagine sul tipo, la portata e il contenuto dei contratti collettivi e delle azioni sindacali messe in atto per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. A seguire, nel capitolo 5 si delineano le strategie sindacali e le altre misure più generali introdotte a sostegno della contrattazione collettiva e volte a colmare il divario salariale tra uomini e donne. Infine, il capitolo 6 presenta le conclusioni e le raccomandazioni del rapporto.

# CAPITOLO 2: L'IMPATTO DELLA CRISI ECONOMICA SULL'AZIONE DEI SINDACATI VOLTA A RIDURRE IL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA UOMINI E DONNE

*“Preoccupa, nel contesto della crisi, il crescere delle disuguaglianze in tutta Europa tra ricchi e poveri e tra i diversi gruppi di lavoratori. La crisi economica ha portato ad una riduzione del divario retributivo tra uomini e donne a causa di una ‘spirale discendente’. I dati ufficiali non riflettono la realtà; la diminuzione dal 18% al 16,5% del divario retributivo di genere non è dovuta ad un abbassamento delle disuguaglianze tra uomini e donne, ma dal fatto che la crisi sta colpendo profondamente i settori a predominanza maschile. Nel complesso la tendenza è un livellamento verso il basso. La CES vuole invece ottenere un’armonizzazione verso l’alto e una migliore qualità del lavoro”.*

**Claudia Menne** (Segretaria Confederale della CES) intervenendo al seminario della CES ‘Negoziare la parità’ a Sofia, il 17 aprile 2013

## 2.1 INTRODUZIONE

La crisi economica ha determinato nuove sfide per i sindacati nell’ambito della contrattazione collettiva e dei loro sforzi volti a colmare il divario salariale tra uomini e donne. Tutti i sindacati che hanno risposto all’indagine della CES ‘Negoziare la parità’ hanno dichiarato che la crisi economica ha, in diversa misura, danneggiato i salari e i diritti delle donne al lavoro. Ciononostante, un numero considerevole di sindacati ha affermato che la crisi economica ha rafforzato la loro volontà di occuparsi dell’impatto di genere della crisi e a continuare a combattere le disuguaglianze di genere di lunga durata che esistevano già prima che la crisi iniziasse.

L’effetto della recessione sulle donne è stato aggravato dalla loro insicurezza nel mondo del lavoro, orari di lavoro ridotti, lavoro part-time e segregazione professionale, elementi che sono stati spesso trascurati nelle valutazioni della crisi (CES 2011, Comitato consultativo per le pari opportunità tra uomini e donne 2009, Maier 2011, Lobby europea delle donne 2009, TUC 2009). Le inchieste annuali dell’8 marzo della CES (2011b, 2012 e 2013a) hanno documentato il considerevole impatto della crisi sull’occupazione femminile, dimostrando che la recessione ha colpito le donne e gli uomini in modo diverso. I dati dimostrano inoltre che i nuovi accordi sull’orario di lavoro introdotti dalle aziende in risposta alla crisi sono spesso discriminatori e le aziende, spesso, colpiscono in maniera sproporzionata le donne quando dei posti di lavoro vengono soppressi (Smith 2009). Inoltre, valutazioni sull’impatto di genere dei programmi nazionali di riforma sono scarse, dimostrando poca attenzione nei confronti del mainstreaming di genere (Villa e Smith 2014, Parlamento Europeo 2012) e dell’impatto delle misure e riforme governative di austerità sulle donne (EPSU 2013, Villa e Smith 2010, Leschke e Jepsen 2011). Considerazioni simili ritengono che il genere sia stato anche trascurato dalle risposte alla crisi

a livello UE (Commissione Europea 2013a, Comitato consultativo per le pari opportunità tra uomini e donne 2009). Si tratta di un processo necessario poiché occorre effettuare un monitoraggio del mercato del lavoro sensibile al genere al fine di prevenire i rischi a medio e lungo termine delle disuguaglianze tra i sessi (Eurofound 2013).

L’analisi di Leschke e Jepsen (2011) della crisi in Germania, Regno Unito e Danimarca rileva che *“... le risposte politiche alla crisi rivelano una forte propensione a sostenere settori a predominanza maschile piuttosto che quelli a prevalenza femminile e favoriscono misure di politica occupazionale che tendono ad interessare relativamente più gli uomini che le donne (ad esempio, riduzione dell’orario di lavoro)”* (p.58). Le autrici sostengono che l’assenza di una valutazione di genere delle politiche attuate in risposta alla crisi e la mancanza di misure per affrontare la diversa situazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro e nelle disposizioni di welfare *“rappresentano sviluppi preoccupanti”*.

Fin dall’inizio della crisi economica nel 2008, si è verificato un considerevole livellamento verso il basso delle disuguaglianze di genere in materia di occupazione e disoccupazione, retribuzione e povertà in tutta Europa (Karamessini e Rubery 2013, Commissione Europea 2013a, Parlamento Europeo 2012). Come accennato nel capitolo 1, il divario retributivo di genere è leggermente diminuito in tutta l’UE, ma questo è in gran parte dovuto ad un livellamento verso il basso dei livelli retributivi degli uomini piuttosto che ad una tendenza al rialzo dei salari delle donne. Tutto ciò è piuttosto preoccupante, in quanto il divario retributivo tra i sessi ha provocato un forte impatto sul reddito delle donne lungo tutto l’arco della vita, determinando una disparità di genere nelle pensioni di anzianità (Commissione europea 2013). L’impatto della crisi sulla parità di genere è stato particolarmente acuto nei paesi più

colpiti dalla recessione economica, a causa di un aumento della disoccupazione, una crescente precarietà del lavoro e misure di austerità imposte dai governi. Tra i tipi di discriminazione si ritrovano: la riduzione dei diritti collegati alle ferie e alla maternità, lavoratrici che rientrano dal congedo di maternità e sono le prime ad essere licenziate, deroghe a disposizioni di accordi negoziati collettivamente sulla conciliazione e gli orari di lavoro flessibili. Inoltre, è probabile che la crisi economica porti ad un aumento delle disuguaglianze tra uomini e donne, a causa dei tagli recenti ai salari nel settore pubblico e alla pressione a congelare i salari minimi di legge e collettivamente concordati, il cui impatto rischia di incidere in modo significativo sulle donne (Eurofound 2013, Rubery e Grimshaw 2011).

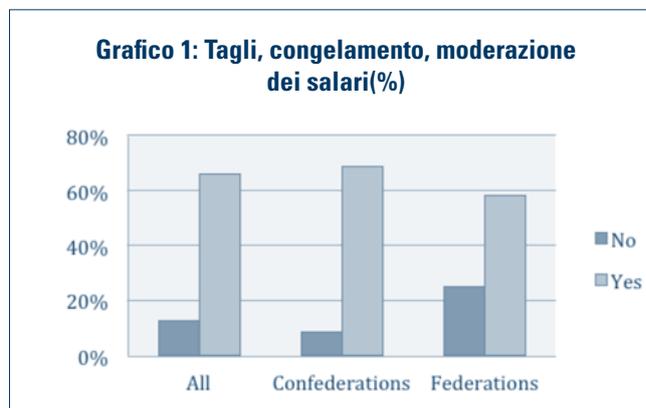
## 2.2 RISULTATI DELL'INDAGINE DELLA CES 'NEGOZIARE LA PARITÀ'

### L'impatto della crisi sui salari e l'occupazione femminile

L'indagine della CES 'Negoziazione la parità' ha esaminato l'impatto della crisi economica sugli sforzi dei sindacati tesi a colmare il divario retributivo tra uomini e donne. L'appendice 2 fornisce informazioni specifiche per paese sull'impatto della crisi economica, sulla base di quanto riportato dai sindacati che hanno partecipato all'indagine. Viene evidenziato un modello sistematico di riduzione dei salari, condizioni di lavoro e perdite di posti di lavoro da parte dei sindacati di Croazia, Cipro, Irlanda, Portogallo, Spagna, Italia, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia e Romania. I paesi che sono stati più colpiti dalla crisi economica hanno incontrato maggiori difficoltà a proteggere i salari delle donne. Le confederazioni sindacali della Norvegia, Austria e Germania ed alcune federazioni del Belgio, Norvegia e Svezia hanno dichiarato di non essere stati colpiti direttamente, sebbene alcuni impatti derivanti dalla recessione abbiano interessato tutti i paesi. La contrattazione collettiva ha dimostrato inoltre di aver svolto un ruolo importante nel proteggere i lavoratori dalla disoccupazione e da gravi tagli ai salari. In Austria, ad esempio, la ÖGB sostiene che gli accordi collettivi in materia di trasparenza salariale e le relazioni delle aziende sui redditi erogati hanno protetto i lavoratori dalla potenziale moderazione salariale. In altri casi, i sindacati hanno impedito che tagli ai salari venissero attuati o sono riusciti a negoziare accordi di moderazione salariale quale alternativa a tagli ai salari. In particolare, i sindacati hanno svolto un ruolo di vitale importanza in alcuni paesi nel introdurre riduzioni dell'orario di lavoro in alternativa ai licenziamenti.

L'indagine ha inoltre rilevato che poiché l'insicurezza occupazionale è aumentata e sono stati tagliati i livelli salariali, un gran numero di lavoratrici è stata costretta ad accettare il part-time involontario, orari di lavoro ridotti e condizioni di lavoro peggiori al fine di poter mantenere il posto di lavoro. Un ulteriore problema sottolineato da alcuni sindacati è che pochi governi hanno attuato mainstreaming di genere e / o eseguito valutazioni dell'impatto di genere su come la crisi economica abbia colpito le donne e gli uomini.

Nel complesso, il grafico 1 mostra che il 66% dei sindacati che hanno risposto all'indagine ha riportato **tagli, congelamento o moderazione dei salari**. In particolare, i risultati dell'indagine suggeriscono che tutte queste misure riguardano principalmente, ma non esclusivamente, le lavoratrici del settore pubblico.



Fonte: Indagine della CES 2013

L'indagine dimostra che sono stati introdotti:

- ▶ Tagli ai salari significativi nel settore pubblico di circa il 25% in Romania, il 15% in Irlanda, il 10% nella Repubblica Ceca ed Estonia, il 9% in Ungheria. Nel settore dell'istruzione gli insegnanti hanno subito riduzioni di stipendio di ben il 40% in Lettonia e del 25% per i nuovi professori assunti in Irlanda. Inoltre, tagli ai bonus nel settore pubblico e ad indennità speciali sono stati riportati in Portogallo e Irlanda e congelamento dei salari nel settore pubblico del Regno Unito.
- ▶ Tagli ai salari sostenuti nel settore privato pari a ben il 50% in alcune aziende e nel settore finanziario a Cipro e circa il 10% in Estonia.
- ▶ Congelamento dei salari minimi in Francia e Spagna, oltre alle difficoltà da parte dei sindacati a negoziare un aumento dei salari minimi attraverso la contrattazione collettiva.

Alcuni sindacati hanno riferito che la crisi non ha colpito il divario retributivo di genere o in alcuni casi si è verificato un leggero calo del divario. Tuttavia, ciò è dovuto ad un livellamento verso il basso delle retribuzioni. La perdita di posti di lavoro delle donne, anche di quelli a tempo pieno, l'aumento del lavoro atipico e precario e la crescita del lavoro part-time involontario sono stati riportati dai sindacati di Austria, Bulgaria, Irlanda, Portogallo, Romania, Spagna, Italia, Polonia e Repubblica Ceca. Esempi specifici sono stati segnalati riguardo all'impatto negativo sui lavoratori impiegati in settori tradizionalmente a predominanza femminile soprattutto nel settore pubblico in Ungheria, Romania, Irlanda, Portogallo, Spagna, Lettonia e Bulgaria. Un aumento significativo del ruolo della donna quale unico principale sostentatore del nucleo familiare è stato riportato in Lituania e Germania ed è probabile che sia avvenuto in altri Stati membri.

In Italia, il divario retributivo tra i sessi è aumentato nel corso dei primi due anni della crisi, suggerendo che più donne rispetto agli uomini percepiscono un reddito al di sotto della soglia di povertà (Veraschchangina e Capparucci 2014). Nel maggio 2010 sono stati introdotti in Spagna tagli ai salari di circa il 5% per i lavoratori del pubblico impiego. I lavoratori più pagati hanno subito tagli più elevati rispetto ai lavoratori meno retribuiti. È probabile che ciò abbia contribuito alla riduzione del divario retributivo tra i sessi, ma *“da una prospettiva di genere, si tratta di un arretramento significativo, dal momento che le donne risultano più colpite a causa della loro maggiore presenza nel pubblico impiego”* (Gonzales Gago e Kirzner 2014).

Il cambiamento delle relazioni di genere nella sfera privata è stato sottolineato da diversi sindacati, in considerazione del fatto che molte delle ipotesi alla base delle misure di austerità sottintendono il ruolo di cura della donna. Il sindacato svedese LO e le organizzazioni sindacali italiane sostengono, ad esempio, che sia fondamentale prendere in considerazione il contesto più ampio del lavoro di cura non retribuito delle donne soprattutto perché le misure di austerità hanno avuto un impatto diretto sugli interventi di politica sociale a sostegno del ruolo di cura non retribuito delle donne. In questo contesto, il fatto che imprenditori, sindacati e governi non accordino la necessaria visibilità al legame tra il lavoro di cura non retribuito delle donne e il lavoro retribuito ha determinato ulteriori svantaggi per le donne. Introducendo questi temi al centro della contrattazione collettiva, i sindacati svedesi ed italiani hanno saputo porre in rilievo la questione durante i dibattiti relativi al legame tra il lavoro di cura non retribuito delle donne e come quest'ultimo possa venire redistribuito per consentire alle stesse di avere pari accesso ed opportunità di lavoro dignitoso. Alcuni sindacati hanno richiamato l'attenzione sul clima generale di misure di austerità che ha determinato politiche di uguaglianza regressive come, ad esempio tagli significativi agli organismi di parità, come riportato in Irlanda. Inoltre, molti sindacati hanno rilevato l'impatto significativo che le misure di austerità hanno avuto sul declino del tenore di vita delle donne, per esempio, in Portogallo e in Romania a causa dei tagli al welfare, ai servizi di assistenza all'infanzia e all'aumento dell'IVA.

### **Impatto della crisi sulla contrattazione in tema di parità**

In sintesi, l'indagine ha rilevato che le principali caratteristiche di un clima più ostile alla contrattazione determinate dalla crisi consistono in:

- ▶ Decentramento della contrattazione, che ha indebolito le strutture e la copertura della contrattazione;
- ▶ Frammentazione e individualizzazione della contrattazione;
- ▶ Ulteriori problemi a integrare considerazioni specifiche di genere nelle piattaforme negoziali e in particolare nelle trattative sui salari;
- ▶ Ulteriori difficoltà ad attuare la legge che impone accordi collettivi / trattative sulla parità.

Le risposte dei governi alla crisi economica, spesso imposte attraverso i termini dei prestiti gestiti dalla Troika, hanno ignorato il dialogo sociale e portato ad una significativa ristrutturazione dell'occupazione, un peggioramento dei salari e delle condizioni di lavoro ed indebolito le strutture di contrattazione collettiva. L'indagine della CES ha rilevato che, nel tentativo di mantenere i posti di lavoro, i lavoratori sono meno propensi a denunciare salari inadeguati e discriminatori e i sindacati affiliati, spesso, sostengono che altre priorità hanno preso la precedenza. L'indagine ha inoltre rilevato che, in alcuni paesi, la crisi economica ha determinato un clima favorevole alla privatizzazione, al subappalto e alla liberalizzazione di servizi pubblici, il che preoccupa fortemente diversi sindacati poiché le donne predominano in molti dei comparti interessati. Il passaggio dal pubblico al settore privato ha spesso determinato salari più bassi e condizioni di lavoro peggiori. Il Parlamento europeo (2014) ha inoltre richiamato l'attenzione sugli avvertimenti dell'ILO, del Consiglio d'Europa e delle organizzazioni sindacali *“circa l'impatto sul divario di genere della nuova tabella retributiva e dei nuovi sistemi di inquadramento e di licenziamento nel settore pubblico”* (2014, punto 19) e raccomanda che *“occorre prestare maggiore attenzione alle disparità retributive e alla diminuzione del tasso di occupazione femminile negli Stati membri interessati dai programmi di aggiustamento”* (2014, punto 19).

Preoccupa seriamente molti sindacati il grave tentativo da parte dei governi di ridurre la portata e l'autonomia della contrattazione collettiva. I sindacati ritengono infatti che è la flessibilità interna e non i licenziamenti collettivi, che aumenta la competitività delle imprese. La CES (2014b) ha sostenuto a gran voce che l'austerità non funziona e che occorre dare una nuova direzione all'Europa. Il programma della Troika ha fatto sì che la Commissione europea *“sostenesse le violazioni contro i principi fondamentali dell'acquis sociale europeo”* e che *“il pieno rispetto delle disposizioni del trattato è una garanzia necessaria per progettare politiche che funzionano realmente”* (CES 2014b: 9).

L'indagine ha rilevato che la frammentazione e l'indebolimento della contrattazione, spesso frutto dell'imposizione da parte dei governi di riforme alla contrattazione, siano state una conseguenza diretta della crisi. I programmi della Troika in Irlanda, Grecia, Portogallo e Spagna hanno prodotto un indebolimento significativo della contrattazione collettiva, consentendo alle aziende di derogare ai contratti collettivi ed ai governi di rivedere e limitare la portata degli accordi salariali di categoria (CES 2014A, Parlamento europeo 2014). In Grecia e Spagna la legislazione introdotta nel quadro della gestione della crisi consente adesso ai datori di lavoro di negoziare termini e condizioni di lavoro a livello aziendale *in peius* rispetto a quelli stabiliti negli accordi nazionali o di categoria. Inoltre, questa tendenza al decentramento della contrattazione a livello aziendale mette in pericolo la parità salariale, in quanto facilita la negoziazione di contratti individuali e rende difficile trovare termini di comparazione, in particolare nei settori che sono a predominanza femminile (CES 2012C).

In **Irlanda**, l'imposizione di misure di austerità con conseguenze sull'occupazione e tagli ai salari nel settore pubblico,

ha determinato la fine degli accordi nazionali; prima della crisi la contrattazione a livello nazionale fissava gli aumenti salariali per la contrattazione a livello aziendale e, spesso, aveva avvantaggiato lavoratrici impiegate nei settori a bassa retribuzione. In **Portogallo**, la crisi economica ha prodotto la fine dell'estensione dei contratti collettivi ai datori di lavoro non firmatari, riducendo così il numero dei dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva. La Corte Costituzionale ha annullato alcune misure legislative in Portogallo. In Grecia, la contrattazione collettiva nelle imprese statali è stata abolita; gli accordi collettivi sui salari sono ormai vincolanti solo per i firmatari e non vengono più prorogati dal Ministro del Lavoro, come avveniva in passato; deroghe a tutte le disposizioni degli accordi di categoria attraverso accordi aziendali non sono ammesse e l'arbitrato è limitato ai salari di base e solo con il consenso dei datori di lavoro (Karamessini 2014). Il Comitato di esperti dell'ILO ha chiesto che in Grecia il dialogo sociale venga ripristinato. In **Spagna**, i datori di lavoro possono sospendere gli accordi collettivi per motivi economici (definiti come le perdite attuali o previste nel corso di due trimestri consecutivi). Gli accordi collettivi a livello aziendale hanno priorità rispetto ad altri livelli (provinciale, settoriale e nazionale). Di conseguenza *“la riforma comporta una trasformazione squilibrata dei rapporti di lavoro a favore dei datori di lavoro, in quanto ai lavoratori è lasciato poco spazio di manovra. I datori di lavoro ora possono modificare in modo sostanziale le condizioni di lavoro, senza alcuna significativa possibilità di replica da parte dei lavoratori”* (Gonzales Gago e Segales Kirzner 2014: 244). Questo molto probabilmente avrà un impatto sui diritti delle donne dato che la mancanza di tutele di madri e padri, alla fine colpisce principalmente la partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

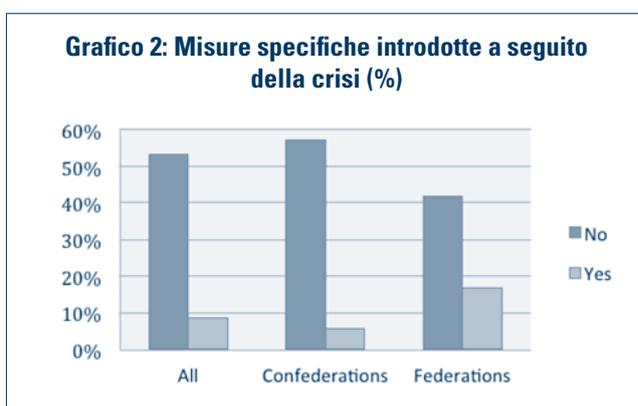
In altri paesi il clima della contrattazione collettiva è peggiorato. In **Romania**, ad esempio, nel 2011 è stata adottata una legge che ha indebolito il quadro della contrattazione collettiva, abolendo la contrattazione a livello nazionale e fissando i salari minimi e le condizioni di lavoro per l'intera economia. Diversi paesi hanno negoziato accordi 'difensivi', come in **Finlandia**, nel 2011 e poi nel 2013, le parti sociali hanno negoziato degli accordi difensivi al fine di allineare gli aumenti salariali con l'evoluzione della produttività al fine di aumentare la competitività esterna del paese. Un clima ostile alla contrattazione è stato segnalato a **Cipro** e nella **Repubblica Ceca**. Una tendenza verso un'individualizzazione della contrattazione è stata riportata dai sindacati di **Estonia, Norvegia, Svezia e Spagna**. In alcuni casi, la crisi economica ha determinato che le imprese rifiutassero di firmare gli accordi, come è stato riportato in **Belgio, Estonia e Romania**, o decidessero di non rinnovarli in **Turchia e Bulgaria**. Gli effetti negativi della crisi, secondo la FGTB del Belgio, hanno minato l'autonomia delle strutture di contrattazione collettiva e del dialogo sociale nazionale e determinano che la parità di genere non sia più una priorità, poiché i datori di lavoro ricorrono alla scusa della crisi in tutti i livelli della contrattazione.

## 2.3. MISURE SPECIFICHE INTRODOTTE A SEGUITO DELLA CRISI ECONOMICA

L'indagine dimostra come i sindacati abbiano svolto un ruolo nel limitare al massimo l'impatto dei tagli ai salari attraverso la contrattazione, ottenendo:

- Accordi temporanei di riduzione dell'orario di lavoro, con conseguenti tagli ai salari, negoziati dai sindacati per salvare posti di lavoro in sette paesi e tagli alle retribuzioni temporanei nel settore manifatturiero in Croazia e in alcuni settori a Cipro negoziati come alternativa ai licenziamenti.
- Congelamento dei salari, negoziati in alternativa a tagli alle retribuzioni, nelle aziende del settore metalmeccanico colpite dalla crisi in Francia e moderazione salariale temporanea in alternativa a tagli alle retribuzioni negoziata dai sindacati austriaci e in settori coperti da accordi collettivi in Estonia. Salario bloccato nel pubblico impiego in Portogallo, Polonia, Francia e Belgio e l'intervento sindacale in Belgio è riuscito a convincere il governo a far sì che non vi fossero ripercussioni sul divario retributivo tra i sessi.
- Protezione dei lavoratori meno pagati dai tagli ai salari in Islanda o tagli ai salari scaglionati che hanno attenuato l'impatto sui lavoratori a bassa retribuzione in Irlanda.

Un numero consistente di sindacati ha riferito di aver di incontro difficoltà a mantenere la questione del divario retributivo tra uomini e donne nell'agenda negoziale. Come evidenzia il grafico 2, a seguito della crisi economica pochi sindacati hanno introdotto misure specifiche per risolvere le discriminazioni salariali tra uomini e donne (solo il 9% riferisce di aver attuato misure specifiche, rispetto a poco più della metà dei sindacati che riferisce di non aver messo in atto alcuna misura). La motivazione più comune che è stata data è che il divario retributivo di genere è diminuito durante la recessione economica e che il salario degli uomini è stato quello maggiormente colpito. Tuttavia, molti sindacati hanno dichiarato di continuare a sforzarsi di mantenere alta l'attenzione sulle questioni relative alla parità di genere e al divario retributivo – e in alcuni casi con successo.



Fonte: Indagine della CES 2013

Alcuni sindacati hanno riferito che, nonostante la crisi economica, hanno continuato a considerare le questioni relative alla parità di genere una priorità. È il caso dell'Austria, dove i sindacati sono stati attivamente coinvolti nell'attuazione di una maggiore trasparenza salariale attraverso relazioni sulla parità retributiva da parte delle imprese, nella promozione della partecipazione delle donne nelle delegazioni trattanti e nei consigli di fabbrica e nella definizione di linee guida sulla parità di genere nella contrattazione collettiva.

In alcuni casi, i sindacati hanno svolto un ruolo attivo nel convincere i governi ad invertire i bilanci di austerità e a programmare la crescita. In **Irlanda l'ICTU** e i sindacati affiliati hanno ad esempio fatto campagna per un cambiamento nelle strategie di governo in risposta alla crisi. Uno studio finanziato dal sindacato e condotto dall'Istituto di Ricerca economica Nevin (NERI 2013) ha evidenziato un calo del 3% del consumo personale nel 2013, il maggiore nel corso di un trimestre sin dall'inizio della recessione. NERI ha recentemente proposto un approccio di bilancio alternativo per i prossimi anni che permetterebbe di salvare posti di lavoro e stimolare la domanda interna. L'accordo nazionale sugli stipendi del settore pubblico del 2013 ha determinato una diminuzione della retribuzione solo per gli stipendi dai 65.000 € in su, in qualche modo proteggendo quindi i salari delle donne impiegate nel pubblico impiego, le quali generalmente percepiscono uno stipendio più basso. Tuttavia, uno dei fattori di maggiore attrazione per le donne a lavorare nel settore, vale a dire la disponibilità di orari flessibili di lavoro, pare essere stato compromesso. L'accordo contiene alcune proposte per rivedere gli orari di lavoro e alcuni sindacati come, ad esempio **IMPACT** che rappresenta il pubblico impiego ed **INMO** che rappresenta le infermiere / ostetriche, sono riusciti a salvaguardare i loro membri in materia di lavoro condiviso (job-sharing) e orari flessibili.

Il ruolo degli accordi negoziati dalla **Confederazione islandese del lavoro** durante la crisi economica fornisce un esempio interessante di come i lavoratori a bassa retribuzione siano stati protetti durante la recessione e come le disparità di trattamento economico siano state di conseguenza ridotte. In Islanda, aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione sono stati negoziati nei contratti collettivi del 2008 e del 2010, che prevedevano un incremento salariale per i lavoratori a bassa retribuzione, soprattutto per i gruppi di donne impiegate in lavori non qualificati o semi-qualificati del settore della sanità e assistenza. Diversi studi hanno dimostrato che durante e dopo la crisi finanziaria in Islanda i salari reali dei lavoratori a bassa retribuzione non sono diminuiti ed i sindacati sono stati in grado di mantenere o preservare i salari reali durante questo periodo. In Islanda, il divario retributivo fra i sessi è diminuito durante la crisi, ma è nuovamente aumentato durante la fase di ripresa economica. È calato bruscamente nel settore privato nel 2009 ed è invece cresciuto repentinamente dopo il 2010-2011, sebbene il calo nel settore pubblico non sia stato molto pronunciato. Secondo l'indagine annuale del 2012 del sindacato dei dipendenti pubblici, il divario retributivo di genere è diminuito nel settore pubblico dal 27% del 2008 al 21,4% nel 2009, per poi risalire al 23,7% nel 2009 e al 24% nel 2010 e 2011. Tuttavia, sono state riscontrate alcune differenze a

seconda dei diversi gruppi occupazionali del settore pubblico. Quattro professioni a predominanza femminile (infermieri, ergoterapeuti, fisioterapisti e terapeuti dell'età evolutiva) non hanno ottenuto aumenti di stipendio, rivelando l'esistenza di pregiudizi sessisti nell'evoluzione dei salari (Thorsdottir 2014).

## 2.4 CONCLUSIONI

In generale, i sindacati che hanno risposto all'indagine della CES sostengono che l'impatto della recessione economica sulla contrattazione e i livelli salariali ha condizionato in maniera negativa la parità di genere; e tutti ritengono che la contrattazione sia stata duramente colpita dalla crisi. Quest'ultima ha inoltre aggravato le disuguaglianze strutturali di genere che esistevano già prima della recessione. Ciò sta determinando conseguenze profonde sulla contrattazione collettiva in materia di parità di genere e minaccia il conseguimento degli obiettivi fissati a livello comunitario per raggiungere la crescita e un aumento dell'occupazione femminile. L'indagine della CES 'Negoziare la parità' fornisce prove evidenti di un clima più ostile alla contrattazione collettiva in Europa. Questo ha avuto ripercussioni negative sulla copertura della contrattazione collettiva e, in alcuni casi, si è tradotto nella mancanza di volontà da parte di alcuni datori di lavoro ad estendere gli accordi esistenti. I paesi più colpiti dalla crisi hanno sperimentato il deterioramento maggiore della contrattazione collettiva.

La crisi economica ha distolto l'attenzione data alla questione dell'uguaglianza nell'ambito della contrattazione e, nella maggior parte dei paesi, non è stata effettuata alcuna valutazione dell'impatto di genere delle misure di austerità e dei tagli ai salari, che spesso sono stati attuati senza alcun coinvolgimento dei sindacati. Tuttavia, i sindacati che hanno risposto all'indagine continuano ad adoperarsi per raggiungere la parità di genere, seppure in un clima più ostile. Ciò ha implicazioni importanti per le strategie contrattuali e per una maggiore enfasi che si rende necessaria per il mainstreaming di genere e la valutazione dell'impatto di genere della crisi sulle donne.

Il prossimo capitolo esamina nel dettaglio le questioni specifiche sollevate dai sindacati sulla trasparenza dei salari e dati disaggregati per genere, come base per i negoziati sul divario retributivo tra uomini e donne.

# CAPITOLO 3: TRASPARENZA, DATI SALARIALI E DIVARIO RETRIBUTIVO TRA UOMINI E DONNE

## 3.1 INTRODUZIONE

La difficoltà ad ottenere dati disaggregati per genere e la mancanza di trasparenza salariale costituiscono due ostacoli significativi al superamento dell'asimmetria retributiva tra uomini e donne. Per la CES si tratta di una questione fondamentale per le pari opportunità; la mancanza di dati oggettivi e disaggregati sul divario retributivo sia a livello aziendale che di categoria rappresenta un problema serio per contrattarne la riduzione (CES 2008b, 2012b). Anche quando disponibili, i dati potrebbero non essere comparabili per genere, ore di lavoro o tipo di contratto. La trasparenza salariale è essenziale per consentire ai sindacati di individuare se vi sia un divario retributivo di genere e influenzare il contenuto e la portata delle trattative salariali e dei contratti collettivi.

Nel caso Danfoss la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito che la mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi può condurre a discriminazioni di genere. Se la lavoratrice è in grado di dimostrare di esser vittima di una disparità di trattamento economico dovuta al sesso, allora spetterà al datore di lavoro dimostrare che il sistema retributivo adottato non è discriminante.<sup>4</sup> La questione della trasparenza salariale è stata sottolineata in numerose politiche e dibattiti dell'UE, comprese due risoluzioni del Parlamento Europeo sulla trasparenza retributiva quale obiettivo chiave per raggiungere maggiori risultati in materia di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore (2008 e 2012b). Le conclusioni del Consiglio europeo (2010) hanno ritenuto che la mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi sia una delle cause principali del divario retributivo tra uomini e donne. Una delle priorità della Strategia della Commissione europea per la parità tra uomini e donne 2010-2015, è di promuovere la parità di retribuzione per lavoro di pari valore nell'UE (2010). In essa si afferma che la Commissione "... cercherà di esaminare i modi per migliorare la trasparenza dei sistemi retributivi insieme alle parti sociali".

È stata esercitata una pressione crescente per rivedere le disposizioni relative alla parità salariale ai sensi della Direttiva rifusa (2006/54/CE) che, in materia di trasparenza dei salari, si limita ad incoraggiare i datori di lavoro a fornire informazioni "... i datori di lavoro sono incoraggiati a fornire ai lavoratori e/o ai rappresentanti dei lavoratori, ad intervalli regolari appropriati, informazioni adeguate sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'impresa", sulla posizione delle donne e degli uomini nei vari livelli dell'impresa e sui differenziali salariali.

Una Risoluzione del Parlamento Europeo (2013b) raccomanda che la Commissione includa la trasparenza salariale in applicazione del principio sulla parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore nella revisione della direttiva rifusa. Il Parlamento propone una serie di raccomandazioni per migliorare l'analisi e la trasparenza dei salari e garantire che vengano raccolti dati che siano condivisi ed analizzati dalle parti sociali. Si raccomanda inoltre che i sistemi di valutazione e di classificazione delle professioni si basino su criteri neutri rispetto al genere e che siano comuni per aziende e settori.

Suggerimenti specifici vengono proposti al fine di migliorare l'elaborazione di linee guida e lo sviluppo di competenze in materia di metodi di valutazione delle professioni sulla base di criteri non discriminatori e per rinforzare la capacità delle parti sociali di determinare la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

La CES (2008a e 2012b) ha esercitato pressione sulla Commissione europea per rafforzare questa direttiva, con disposizioni che obblighino i datori di lavoro a presentare dati sui salari disaggregati per genere. Ciò permetterebbe il superamento di uno dei principali ostacoli al raggiungimento della trasparenza salariale, ovvero l'uso di "clausole di confidenzialità", utilizzate in alcuni paesi per impedire la rivelazione del differenziale retributivo (Parlamento Europeo 2013). Nel Regno Unito, per esempio, l'Equality Act impedisce al datore di lavoro di prevenire o limitare che i lavoratori ottengano informazioni sui loro salari laddove lo scopo dell'informazione è di far emergere una possibile discriminazione salariale.

Nonostante le richieste della CES e di numerose organizzazioni della società civile per rafforzare la Direttiva rifusa, nel marzo 2014 la Commissione europea ha pubblicato una **Raccomandazione non vincolante per migliorare la trasparenza salariale** come strumento per colmare il divario retributivo tra i sessi, in cui si chiede agli Stati membri di riportare sui progressi compiuti alla Commissione entro la fine del 2015. Secondo la Commissione europea (2014), "*Una maggiore trasparenza dei sistemi salariali permetterebbe raffronti immediati tra le retribuzioni dei due sessi, favorendo così le rivendicazioni da parte delle vittime*". La raccomandazione propone che gli Stati membri attuino almeno una delle quattro misure proposte relative alla trasparenza salariale.

- Primo, consentire ai lavoratori di richiedere informazioni su tutti gli aspetti del salario disaggregate per genere, con riferimento alla parità di retribuzione per lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;

<sup>4</sup> Handels og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (per Danfoss) [1989] IRLR 532, [1991] ICR 74.

- ▶ Secondo, le aziende di medie e grandi dimensioni sono incoraggiate a riferire regolarmente sulla retribuzione media per genere;
- ▶ Terzo, si devono effettuare audit salariali nelle grandi imprese, in collaborazione con le parti sociali, ivi compresi i sistemi di valutazione professionale utilizzati dall'azienda;
- ▶ Quarto, l'inclusione delle questioni relative alla parità retributiva negli audit salariali e nella contrattazione collettiva.

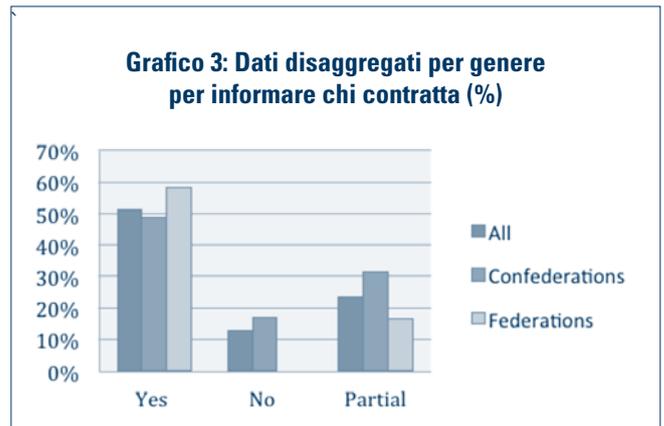
### 3.2 RISULTATI DELL'INDAGINE DELLA CES 'NEGOZIARE LA PARITÀ'

L'indagine ha rilevato che la mancanza di accesso a dati trasparenti sui salari delle donne e degli uomini è uno dei principali ostacoli alla contrattazione. In molti casi i lavoratori ed i sindacati non hanno accesso ad informazioni sui salari che consentirebbero loro di porre domande sul divario retributivo di genere e ottenere dati per influire sui negoziati volti a colmare le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Nonostante tali problemi, l'indagine della CES 'Negoziazione la parità' mette in luce una serie di buone prassi, tra cui quelle in cui si dimostra come la qualità dei dati migliora quando essi vengono discussi ed analizzati congiuntamente tra le parti sociali. Le leggi che prevedono il diritto per i sindacati all'accesso ai dati disaggregati per genere sul posto di lavoro hanno influenzato positivamente la qualità e l'accessibilità dei dati sul posto di lavoro, come riportato dai sindacati dell'Austria, Belgio, Danimarca e Francia.

I sindacati di tutta Europa si sono occupati di trasparenza salariale in vari modi, prendendo in considerazione tre diversi tipi di dati. Primo, il calcolo basato sulla differenza tra la media (mediana) dei guadagni orari di uomini e donne. Secondo, confrontando i dati salariali per livello e tipo di occupazione, prendendo in tal modo in considerazione anche la domanda di lavoro. Terzo, esaminando la differenza dei salari di partenza tra uomini e donne, con un'attenzione specifica alle questioni salariali di genere.

#### L'accesso ai dati disaggregati per genere per informare chi contraatta

L'accesso ai dati disaggregati per genere è una precondizione importata per la contrattazione collettiva finalizzata a colmare le differenze salariali tra uomini e donne. **Poco più della metà dei sindacati che hanno risposto all'indagine ha dichiarato di aver accesso a dati disaggregati per genere.** Il dato viene illustrato nel grafico 3, con il 49% delle confederazioni e il 58% delle federazioni che dichiara di aver avuto accesso a dati disaggregati per genere. Tuttavia, anche quando i dati sono resi disponibili, molti sindacati sostengono che la qualità è bassa, incompleta o troppo generale ed il 23% dichiara di aver avuto solo un accesso parziale a dati.



Fonte: Indagine della CES 2013

Un numero elevato di sindacati dichiara che esistono seri ostacoli ad accedere a dati disaggregati per genere. In **Romania**, ad esempio, le aziende forniscono di rado dati disaggregati per genere. In risposta la Confederazione BNS si è attivata per raccogliere i dati dell'Istituto di statistica rumeno e quelli **dell'Osservatorio della BNS sul mercato e la qualità del lavoro**. Il sindacato fornisce tali informazioni ai propri membri attraverso il Comitato donne e la Rete dei Comitati di genere. Anche la **Confederazione sindacale estone** dichiara che i sindacati incontrano molte difficoltà ad ottenere dati sui salari da parte dei datori di lavoro. Poiché la maggior parte degli accordi sono stipulati a livello aziendale, i dati nazionali sono inadeguati e non prendono in conto i settori. Il sindacato degli insegnanti e dei ricercatori lettoni incontra lo stesso tipo di ostacoli di accesso ai dati; e sostiene che purtroppo le questioni relative alla parità di genere non sono considerate come prioritarie né dai sindacati né da altri attori economici. In **Liechtenstein** il sindacato **LANV** riporta che non esistono fonti sui dati utili per i sindacati e che i dati governativi a disposizione riguardano solamente i livelli salariali medi a livello di categoria e non per tipo di professione. Il sindacato ha raccolto i dati per la Svizzera e le aziende sono state invitate ad utilizzare **il sistema svizzero Logib** per effettuare un'autovalutazione che determina se esiste un divario retributivo tra i sessi.

I sindacati possono superare questi ostacoli monitorando e analizzando i dati. In **Spagna** la confederazione Comisiones Obreras (CCOO) ha condotto delle esercitazioni periodiche per monitorare le statistiche sui divari retributivi basate sul genere e i risultati sono stati ampiamente comunicati ai negoziatori sindacali "affinché possano essere consapevoli delle cause legate alla discriminazione salariale e delle misure per eliminarle". In tal modo i negoziatori hanno potuto conoscere meglio i criteri utilizzati dai **Piani aziendali sulle pari opportunità** e introdurre misure per la parità negli accordi settoriali e aziendali.

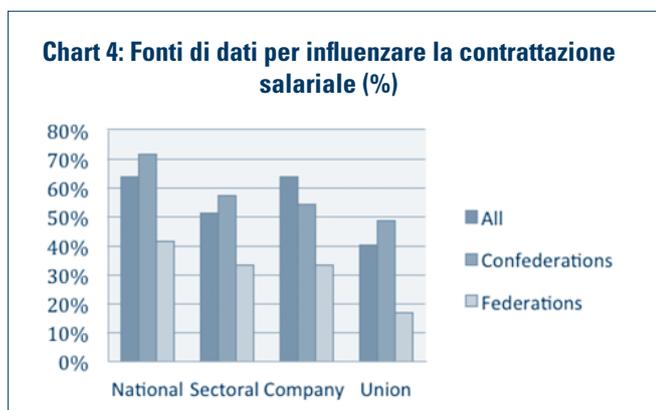
In **Finlandia, Norvegia e Svezia** i sindacati hanno accesso a dati trasparenti sul divario retributivo tra i sessi ed hanno diritto a ottenere tali informazioni secondo quanto stipulato dagli stessi accordi collettivi, sebbene ciò funzioni più nel settore pubblico che nel privato. Secondo l'EPSU nel settore pubblico:

*Includere il diritto ad informazioni dettagliate sul divario retributivo di genere nei contratti collettivi offre chiaramente vantaggi significativi, in quanto rende la questione soggetta a regolamentazione comune piuttosto che una decisione da parte del datore di lavoro o dell'ufficio statistico nazionale. Occorre inoltre garantire che le informazioni fornite corrispondano all'area interessata dalla contrattazione collettiva e permetta ai sindacati di valutare se le azioni che stanno adottando sono efficaci. (2013:12)*

## Tipi di dati usati dai sindacati

Le differenze nella qualità e quantità dei dati disaggregati per genere disponibili è stata identificata come un problema specifico quando i sindacati cercano di integrare le questioni sulle pari opportunità nella contrattazione salariale a livello settoriale o all'interno di specifici gruppi occupazionali. In particolare, l'indagine ha rilevato che **oltre la metà dei sindacati che hanno risposto all'indagine ha avuto accesso a dati nazionali, rispetto al 45% che ha avuto accesso a dati settoriali e il 40% che ha avuto accesso a dati a quelli a livello aziendale.**

Il grafico 4 presenta le principali fonti di dati per influenzare la contrattazione sui salari. L'uso maggiore riguarda i dati nazionali e aziendali (64% dati nazionali, 64% aziendali, 51% di categoria e il 40% dati sindacali e inchieste). Nel complesso le confederazioni riportano livelli più elevati di utilizzo di tutti i tipi di dati, rispetto alle federazioni.



Fonte: Indagine della CES 2013

I sindacati che hanno risposto all'indagine hanno riferito che i dati forniti dal settore pubblico sono generalmente di migliore qualità, anche se in alcuni paesi questi dati sono parziali o non includono tutti i comparti specifici del pubblico impiego. Lo conferma altresì un recente studio sul divario retributivo di genere nel settore pubblico realizzato dall'EPSU (EPSU 2013). Sebbene la maggior parte dei sindacati che hanno risposto alla ricerca dell'EPSU abbia avuto accesso a dati sul divario retributivo di genere, molti non hanno potuto reperire dati di qualità, sia perché erano incompleti o non sufficientemente dettagliati per consentire ai sindacati di negoziare efficacemente. In **Germania**, per esempio, il sindacato **Ver.di** ha dichiarato

che le statistiche ufficiali delle aziende di pubblica utilità e della sanità non operano una distinzione tra il settore privato e quello pubblico e in **Irlanda** il sindacato della funzione pubblica (**CPSU**) e quello delle infermiere / ostetriche (**INMO**) hanno riportato una mancanza di dati per il settore pubblico nel suo complesso e nei settori da loro rappresentati. Avviene l'opposto nei **paesi nordici** ed in **Slovacchia**, dove gli uffici statistici nazionali forniscono informazioni sui salari ai vari livelli governativi. In **Spagna** il sindacato del servizio pubblico CCOO FSC ha dichiarato che, sebbene nelle amministrazioni centrali siano disponibili alcuni dati, seppur parziali, questo non è il caso per le amministrazioni regionali e locali. In alcuni casi sono i datori che forniscono i dati alle organizzazioni sindacali, come avviene per i salari delle amministrazioni centrali nel Regno Unito, mentre in Francia i dati salariali sono contenuti nelle relazioni annuali sul servizio civile. In altri casi i dati sui salari vengono raccolti attraverso altre fonti. Tre aziende di pubblica utilità in Francia (EDF, GDF-SUEZ e AREVA), ad esempio, hanno raccolto dati sul divario retributivo di genere. In GDF-Suez ed EDF, sono state realizzate delle indagini sulle pari opportunità dietro richiesta dei Comitati Pari Opportunità dei consigli di fabbrica centrali.

I sindacati che hanno riportato un buon accesso a dati disaggregati per genere hanno sostenuto il ruolo chiave da questi svolto per rilevare il divario salariale di genere, poiché dimostrando l'evidenza possono essere usati per convincere i datori di lavoro ad agire ed a concludere accordi per ridurre il differenziale salariale. In **Svezia**, l'**IF Metall**, ad esempio, negozia accordi nel settore metalmeccanico a livello aziendale e di categoria. L'accesso a dati disaggregati per genere a livello aziendale e settoriale prima che gli accordi sui salari vengano conclusi, permette al sindacato di rilevare possibili discriminazioni ed adoperarsi per eliminare le differenze retributive ingiustificate ed ingiuste tra uomini e donne che svolgono lavori simili. Specifici accordi sono stati negoziati riguardo ad **indagini sui salari nei luoghi di lavoro** e prevedono disposizioni in materia di accesso a dati sul divario salariale tra uomini e donne e su ulteriori aumenti salariali negoziati (in corone anziché percentuali) per i lavori a predominanza femminile e a bassa retribuzione.

In **Austria** i sindacati hanno un discreto accesso ai dati salariali a livello aziendale disaggregati per genere e li usano per influenzare la contrattazione collettiva. L'ÖGB afferma che la qualità dei dati sui salari dipende dal livello di accordo. A livello settoriale, i dati forniti dal governo non sono sempre aggiornati. Tuttavia, dopo l'introduzione dell'obbligo di presentare relazioni sulla parità retributiva a livello aziendale, la trasparenza dei redditi è migliorata e i consigli di fabbrica possono accedere ai dati per consentire loro di valutare le potenziali disuguaglianze nel sistema salariale. Purtroppo, i consigli di fabbrica non esistono in tutte le aziende e la presenza delle donne in questi organismi è scarsa.

In **Belgio** la **ABVV-FGTB** sottolinea l'importanza del rapporto annuale sul divario retributivo tra i sessi, pubblicato fin dal 2007 dall'Istituto belga per la parità tra uomini e donne. Il rapporto è stato di fondamentale importanza poiché continua ad incen-

trarsi, a livello nazionale, sulla contrattazione collettiva in tema di parità retributiva ed è estremamente utile perché tiene anche conto del lavoro part-time. La mancanza di dati salariali a livello aziendale ha spinto i sindacati ad esercitare pressione sul governo per introdurre una legge che è stata emanata il 22 aprile 2012 (come descritto nel capitolo 2), che stabilisce che le parti sociali a livello settoriale devono negoziare misure per ridurre il divario retributivo di genere ed introdurre sistemi di classificazione delle professioni neutrali da un punto di vista del genere. La legge è in fase di attuazione a livello aziendale e interessa il ruolo dei consigli di amministrazione nel riferire ogni due anni sulla struttura salariale, compresi i regimi pensionistici. Inoltre, deve essere determinato un piano di azioni sulle pari opportunità. I datori di lavoro hanno cercato di opporsi al provvedimento sulla base del fatto che questo impone un carico amministrativo eccessivo. I sindacati hanno sostenuto che la normativa, pur essendo importante, è troppo limitata e non include le indennità salariali accessorie come, ad esempio, le auto aziendali.

In **Islanda**, la Legge No. 10/2008 sulla Condizione e i Diritti uguali tra uomini e donne (modificata dalla legge n 162/2010 e n 126/2011)<sup>5</sup> stabilisce che le parti sociali “*devono collaborare con risolutezza per portare le donne e gli uomini su un piano di parità sul mercato del lavoro*”. Sono previste disposizioni perché siano utilizzati criteri non discriminatori nella determinazione dei salari e che i lavoratori possano essere autorizzati a ‘rivelare le loro condizioni salariali’. Il **Protocollo speciale sulla parità di genere** concluso tra le parti sociali è stato importante per migliorare la qualità dei dati a livello di categoria e di azienda e la Confederazione islandese del Lavoro ritiene con ottimismo che l’accordo permetterà in futuro di raccogliere un maggior numero di dati e di migliore qualità sui salari.

### Ostacoli alla contrattazione

I sindacati che hanno segnalato la mancanza o la limitatezza di dati disaggregati per genere ritengono che ciò rappresenti un serio ostacolo alla contrattazione collettiva. In **Croazia**, ad esempio, dove gli accordi nel **settore metalmeccanico** sono conclusi solo a livello aziendale, il sindacato di questa categoria affiliato all’UATUC sostiene che la contrattazione sul divario salariale tra uomini e donne è aversata dalla mancanza di dati disaggregati per genere e nessun accordo è stato concluso in questo comparto. La legge sul lavoro e la legge contro le discriminazioni vietano le discriminazioni salariali tra uomini e donne. La **Federazione Democratica del Lavoro di Cipro (DEOK)** dichiara che esiste un accesso solamente parziale ai dati disaggregati per genere a livello aziendale e di categoria. È importante poiché i salari delle donne nelle professioni a prevalenza femminile sono basse ed il mercato del lavoro è caratterizzato da una grande segregazione professionale. Le delegazioni trattanti utilizzano tutti i dati disponibili per sollevare il problema e quindi negoziare per ridurre le differenze retributive tra uomini e donne, anche se questi dati tendono ad essere molto generici.

5 Si veda: [http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar\\_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men\\_no-10-2008.pdf](http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf)

## Il ruolo dei sindacati nel raccogliere ed analizzare i dati disaggregati per genere

L’indagine della CES ‘Negoziare la parità’ ha rilevato che alcuni sindacati hanno svolto un ruolo chiave nella raccolta ed analisi di dati sui salari disaggregati per genere. Il sindacato del settore manifatturiero **PRO-GE**, ad esempio, ha sottolineato l’importanza della legge in Austria, che ha permesso al sindacato di raccogliere dati salariali, rilasciati dai membri dei consigli di fabbrica che devono elaborare le relazioni sulla parità retributiva. I dati sui salari di queste indagini sono raccolti in studi statistici di specifici settori ed utilizzati come base per la contrattazione collettiva nei diversi settori e sottocategorie. Le relazioni sulla parità retributiva sono ora presentate in conformità alla nuova legge sulla trasparenza salariale e dimostrano che le differenze salariali a livello aziendale sono spesso causate da sistemi di classificazione delle professioni discriminatori. Il sindacato sostiene che le relazioni sulla parità retributiva sono diventate uno strumento utile per i membri del consiglio di fabbrica per chiedere ed ottenere uguale classificazione delle professioni per le lavoratrici nelle singole aziende.

La **confederazione svizzera USS** è parte di un progetto tripartito (2011-2014) “*Dialogo sulla parità di retribuzione*”, che offre informazioni alle aziende per verificare se esiste una discriminazione salariale nel loro sistema retributivo. Tuttavia, i dati sono ancora scarsi e non hanno influenzato la contrattazione collettiva<sup>6</sup>. La Confederazione dei sindacati ceca **CMKOS** sostiene che l’accesso a dati trasparenti è di vitale importanza per concludere contratti collettivi efficaci a livello aziendale e settoriale. La copertura contrattuale è bassa e la crisi economica ha portato ad un significativo peggioramento del clima contrattuale. Il sindacato ha accesso ad alcuni dati disaggregati per genere a livello nazionale, settoriale ed aziendale e raccoglie anche dati propri. Dati nazionali sui salari (del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali) e dati sui salari a livello settoriale sono disponibili sul sito web dell’Ufficio statistico della Repubblica Ceca. I dati sindacali sono raccolti dai sindacati di categoria.

Diversi sindacati si sono adoperati per migliorare la trasparenza salariale e la qualità dei dati disaggregati per genere destinati alla contrattazione collettiva, preparando i propri dati e studi. In Portogallo la **CGTP-IN**, ad esempio, ha attuato strategie per migliorare la qualità dei dati utilizzati dalle delegazioni trattanti nelle aziende e nei settori, dal momento che molti dei dati amministrativi sono incompleti e non sono sempre disaggregati per genere a livello di categoria e di azienda. Il progetto del sindacato per migliorare i dati statistici (“*Quadros de pessoal*”) volto ad aiutare i sindacati che contrattano, prevede la **realizzazione di una base dati** con indicatori più rilevanti a livello aziendale in materia di parità di genere e di divario retributivo tra uomini e donne. Per quanto riguarda i dati salariali, il **sindacato degli insegnanti del Regno Unito (NUT)** ha utilizzato varie fonti di dati, quali sondaggi condotti dai membri, statisti-

6 Si veda: <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch>

che ufficiali a livello nazionale, inchieste / rapporti pubblicati da fonti indipendenti. I dati raccolti si sono talora dimostrati utili per aiutare il sindacato a promuovere migliori condizioni di lavoro e di salario per tutti gli insegnanti, incluse le insegnanti donne e a migliorare la trasparenza salariale.

Anche per i sindacati tedeschi, dove il divario retributivo di genere è in media del 23%, una delle priorità è stata il miglioramento della trasparenza dei salari. La **DGB** riferisce che i sindacati hanno attuato diverse misure per risolvere tale asimmetria migliorando la qualità dei dati a disposizione delle delegazioni trattanti. Un esempio è il sistema **'di indicatore dei salari'**, sviluppato dall'Istituto di ricerca della DGB (WIS) e dalla Hans-Böckler-Stiftung.<sup>7</sup> Si tratta di una piattaforma web che contiene un ampio insieme di dati riguardanti 374 professioni e che permette di confrontare i salari individuali per verificare se esiste una discriminazione retributiva ai sensi della legge tedesca sulla parità di trattamento e del diritto europeo sulla parità di retribuzione. I datori di lavoro, i lavoratori, i rappresentanti dei consigli di fabbrica, le delegazioni trattanti ed il governo hanno accesso ai dati.

La confederazione polacca **NSZZ Solidarnosc**, come altri sindacati dell'Europa centrale ed orientale, continua a scontrarsi con un clima ostile alla contrattazione ed un basso livello di copertura della contrattazione collettiva e con accordi che interessano principalmente il livello aziendale. Il sindacato sottolinea le incongruenze tra i dati sui livelli salariali rilasciati dalle statistiche governative e quelli forniti dalla pagina web dell'indicatore salariale "www.wynagrodzenia.pl". La mancanza di dati sul divario retributivo di genere nella distribuzione dei salari ha portato i datori di lavoro a proporre salari più elevati per gli uomini ed inferiori per le donne che occupano la stessa posizione, nonostante le disposizioni esistenti sulla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e il divieto di discriminazione contenuto nel Codice del Lavoro. Eppure quest'ultimo pone la responsabilità di prevenire la discriminazione sul posto di lavoro a carico dei datori di lavoro; il risultato è che "entrambe le parti – i datori di lavoro e i lavoratori - pensano che questo non sia un problema su cui debbano negoziare".

### Riquadro 1: Dati dell'indicatore salariale

Nell'ambito dell'indagine della CES diversi sindacati hanno sottolineato l'utilità dei dati salariali forniti dalla Fondazione WageIndicator. La Fondazione, creata dall'Istituto di Amsterdam di Studi Avanzati sul Lavoro (AIAS), dell'Università di Amsterdam, fornisce dati trasparenti su salari e occupazione a lavoratori e datori di lavoro. Fondata nei Paesi Bassi, l'iniziativa ora interessa oltre 70 paesi. La Fondazione WageIndicator raccoglie, confronta e condivide informazioni su salari e lavoro attraverso indagini e studi specifici. Si propone essere una libreria on-line di informazione sui salari, diritto del lavoro e consulenza professionale. In molti paesi progetti della WageIndicator sono stati realizzati in collaborazione con le organizzazioni sindacali

I paesi interessati dai dati e ricerche della WageIndicator sono: Austria, Belgio, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Germania, Finlandia, Francia, Ungheria, Paesi Bassi, Polonia, Slovacchia, Slovenia, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Spagna, Turchia e Regno Unito.

Per ulteriori informazioni sui singoli paesi si veda:  
<http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries>

<sup>7</sup> Per maggiori informazioni si veda: <http://www.eg-check.de>. Si vedano inoltre i dati dell'indicatore salariale (WageIndicator) sui salari delle donne: [www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel](http://www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel)

## Il ruolo degli accordi collettivi sulla trasparenza salariale

Oltre agli esempi di cui sopra, i sindacati hanno incluso la questione della trasparenza dei salari nell'ambito della contrattazione. Il sindacato francese dei metalmeccanici **FO METAUX**, ad esempio, sostiene l'importanza dell'organismo congiunto nazionale (APEC), che ogni tre anni effettua un'analisi dei dati sulle asimmetrie salariali tra uomini e donne. Le informazioni vengono compilate dalle imprese, poiché la normativa stabilisce quali dati le aziende devono raccogliere.

I sindacati dei paesi nordici riportano livelli più elevati di trasparenza dei dati retributivi, spesso grazie ad accordi collettivi, che definiscono il tipo e il contenuto dei dati nazionali e di categoria. **I dati negoziati collettivamente in Norvegia**, Svezia, Finlandia e Islanda hanno permesso ai sindacati di avere un buon accesso ai dati disaggregati per genere e ciò è stato importante per i loro sforzi volti a ridurre il divario salariale tra uomini e donne attraverso la contrattazione collettiva. In Svezia LO riferisce, ad esempio, che i sindacati hanno accesso a dati disaggregati di genere di buona qualità a tutti i livelli. In alcuni casi, le parti del contratto collettivo si sono accordate su approcci comuni nella raccolta di dati nei settori interessati dagli accordi collettivi, con un impegno da parte dei datori di lavoro di fornire dati disaggregati sui salari e le condizioni di lavoro. Dal 2001 l'Istituto nazionale di mediazione ha pubblicato **dati annuali sui differenziali di salario con una prospettiva di genere**.<sup>8</sup>

In **Norvegia** (cfr. riquadro 2) i dati sono preparati per coordinare le tornate contrattuali nell'ambito del **Comitato di Calcolo Tecnico Tripartito**, che prevede un'attenzione specifica alle discriminazioni salariali di genere e al divario retributivo di genere in tutta l'economia e nei diversi settori.

### Riquadro 2: Il Comitato norvegese di calcolo tecnico

In Norvegia la divulgazione dei dati sui salari è regolata dalla contrattazione collettiva. La Norvegia ha un sistema coordinato di fissazione dei salari, disciplinato attraverso tornate contrattuali che coinvolgono la Confederazione sindacale LO e la Federazione dei datori di lavoro NHO. L'industria del settore manifatturiero imposta la regola per gli altri settori, traducendosi in un sistema di 'pacesetting' per l'intera economia. Una volta concluso l'accordo, vengono avviati i negoziati del settore pubblico. LO svolge un ruolo specifico nel coordinamento della contrattazione salariale indipendentemente dal fatto che gli accordi si applichino a livello centrale, in organizzazioni nazionali di categoria o di settore. Tuttavia, è possibile concordare aumenti salariali al di fuori delle centrali sindacali / dei datori di lavoro. Gli accordi durano di solito due anni, anche se esistono disposizioni per regolare i livelli salariali in linea con l'inflazione durante il secondo anno.

Il **Comitato di Calcolo Tecnico Tripartito (TBU)** sulla fissazione dei redditi prepara dati dettagliati per le tornate contrattuali, includendo gli sviluppi salariali di genere, per le diverse aree e livelli di contrattazione. Il Comitato è stato creato nel 1967 ed è un organo tripartito composto dall'Ufficio di Statistica norvegese, dai rappresentanti dei datori di lavoro, dei sindacati e dei ministeri governativi. Il ruolo del Comitato è quello di permettere e garantire una comprensione comune della situazione economica al fine di influenzare la contrattazione collettiva e allo stesso ridurre la possibilità di conflitti. Definisce un terreno comune per i dati e la fissazione dei salari. I dati vengono pubblicati in un rapporto annuale, che consente alle parti di avere una comprensione comune della situazione economica. È prevista una sezione sui salari delle donne e degli uomini e i dati presentano le tendenze retributive. Il sistema consente quindi di definire delle strategie per colmare il divario retributivo di genere. Una strategia a livello centrale ha, ad esempio, riguardato la priorità di aumenti per i lavoratori a bassa retribuzione.

La distribuzione degli aumenti salariali a livello locale mostra le tendenze del divario retributivo di genere in settori specifici. Tra il 2011 e il 2012, ad esempio, si è verificato un calo del divario retributivo di genere tra gli operai, in gran parte a causa degli aumenti salariali del 2010 nel settore della pesca di cui hanno beneficiato le donne lavoratrici. I dati relativi al divario retributivo di genere nel settore del commercio sono dovuti all'ingresso di giovani donne in livelli retributivi più bassi.

8 Si veda Medlingsinstitutet (2013) Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012? Disponibile anche in inglese: [http://www.mi.se/files/PDF-er/ar\\_foreign/eng\\_wage\\_differentials\\_2012.pdf](http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_wage_differentials_2012.pdf)

### 3.3 CONCLUSION

Il capitolo ha delineato le buone prassi sindacali esistenti volte a migliorare la trasparenza dei salari. Tuttavia permangono molti problemi in diversi paesi. I dati specifici di genere di buona qualità sono di vitale importanza per i negozianti sindacali. Alcuni sindacati sono riusciti con successo a concludere accordi e rafforzare le proprie competenze nel reperire e analizzare i dati disaggregati per genere, come base per la contrattazione collettiva. Senza l'accesso a questi dati, i sindacati sono impossibilitati a combattere la segregazione professionale o la sottovalutazione del lavoro delle donne.

I sindacati suggeriscono che la contrattazione collettiva a sostegno della trasparenza salariale dovrebbe essere sostenuta dalla normativa nazionale e comunitaria, come raccomandato nelle varie Risoluzioni del Parlamento Europeo (2008 e 2012b). Un approccio unitario sindacati-datori di lavoro in relazione a dati retributivi disaggregati e trasparenti potrebbe migliorare la qualità delle informazioni raccolte; laddove viga una normativa in materia, i datori di lavoro sono costretti ad affrontare il tema della trasparenza salariale sul luogo di lavoro. Diversi sindacati hanno sottolineato l'importanza di migliorare la capacità delle organizzazioni, ad esempio, attraverso linee guida e formazione e la necessità di raccogliere e analizzare i dati retributivi disaggregati per genere e trasparenti come base per i negoziati

L'indagine della CES 'Negoziazione la parità' ha rilevato che, oltre alle disposizioni contenute nei contratti collettivi che disciplinano la trasparenza salariale, i sindacati hanno privilegiato tre tipi principali di accordi per migliorare la trasparenza dei salari (tema che viene descritto più in dettaglio nel capitolo successivo) e che prevedono:

- ▶ Sistemi di classificazione delle professioni non discriminatori, in modo che i sistemi stessi siano trasparenti;
- ▶ Valutazione delle mansioni, uno strumento che lotta contro discriminazioni di trattamento economico basate su una sottovalutazione del lavoro femminile e che determini una maggiore trasparenza dei salari;
- ▶ Inchieste sulla parità retributiva / relazioni sul reddito volte ad identificare e colmare il divario salariale sul luogo di lavoro.

I risultati dell'indagine presentano una serie di esempi di accordi che sono stati negoziati sulla trasparenza salariale. Infine, i membri della CES hanno identificato una serie di principi che dovrebbero favorire la trasparenza dei sistemi retributivi. Sebbene lo stipendio di un individuo resti confidenziale, questi principi evidenziano l'importanza di criteri chiari ed accessibili su come la retribuzione sia stata calcolata e il livello dei differenziali retributivi di genere nel suo complesso. Il riquadro 3 presenta i principali criteri che dovrebbero facilitare la trasparenza nei sistemi retributivi.

#### Riquadro 3: Criteri alla base della trasparenza e non discriminazione dei sistemi retributivi

- ▶ I sistemi salariali sono visibili e chiaramente comprensibili per i lavoratori ed i loro sindacati;
- ▶ Informazioni chiare sono fornite su come viene calcolato il salario. Tutti i componenti della paga (di base e non) sono definiti con chiarezza, con informazioni su come ogni elemento della retribuzione contribuisce al reddito complessivo;
- ▶ I componenti accessori dei salari sono definiti, ad esempio il lavoro straordinario, le indennità, i pagamenti discrezionali, i bonus ed altri benefici in natura;
- ▶ Criteri di genere trasparenti vengono usati quando si fissano aumenti salariali individualizzati o premi per pagare le indennità correlate;
- ▶ Informazioni chiare sono fornite sulla posizione delle donne e degli uomini nei vari gradi e livelli salariali ed è fornito un profilo di genere dei lavoratori part-time e se si trovano in diversi livelli o fasce salariali;
- ▶ Sono fornite informazioni sulla differenza nella media complessiva (mediana) dei salari per genere, così come all'interno di ciascuna fascia salariale;
- ▶ Sono fornite informazioni sulle differenze tra i salari di partenza di uomini e donne in materia di ingresso, promozione e retribuzione correlata alle indennità;
- ▶ Sono fornite informazioni sul livello e tipo di lavoro, che mostrano le differenze tra le retribuzioni medie di base e il totale dei salari di uomini e donne per grado e tipo di lavoro.

# CAPITOLO 4: GLI ACCORDI COLLETTIVI VOLTI A RIDURRE IL DIVARIO SALARIALE DI GENERE

## 4.1 INTRODUZIONE

I contratti collettivi sono stati il principale meccanismo promosso dai sindacati per ridurre le differenze di salario tra uomini e donne. L'indagine della CES 'Negoziare la parità' dimostra tuttavia che un quadro normativo articolato in materia di parità di genere è importante per sostenere la contrattazione collettiva. Nonostante l'importanza che i sindacati attribuiscono alla contrattazione collettiva autonoma, una legislazione solida sulla parità di genere, che demandi alla contrattazione il superamento delle discriminazioni retributive, ha assunto rilevanza nelle rivendicazioni sindacali volte a colmare le disuguaglianze salariali e, in particolare, per costringere i datori di lavoro ad agire insieme ai sindacati per ridurre le disuguaglianze retributive di genere.

Tuttavia, occorre rilevare che l'indagine mette in luce il ruolo contraddittorio che la legislazione può svolgere. Se da un lato, la legge può fornire forti incentivi o requisiti alle parti sociali per negoziare le questioni relative alla parità di genere a livello settoriale o aziendale, dall'altro, può anche seriamente compromettere l'autonomia e l'influenza dei sindacati, come è avvenuto in alcuni paesi colpiti dalla crisi economica. Il capitolo 2 ha descritto l'impatto della crisi e i tentativi dell'Unione europea, dei governi e dei datori di lavoro di indebolire la contrattazione collettiva autonoma.

Alcuni dei problemi derivano dalla natura individualistica della legislazione europea e nazionale sulle pari opportunità, basata su principi di diritto individuali, rispetto alla natura collettivista della contrattazione collettiva che ha l'obiettivo di fissare i livelli salariali e di promuovere l'uguaglianza in tutti i settori dell'economia e sulla base della 'class action'. Anche quando è stata introdotta la legislazione sul coinvolgimento delle parti sociali, per esempio, attraverso piani aziendali sulle pari opportunità o altre iniziative correlate, i sindacati segnalano che questo avviene spesso in un clima di decentramento della contrattazione e di indebolimento dell'influenza del sindacato in tutta l'economia.

Un risultato costante dell'indagine è che la contrattazione centralizzata e di categoria, che ha un impatto su tutta l'economia, è il modo più efficace a disposizione dei sindacati per attuare azioni volte a ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Tuttavia, l'indagine dimostra anche che progressi significativi possono essere raggiunti tramite la contrattazione aziendale che affronti le principali questioni legate alle pari opportunità sul posto di lavoro come, ad esempio, accordi di impresa che prevedono audit / relazioni sui salari e misure volte a conciliare il lavoro e la famiglia.

## 4.2 IL RUOLO DELLA LEGGE NEL PROMUOVERE LA CONTRATTAZIONE PER LA PARITÀ

In diversi Stati membri dell'UE sono state adottate leggi che obbligano le parti sociali ad occuparsi del divario retributivo tra uomini e donne. Oltre a svolgere un ruolo nella definizione dell'agenda negoziale (Briskin e Muller 2011), in alcuni paesi i sindacati si sono battuti strenuamente per una legislazione più rigorosa che legittimi e obblighi i datori di lavoro a negoziare sulle questioni relative alle pari opportunità sul posto di lavoro. In questo contesto, molti sindacati hanno insistito con forza per ottenere delle leggi in quanto potenzialmente rafforzano la contrattazione collettiva in materia di parità di genere. Come dimostra il grafico 5, **un quarto dei sindacati che hanno risposto all'indagine ha dichiarato che la legge che disciplina la contrattazione contiene disposizioni per ridurre il divario retributivo.**

Generalmente, la maggior parte dei sindacati ha riferito che il Codice del lavoro e la normativa sulla parità / non discriminazione o quella vieta ogni forma di discriminazione nei contratti collettivi contiene disposizioni specifiche sulla parità salariale. La legge sulla parità retributiva, per esempio, di Cipro, Irlanda e Regno Unito, contiene disposizioni specifiche che vietano sistemi di classificazione professionali e accordi collettivi discriminatori. A Cipro, il sindacato **DEOK** riferisce che la legge sulla parità salariale è di ampio respiro, con disposizioni che stabiliscono che i contratti collettivi non possono disciplinare emolumenti retributivi o benefit diretti o indiretti, che determinino una discriminazione di trattamento. La legge dà mandato al Dipartimento del Lavoro del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di monitorare l'attuazione della legge e può chiedere informazioni alle parti sociali circa le disparità di genere nei contratti collettivi.

Grafico 5: Disposizioni di legge volte a ridurre il divario salariale attraverso i contratti collettivi (n=47)



Fonte: Indagine della CES 2013

Alcuni sindacati riportano dell'esistenza di leggi specifiche che prevedono che le parti sociali integrino la parità di genere nei loro negoziati, come è il caso in Francia e ciò ha contribuito a rafforzare la contrattazione collettiva in materia di pari opportunità. In Finlandia, i datori di lavoro con 30 o più dipendenti sono tenuti a redigere un piano per affrontare le disparità di trattamento economico, l'inquadramento professionale e le altre condizioni di lavoro in collaborazione con i sindacati.

In **Germania**, la legge costituzionale sul lavoro (*Betriebsverfassungsgesetz*) contiene disposizioni che indicano che la promozione della dimensione di genere è parte del mandato generale dei consigli di fabbrica. In molti di questi casi, i sindacati considerano la legge come uno stimolo importante per un clima che favorisce la consapevolezza delle pari opportunità nel dialogo sociale e per convincere datori di lavoro riluttanti a prendere sul serio le questioni relative alla parità tra uomo e donna. Più in particolare, un certo numero di paesi ha adottato disposizioni legislative in cui si richiede alle parti sociali di negoziare per colmare le disparità di trattamento economico, per esempio attraverso piani aziendali sulle pari opportunità, relazioni sulla parità retributiva e trasparenza dei sistemi salariali aziendali. Casi di questo tipo, che vengono descritti più avanti in dettaglio, comprendono la contrattazione sulle pari opportunità nelle aziende francesi, spagnole ed italiane; rapporti aziendali di reddito in Austria; e indagini sulla parità salariale in Svezia.

### La contrattazione sulle pari opportunità nelle aziende francesi

La legge francese impone alle parti sociali di negoziare per colmare il divario retributivo di genere.<sup>9</sup> La legge è stata approvata nel 2006 e modificata nel 2010 ed ha introdotto l'obbligo di contrattare in materia di pari opportunità e pianificare gli interventi necessari per eliminare il divario retributivo tra uomini e donne. Le aziende con almeno 50 dipendenti devono definire un piano d'azione, affrontare il divario retributivo di genere in accordi aziendali e riferire annualmente sulle misure adottate per ridurre il divario retributivo di genere. Le aziende che hanno meno di 300 dipendenti devono elaborare accordi o piani d'azione che includono misure che attuino almeno due degli otto temi previsti per i negoziati ed almeno tre per le aziende con oltre 300 lavoratori. Gli argomenti riguardano l'assunzione, la formazione, la promozione, le qualifiche e i livelli, le condizioni di lavoro, la retribuzione effettiva, l'equilibrio vita-lavoro e il dialogo con l'autorità amministrativa a cui l'accordo o il piano d'azione deve essere inoltrato perché ne controlli la conformità giuridica.

<sup>9</sup> La legge, inizialmente adottata nel 2001 ("Legge Genisson") e in seguito emendata nel 2006 e 2010, prevede di includere la questione della parità nei negoziati annuali su salari, formazione e organizzazione del lavoro. Nel 2006 la legge (2006-340) ha introdotto l'obbligo di negoziare il divario retributivo. Gli obiettivi prefissati non sono tuttavia stati raggiunti e nel 2010 la nuova legge ha introdotto sanzioni da applicarsi nei confronti dei datori di lavoro che non negoziano piani di parità (pari all'1% della massa salariale). Il Codice del Lavoro stabilisce negoziati sui salari annuali obbligatori a livello aziendale che definiscano e affrontino la questione del divario retributivo (articolo 2242-7). Gli accordi di categoria devono includere una disposizione sul divario retributivo (Legge 2006-340).

La revisione della contrattazione collettiva, pubblicata dal Ministero del Lavoro nel 2010 ha messo in luce alcuni miglioramenti rispetto al coinvolgimento dei sindacati nelle trattative aziendali e nell'elaborazione di piani d'azione; tuttavia i sindacati francesi riferiscono che poche imprese hanno attuato tali disposizioni. Dal 2013, l'assenza di disposizioni per colmare il divario retributivo di genere in un accordo può condurre il governo ad applicare sanzioni finanziarie pari all'1% della massa salariale. Nel 2013 sono stati emessi per la prima volta avvisi nei confronti di 500 aziende e 5 imprese sono state sanzionate. La confederazione sindacale FO ha dichiarato che grazie ai sindacati i negoziati a livello interconfederale sono divenuti parte integrante dell'agenda politica che promuove un approccio integrato a contrattare per la "qualità della vita sul posto di lavoro". Si è in presenza tuttavia di una tendenza alla frammentazione e alla contrattazione decentrata, a cui FO si oppone. È diventato molto più difficile negoziare su questi temi nell'attuale contesto di crisi economica e le leggi che richiedono di disciplinare attraverso la contrattazione la parità di genere a livello di categoria e di settore sono scarsamente applicate e, spesso, gli accordi sono poco incisivi.

### Piani d'azione aziendali in Spagna

La Legge sulle Pari Opportunità del 2007 (Legge Organica 3/2007, del 22 marzo, per le pari opportunità effettive tra uomini e donne) obbliga giuridicamente le imprese con oltre 250 dipendenti ad adottare piani per la parità di genere su questioni relative all'accesso all'occupazione, la classificazione delle professioni, la promozione, la formazione, i salari, l'orario di lavoro, l'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata e le molestie sessuali. L'organismo statale per le pari opportunità, l'Istituto de la Mujer, ha redatto una guida per aiutare le aziende ad adottare piani per la parità di genere, riservando un'attenzione particolare al superamento del differenziale salariale di genere. Tuttavia, la maggior parte delle imprese non ricade nel campo di applicazione della legge, dal momento che le aziende con meno di dieci dipendenti rappresentano il 38% dell'economia.

Le due principali confederazioni sindacali spagnole, CCOO e UGT, hanno svolto un ruolo molto attivo nel promuovere la parità e il mainstreaming di genere attraverso appositi dipartimenti di pari opportunità, impegni politici e esercitando pressione per includere il tema del divario retributivo nella contrattazione collettiva. Sebbene la contrattazione collettiva si concentri principalmente su tempi di lavoro e salario, i sindacati hanno anche cercato di introdurre questioni quali le molestie sessuali nell'agenda negoziale. Dal 2007 i sindacati hanno svolto un ruolo specifico per quanto riguarda i piani aziendali per la parità di genere. Secondo CCOO, piani per la parità si differenziano a livello di categoria ed aziendale nella misura in cui considerano tutti gli indicatori che causano il divario retributivo, la maggior parte dei quali sono stati negoziati e firmati nel settore privato. CCOO sottolinea l'importanza degli accordi collettivi di categoria per colmare le differenze salariali tra uomini e donne, la cui conclusione ha determinato il conseguimento di alcuni risultati in materia di pari opportunità. Restano tuttavia problemi per quanto riguarda il superamento delle disuguaglianze di genere in specifiche categorie professionali e l'individuazione di discriminazioni nella formazione dei salari tra le diverse cate-

gorie salariali professionali. Nonostante tali difficoltà, le parti sociali hanno l'obbligo legale di negoziare piani di parità e in alcuni casi anche la contrattazione collettiva di categoria deve prevederne l'elaborazione. Comisiones Obreras sostiene che le aziende non potranno mai essere competitive "continuando a mantenere il 40% della forza lavoro in una situazione discriminatoria. Se il fine ultimo è quello di trattenere i talenti, allora le pari opportunità determinano in definitiva un vantaggio finanziario sicuro per le imprese, come, ad esempio, l'accesso a meccanismi di assunzione trasparenti e un migliore riconoscimento sociale".

Il sindacato del settore metalmeccanico, dell'edilizia e dei settori affini MCA - UGT sostiene che la legge abbia fornito alle parti sociali un nuovo ruolo nella formulazione di piani di parità aziendali, inclusa la creazione di comitati per le pari opportunità tra i datori di lavoro e i sindacati perché negozino il piano. Il sindacato ritiene ottimisticamente che i sindacati svolgeranno in futuro un ruolo attivo nei comitati che dovranno decidere il contenuto finale del piano. La MCA-UGT ha inoltre promosso la contrattazione di piani di parità in tutte le imprese, a prescindere dalle dimensioni delle stesse. Il sindacato monitora i livelli retributivi dei lavoratori mediante rapporti periodici e controlla il sistema retributivo (stipendi, premi, bonus, ecc.). Il sindacato sorveglia infine lo sviluppo di carriera delle donne nelle aziende per accertarsi che raggiungano posizioni di responsabilità. La MCA-UGT al momento sta analizzando i primi rapporti che sono stati presentati sui piani di parità. Tuttavia, pare che non abbiano portato a riduzioni significative del divario salariale. Sono stati rilevati buoni risultati rispetto a misure contro la violenza di genere, molestie sessuali e sulla conciliazione vita-lavoro.

I sindacati stanno svolgendo un ruolo attivo nel negoziare dei piani di parità in molti settori, prestando particolare attenzione all'eliminazione delle discriminazioni salariali dirette o indirette. Tuttavia, non è facile ottenere che le aziende rispettino il contenuto di un piano di parità. Un esempio è fornito dal grande magazzino El Corte Inglés, che impiega un gran numero di lavoratori di sesso femminile in posizioni di basso livello e a bassa retribuzione. L'azienda rileva un ampio divario retributivo tra i sessi ed ha ricevuto più volte un avviso di violazione della legge da parte dei servizi di ispezione del lavoro ed è stata condannata da diverse sentenze della Corte d'appello di giustizia nazionale per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel piano di parità.

### **Il quadro giuridico italiano in materia di contrattazione sulle pari opportunità**

La legge (D.Lgs 198/2006) è la conseguenza di una forte tradizione di concertazione e di accordi tripartiti ed a sua volta ha fornito un contesto per concludere accordi collettivi sulla parità di genere. I datori di lavoro che impiegano oltre 100 dipendenti devono redigere una relazione incentrata sulla parità di genere. Esiste un fondo per promuovere le pari opportunità (legge n. 248/2006). Il quadro legislativo sulle azioni positive ha portato alla conclusione di una serie di accordi nazionali ed aziendali finalizzati a migliorare le qualifiche delle donne, le condizioni

di lavoro, l'accesso in settori professionali dove sono sottorappresentate e la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata. Molti accordi nazionali ed aziendali attualmente contengono disposizioni in materia di parità di genere ed azioni positive, tra cui l'istituzione di Commissioni bipartite di parità a livello regionale ed aziendale che hanno il ruolo di attuare la legge sulle azioni positive (Schiek 2012). Un'attenzione particolare è stata rivolta alle misure di conciliazione, come, ad esempio, consentire a uomini e donne di richiedere orari flessibili o part-time. Una banca dati dei contratti collettivi è stata predisposta dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL).

Le tre confederazioni italiane, CGIL, CISL e UIL sostengono che nonostante il quadro legislativo a sostegno delle pari opportunità e delle azioni positive, la contrattazione collettiva a livello nazionale, settoriale ed aziendale è il modo migliore per promuovere le buone prassi ed attuare la normativa sulle pari opportunità. Tuttavia, i sindacati segnalano che la crisi economica ha gravemente compromesso la contrattazione collettiva, specialmente nel settore pubblico, rendendo più difficile negoziare condizioni di lavoro a favore delle lavoratrici part-time o dei lavoratori con orari di lavoro flessibili.

### **Austria: relazioni sulla parità retributiva in azienda**

In Austria l'emendamento del 2011 alla Legge sulla parità di trattamento ha introdotto disposizioni per superare il divario retributivo di genere e garantire la trasparenza dei sistemi retributivi sul posto di lavoro. Questa era stata definita come una priorità nel piano d'azione nazionale del 2008 per la parità tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Si tratta di una misura importante, dato che l'Austria è uno dei paesi con il più alto divario retributivo di genere dell'Unione europea (il 23,7 % nel 2011). Dal 2011, le imprese che impiegano oltre 1000 addetti devono redigere una relazione sulla parità salariale ogni due anni, al fine di rendere i salari trasparenti e adottare misure per colmare il divario retributivo. L'obbligo è stato esteso alle imprese con più di 500 addetti nel 2012, a quelle con più di 250 addetti nel 2013 e a quelle con 150 addetti nel 2014.

La Confederazione sindacale austriaca (ÖGB) e la Camera del Lavoro hanno lavorato alacremente all'adozione delle misure volte migliorare la trasparenza salariale. La relazione sulla parità salariale deve essere trasmessa al consiglio di fabbrica mentre le aziende che non hanno un consiglio di fabbrica devono presentare la relazione a tutti i dipendenti. La relazione si deve basare sulle categorie professionali interessate dai contratti collettivi di ciascuna azienda. Dato che i contratti collettivi coprono il 95 % dei lavoratori, la disposizione si applica alla maggior parte delle imprese. In assenza di un contratto collettivo, la relazione sulla parità salariale deve riguardare i livelli salariali presenti nella struttura retributiva dell'azienda. Nel caso in cui non esista alcuna struttura retributiva, il datore di lavoro è tenuto a definire i gruppi professionali in azienda.

Il **Mediatore per le pari opportunità** ha l'obbligo di fornire dati sul reddito, formare ed aiutare le imprese a rendere i dati

retributivi trasparenti. Il Ministero austriaco per gli Affari delle donne, in collaborazione con le parti sociali e l'Ombudsman per le pari opportunità ha prodotto diversi tipi di materiali, tra cui un manuale che spiega come preparare la relazione sulla parità salariale e come calcolare i dati. Sono stati inoltre pubblicati un opuscolo e una guida per i consigli di fabbrica e organizzati seminari informativi per i datori di lavoro. Una calcolatrice dei salari<sup>10</sup> è stata programmata per aiutare i datori ad elaborare relazioni sulla parità retributiva, consentendo loro di calcolare il livello di retribuzione per ciascuna qualifica, inquadramento ed altri fattori. Può essere utilizzata anche dai dipendenti in modo che vengano a conoscenza dei livelli retributivi che dovrebbero applicarsi alle loro professioni o quando partecipano ad un colloquio di lavoro. La calcolatrice considera il livello di istruzione, l'esperienza di lavoro e il tipo di lavoro svolto. Tramite questi dati è possibile individuare le differenze salariali tra uomini e donne che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Entrambi gli strumenti permettono una maggiore trasparenza nei sistemi retributivi. Sono destinati a sensibilizzare i datori di lavoro ed i lavoratori sulle cause e soluzioni per colmare il divario retributivo tra i sessi. Tuttavia, non sono state previste sanzioni per obbligare le imprese ad eliminare le disparità di trattamento economico individuate nelle relazioni. Ciononostante, dalla fine del 2011 circa i due terzi delle aziende hanno redatto relazioni sulla parità salariale entro i termini previsti.

Sempre in Austria, la Legge costituzionale sul Lavoro obbliga le parti sociali ad affrontare la questione delle pari opportunità nei contratti collettivi e prevede che i consigli di fabbrica istituiscano una Commissione pari opportunità e concludano accordi a livello aziendale. I sindacati GPA-DJP e VIDA hanno avanzato la proposta di organizzare **una tornata speciale di contrattazione collettiva per affrontare il divario retributivo di genere in Austria**, che resta sempre elevato. La GPA-DJP ha suggerito che trattative speciali potrebbero essere svolte tre volte nel corso di 10 anni, durante le quali i datori di lavoro ed i sindacati si potrebbero confrontare su dati salariali dettagliati per il loro settore e proporre misure concrete per ridurre il divario retributivo tra uomini e donne.

### Sondaggi sulla parità retributiva in Svezia

Il modello di fissazione dei salari in **Svezia** si basa sull'autonomia da parte dello Stato, il che significa che le parti sociali regolano e si mettono d'accordo su salari e condizioni di lavoro. I sondaggi sulla parità retributiva sono stati introdotti ai sensi della **Legge per le Pari Opportunità del 1994** e, secondo molti, si discostano dal modello di contrattazione salariale svedese. Nel 2001, la legge è stata modificata, sono state introdotte disposizioni specifiche su come rilevare ed analizzare il divario retributivo e i datori di lavoro devono elaborare piani d'azione per porre rimedio alle asimmetrie che non possono essere giustificate. La legge stabilisce che i datori di lavoro devono fornire dati trasparenti sui salari e le condizioni di lavoro di uomini e donne al fine di

individuare le differenze salariali sul posto di lavoro. La normativa si applica alla formulazione dei contratti collettivi, delle indennità accessorie e dei criteri per la valutazione delle indennità dei lavoratori. Le parti sociali hanno inoltre la responsabilità di integrare le disposizioni relative alle relazioni sulla parità retributiva quando negoziano gli accordi collettivi.

Le modifiche introdotte nel 2009, criticate dai sindacati, prevedono un restringimento nel campo di applicazione della legge, un provvedimento che il governo ha sostenuto essere necessario per ridurre i costi amministrativi e il tempo dei datori di lavoro. Dal 2009 i sondaggi sui salariali devono essere effettuati solo ogni tre anni e i piani di azione devono essere definiti dalle aziende con 25 o più dipendenti (nella legge precedente erano 10 dipendenti o più) e devono essere aggiornati una sola volta ogni tre anni. La legge prevede un'analisi del divario retributivo tra uomini e donne che svolgono un lavoro uguale o simile, mirata a dimostrare le differenze nella distribuzione e crescita dei salari in azienda, oltre all'obbligo di condurre un'analisi sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore dei lavori a bassa retribuzione svolti prevalentemente dalle donne e quelli meglio pagati, svolti principalmente dagli uomini. Le eventuali disparità retributive riscontrate devono essere giustificate su base di criteri oggettivi; quelle che non possono essere spiegate devono essere trattate nel piano d'azione.

Secondo l'Ufficio nazionale di mediazione (2008), la legge accorda alle parti sociali un ruolo importante nella negoziazione di accordi in materia di parità di trattamento, parità di retribuzione e sondaggi sui salari sul luogo di lavoro. Le disposizioni contenute negli accordi sindacali che danno priorità alle professioni a predominanza femminile hanno contribuito a colmare le differenze salariali tra uomini e donne. I datori di lavoro sono tenuti a cooperare con i lavoratori e i loro sindacati nella definizione, analisi e diffusione dei risultati dei sondaggi sui salari ed i sindacati possono aver accesso ai dati retributivi aziendali per raggiungere questo scopo. I sindacati hanno attivamente collaborato nella definizione e attuazione dei sondaggi sui salari. La legge dispone che i dati sui salari devono essere forniti ai dipendenti per permettere di confrontare uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Nel complesso, i contratti collettivi hanno determinato una maggiore trasparenza e una migliore comprensione delle parti sociali nell'interpretare criteri oggettivi che determinano la parità salariale.

In Svezia, il **Mediatore per le pari opportunità** deve sostenere e monitorare i sondaggi sui salari. Tra il 2001 e il 2008 i sondaggi sui salari hanno riguardato un quarto di tutti i lavoratori del mercato del lavoro svedese. Tra le conseguenze positive dei sondaggi sui salari si evidenziano modifiche alle retribuzioni delle donne occupate in professioni a predominanza femminile. Secondo un'indagine che ha interessato 600 datori di lavoro, il 60% ha introdotto modifiche ai salari o altre misure volte a conseguire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Le modifiche salariali hanno riguardato 5.800 dipendenti, il 90% dei quali erano donne; e un terzo dei datori di lavoro ha introdotto altre misure per raggiungere la parità salariale, come, ad esempio, sviluppo professionale, corsi di formazione rivolti ai manager sulla definizione dei sistemi

<sup>10</sup> Per ulteriori informazioni sulla calcolatrice dei salari si veda: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange\\_of\\_good\\_practice\\_de/discussion\\_paper\\_austria\\_de\\_2011\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf)

retributivi e misure per consentire a più donne di assumere posizioni dirigenziali. Il mercato del lavoro svedese é tra i più segregati tra i due sessi di tutto il mondo. I sindacati sostengono che i lavori prevalentemente svolti dalle donne continuano ad essere sistematicamente sottovalutati, anche se le donne sono in media più istruite degli uomini.

### 4.3 CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEGLI ACCORDI COLLETTIVI VOLTI A COLMARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Tre sono i temi generali che emergono dall'indagine della CES 'Negoziare la parità' riguardo il campo di applicazione e il tipo di accordi negoziati dai sindacati per ridurre le differenze di salario tra uomini e donne.

In primo luogo, tutti coloro che hanno risposto all'indagine della CES riconoscono e considerano importante l'obiettivo della parità di genere. Questo è dovuto ad una maggiore consapevolezza e comprensione delle disuguaglianze di genere, come la segregazione professionale.

Lo dimostra ad esempio:

- ▶ La presenza crescente delle donne nei sindacati (circa il 45% dei membri della CES);
- ▶ Le pari opportunità sono considerate sempre più una priorità nei processi decisionali e le politiche e strategie sindacali ne tengono conto;
- ▶ L'influenza determinante della normativa europea sulla parità di genere;
- ▶ Il forte impegno della CES sulla parità di genere;
- ▶ Alcuni risultati importanti del dialogo sociale europeo, come, ad esempio, il quadro di azioni delle parti sociali europee sulla parità di genere (CES e al. 2005) e le linee guida della CMRE / EPSU (2007) per l'elaborazione di programmi per la parità di genere nelle amministrazioni centrali e locali.

Molti sindacati che non hanno concluso accordi per ridurre le disparità di trattamento economico sostengono che ciò sia dovuto più alla mancanza di copertura della contrattazione collettiva ed allo scarso interesse da parte dei datori di lavoro, che non ad uno scarso impegno nei confronti della parità di genere.

In secondo luogo, le strategie negoziali dei sindacati sono di diverso tipo. I sindacati che rappresentano i lavoratori nei paesi con un elevato divario retributivo di genere (principalmente i paesi nordici e dell'Europa occidentale) hanno inevitabilmente riservato un'attenzione maggiore alle cause strutturali della disparità di trattamento economico, come la sottovalutazione del lavoro femminile, la segregazione professionale e bassi salari delle donne. I sindacati che rappresentano i lavoratori nei paesi con un divario retributivo di genere basso (principalmente i paesi dell'Europa centrale e orientale), invece, mettono in atto

strategie diverse, spesso incentrate principalmente sui lavori a bassa retribuzione, o sull'aumento del salario minimo per tutta l'economia, o sull'attuazione di politiche di conciliazione vita-lavoro. In molti casi il dialogo sociale a livello nazionale è il meccanismo usato per negoziare salari minimi settoriali, soprattutto dove la copertura contrattuale è bassa. Le disposizioni legislative in materia di contrattazione sulla parità di genere e la copertura e il livello della contrattazione collettiva sono stati ritenuti degli altri fattori importanti che influenzano la capacità di negoziare per la parità.

In terzo ed ultimo luogo, un numero significativo di sindacati ha adottato un approccio ampio alla riduzione del divario retributivo tra uomini e donne, in alcuni casi d'altronde ciò riflette la consapevolezza che le cause strutturali dei differenziali salariali di genere richiedono un approccio diversificato. L'indagine ha rilevato che le questioni più comunemente negoziate negli accordi con i datori di lavoro interessano i temi della conciliazione, lo sviluppo professionale e la formazione, poiché questi sono temi spesso regolati dalla normativa nazionale oppure hanno ricevuto un'attenzione particolare da parte della politica nazionale e dell'Unione. Si potrebbe anche sostenere che la conciliazione tra la vita lavorativa e familiare, lo sviluppo professionale e la formazione delle lavoratrici sono dei temi sui cui i datori di lavoro sono in genere disposti ad impegnarsi contrattando direttamente con i sindacati, rispetto al tema della riduzione dei differenziali salariali. Inoltre, i datori di lavoro sono spesso ben disposti a negoziare misure innovative sul posto di lavoro, come, ad esempio, la formazione e lo sviluppo di professionale delle donne, specie quando queste hanno influenzano positivamente la competitività delle imprese (Lupo e Heinze 2007, Eurofound 2012a, 2012b).

L'indagine della CES 'Negoziare la parità' ha rilevato che **più della metà dei sindacati ha negoziato accordi che riguardano nello specifico la riduzione del divario retributivo tra uomini e donne**. Un numero maggiore ha dichiarato di aver cercato di integrare le questioni relative alla parità di genere nei loro accordi più importanti, o che gli accordi non fossero discriminatori e garantissero equamente uomini e donne. In alcuni casi specifici sono state attuate **strategie di mainstreaming di genere** per garantire che gli accordi fossero sensibili al genere, alcuni sindacati, ad esempio in Spagna e Finlandia, hanno monitorato gli accordi conclusi in questo senso.

Attraverso l'indagine sono stati raccolti oltre 100 esempi di contratti collettivi nazionali, di categoria ed aziendali che hanno lo specifico obiettivo di colmare il divario retributivo di genere tra uomini e donne. **L'Appendice 3** fornisce una sintesi degli accordi raccolti, che riguardano una vasta serie di questioni, tra cui accordi sui dati disaggregati per genere, aumenti salariali per lavoratori a bassa retribuzione, aumenti negoziati del salario minimo, aumenti alle lavoratrici in settori dove la manodopera femminile prevale, valutazione / classificazione delle professioni non discriminatoria, conciliazione vita-lavoro, sviluppo professionale e formazione. Alcuni di questi accordi riguardano specifici / singole questioni come, ad esempio, gli audit salariali / i sondaggi nelle aziende, valutazione / classificazione delle professioni, conciliazione, formazione o sviluppo professio-

nale. Altri riguardano un ampio spettro di questioni relative alla parità di genere che condizionano il divario retributivo.

Attraverso l'indagine i sindacati hanno potuto riportare il tipo di accordi conclusi per colmare il divario retributivo tra uomini e donne. La tabella 4 mostra come **gli accordi in materia di conciliazione tra vita lavorativa e familiare sono stati conclusi da quasi la metà di tutti i sindacati che hanno risposto all'indagine**, seguito da un 38 % che ha negoziato accordi in materia di formazione e sviluppo professionale per le donne. Un numero inferiore di sindacati ha invece introdotto misure che incidono direttamente sul salario contrattato, ad esempio, integrando il differenziale salariale di genere in negoziati o accordi già esistenti. Gli accordi più comunemente riportati in quest'ambito sono quelli che fissano **aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione** (riportati dal 30% dei sindacati) e **incentivi supplementari "di parità" per i lavoratori a bassa retribuzione in settori a predominanza**

**femminile** (19% dei sindacati). Solamente più di un quarto dei sindacati ha concluso accordi per migliorare la trasparenza dei **sistemi di retribuzione / dei sistemi di classificazione delle professioni** e il 23 % ha negoziato accordi su **audit salariali / e sondaggi sulle retribuzioni**.

Accordi in materia di **valutazione professionale volti a superare la sottovalutazione del lavoro femminile** sono stati riportati dal 21% dei sindacati, mentre un numero ridotto (4%) ha concluso accordi in materia di **salario e indennità correlate**. Poco più di un quinto dei sindacati ha dichiarato di aver trattato la questione del differenziale salariale attraverso altri tipi di accordi. In Germania, la DGB ha, ad esempio, riferito che il recepimento della direttiva europea sul lavoro interinale (2008/104/CE) ha spinto i sindacati a concludere accordi per aumentare i salari dei lavoratori interinali, molti dei quali sono donne, principalmente attraverso accordi per il personale delle agenzie che interessano il periodo 2013-2017.

**TABELLA 4: Accordi collettivi volti a colmare il divario retributivo tra uomini e donne**

	Confederazioni	Federazioni	Tutti
Conciliazione vita-lavoro	51% (18)	42% (5)	49% (23)
Formazione e sviluppo professionale	43% (15)	25% (3)	38% (18)
Aumento salariale per i lavoratori a bassa retribuzione	34% (12)	17% (2)	30% (14)
Bassa retribuzione delle donne in settori a predominanza femminile	26% (9)	0%	26% (9)
Trasparenza dei sistemi retributivi / classificazione delle professioni	26% (9)	25% (3)	26% (12)
Sondaggi sui salari/ Audit salariali	23% (8)	25% (3)	23% (11)
	20% (7)	25% (3)	21% (10)
Valutazione del lavoro / basso valore delle professioni femminili	6% (2)	0%	4% (2)
Sensibilità di genere per le indennità accessorie al salario	6% (2)	25% (3)	11% (5)
Altro			

Fonte: Indagine della CES 2013

Un numero elevato di sindacati ha negoziato diverse questioni, come dimostrato, ad esempio, dagli accordi aziendali sulla parità di genere in Francia. La **Confederazione dei sindacati dei professionisti e quadri finlandese, AKAVA**, può concludere accordi a livello settoriale e nazionale. Grazie all'accesso a dati disaggregati per genere moderatamente di buona qualità, il sindacato sostiene essere in grado di fornire gli strumenti per identificare gruppi discriminati in materia di retribuzioni a chi negozia e ciò permette che l'aumento di questi salari diventi una priorità. Gli accordi hanno riguardato una vasta gamma di argomenti, come gli aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione e per

i lavoratori in occupazioni a predominanza femminile, la trasparenza nei sistemi retributivi, valutazione del lavoro neutrale rispetto al genere, sondaggi sui salari sul luogo di lavoro e politiche sull'orario di lavoro.

L'indagine ha anche permesso di evidenziare che gli **ispettori del lavoro** svolgeranno un nuovo ruolo in **Lituania, Lettonia e Cipro** nell'individuazione delle violazioni, a norma della legislazione sulla parità di genere. In **Lettonia**, il sindacato LBAS ha concluso un accordo con l'ispettorato del lavoro, che attualmente sta venendo attuato in cinque centri con il supporto di un consulente di diritto del lavoro.

TABELLA 5:

## Ostacoli riscontrati dai sindacati quando contrattano per colmare il divario retributivo tra uomini e donne

Classificazione degli ostacoli principali riscontrati dai sindacati (%)	Ostacolo basso	Ostacolo medio	Ostacolo elevato
Mancanza di consapevolezza sulla parità di genere da parte dei sindacalisti che negoziano	31%	34%	35%
Nessuna strategia o impegno a trattare il divario retributivo di genere attraverso la contrattazione	43%	23%	34%
Basso livello di copertura della contrattazione collettiva	26%	15%	59%
Mancanza di sostegno da parte del governo o dei datori di lavoro a promuovere il dialogo sociale	19%	18%	63%
Tendenza all'individualizzazione dei salari (negoziati individualmente)	15%	12%	73%
La crisi economica ha diminuito l'importanza strategica della parità di genere	18%	19%	63%
Un aumento nei settori a bassa retribuzione	10%	17%	73%
Mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi e di inquadramento	20%	15%	65%
Mancanza di dati sui salari di uomini e donne a livello settoriale e d'impresa	12%	8%	80%

Fonte: Indagine della CES 2013

### Ostacoli che i sindacati incontrano nella contrattazione collettiva

La **tabella 5** riporta gli ostacoli principali che i sindacati attualmente incontrano per eliminare i differenziali retributivi tra uomini e donne. La tabella si basa sulle domande rivolte ai sindacati a cui è stato chiesto esprimersi rispetto al livello di difficoltà per ciascuna questione (basso, medio o alto).

Nel complesso, i sindacati segnalano un numero elevato di complicazioni in tutti gli ambiti. Il problema più comune consiste nella mancanza di dati sui salari di uomini e donne a livello settoriale o aziendale, seguita dalla tendenza verso un'individualizzazione della contrattazione e un aumento nei settori a bassi salari. Molti sindacati sostengono che il peggioramento o la bassa copertura della contrattazione collettiva insieme all'impatto della crisi economica ha aggravato molti di questi problemi, come già descritto nel capitolo 2 sulla crisi economica.

Sono state riscontrate difficoltà perfino nei paesi con la copertura contrattuale più elevata. Le donne occupate del settore privato, in luoghi di lavoro non sindacalizzati e in particolare le lavoratrici migranti e domestiche spesso non sono protette dalla contrattazione collettiva. Diversi sindacati hanno fatto riferimento ai bassi livelli retributivi, talora vicini allo sfruttamento, delle lavoratrici migranti e domestiche e sottolineato l'importanza che gli Stati ratifichino la **Convenzione 189 dell'ILO sul lavoro dignitoso per i lavoratori e le lavoratrici domestiche**. Il problema principale in **Turchia**, consiste nel fatto che molte donne lavorano nel settore informale e non sono protette dalla legge o dai contratti collettivi. Il sindacato **norvegese LO**

riporta che la copertura della contrattazione collettiva è bassa in alcuni servizi privati che impiegano gran numero di donne, di conseguenza è difficile indicizzare i salari. La questione è in parte correlata alla lotta contro il dumping sociale, poiché spesso le lavoratrici migranti sono meno pagate e hanno condizioni di lavoro peggiori. Al contempo, coloro che guadagnano di più, per lo più uomini, presentano livelli alti di retribuzioni individualizzate al di fuori della portata della contrattazione salariale collettiva.

Tuttavia, la strategia di contrattazione collettiva del sindacato norvegese LO di aumentare i livelli retributivi delle lavoratrici a bassa retribuzione ha ripagato poiché *"in Norvegia il numero delle donne a bassa retribuzione è in diminuzione"*. In **Lussemburgo**, il Codice del lavoro (art. 162-12) dispone che la parità di retribuzione tra uomini e donne sia inclusa negli accordi collettivi. L'analisi dei contratti collettivi condotta da Ecker (2007) dimostra però come il tema della parità di genere tenda ad essere trattato in modo superficiale negli accordi, molti dei quali contengono solo disposizioni generiche che si limitano a menzionare la parità di trattamento tra uomini e donne e / o che il contratto collettivo applicherà il principio della parità retributiva. Il contratto collettivo più recente del settore bancario del Lussemburgo, tuttavia, prevede che le banche agevolino le interruzioni di carriera e i congedi parentali e si impegnino a concludere un piano sulla parità di genere (Diallo e Plasman 2011).

Una difficoltà specifica che incontrano alcuni sindacati dell'Europa orientale e centrale, è la bassa copertura della contrattazione collettiva che pone dei limiti a negoziare accordi in

materia di parità. In Estonia, ad esempio, i due ostacoli principali per il sindacato consistono nella bassa copertura della contrattazione collettiva e della densità sindacale, limitando quindi l'influenza degli stessi in materia di parità di genere. Nonostante ciò, il sindacato confederale ha organizzato corsi di formazione sulle questioni di genere e il divario retributivo di genere rivolti alle organizzazioni affiliate. Nel 2011 è stato redatto un manuale sugli accordi collettivi e su come negoziare sulla parità di genere. La confederazione riporta che la contrattazione collettiva si svolge principalmente a livello di impresa, inadatta quindi ad affrontare i problemi connessi ai bassi salari delle lavoratrici. Sono stati conclusi meno di 200 accordi a livello di categoria. Moltissimi (il 97%) lavorano nelle PMI, senza sindacati né accordi collettivi. Le questioni principali affrontate nel settore sanitario sono i salari e che gli accordi siano estesi a tutti i lavoratori. Solamente in due settori – trasporti su strada e sanità – sono stati conclusi accordi che prevedono l'estensione del salario minimo, risultato che, secondo il sindacato, ha avanzato specialmente le lavoratrici.

Un altro ostacolo riscontrato consiste nella mancanza di impegno da parte dei datori di lavoro di avviare negoziati sulle questioni relative alla parità di genere. Secondo il commento di un sindacato *"permette ai sindacati di tenersi fuori dai guai"*. In **Ungheria**, la Lega Democratica dei Sindacati Indipendenti LIGA e la Confederazione sindacale autonoma VDSZ segnalano entrambe che i principali temi affrontati dalla contrattazione collettiva sono i bassi salari e i problemi di base per sopravvivere. Tali questioni non sono state affrontate mettendole in relazione con la parità di genere e il divario retributivo e non esistono accordi che disciplinano specificamente il differenziale salariale tra uomini e donne. I sindacati sostengono inoltre che il livello basso di copertura della contrattazione collettiva e l'accesso limitato a dati disaggregati per genere rende più difficile includere la questione nelle agende negoziali. La confederazione cipriota SEK riferisce in maniera simile di non aver concluso accordi salariali appositamente mirati a ridurre le disparità di salario tra uomini e donne, sebbene siano stati siglati accordi che prevedono misure sulla conciliazione vita-lavoro. Una delle conseguenze della crisi economica è che *"le questioni che riguardano la parità non sono considerate una priorità"*. Tuttavia, il problema della parità retributiva per un lavoro di pari valore è stato affrontato nel quadro del dialogo sociale cipriota e le parti sociali si sono impegnate a introdurre misure per ridurre il divario di genere esistente. Il sindacato SEK ha proposto che venga concordato un **Memorandum d'intesa tra le parti sociali** in cui datori di lavoro si impegnano a rispettare l'obbligo di applicare la legge sulla parità salariale e ad introdurre un Codice di condotta sull'analisi dei salari e una maggiore trasparenza degli stessi, che dovrebbe essere adottato dal Ministero del Lavoro e della sicurezza sociale.

I sindacati turchi sono impegnati a risolvere alcune delle sfide più importanti. La confederazione **HAK-İŞ** riporta che sebbene i diritti sindacali siano garantiti dal diritto del lavoro, nella pratica sono seriamente ostacolati. La disoccupazione non regolamentata e non registrata è un grave problema che interessa circa il 50 % dei lavoratori; in alcuni settori, come quello tessile, la percentuale sale al 80%. Molti lavoratori sono stati

licenziati negli ultimi anni e la sicurezza del lavoro è limitata. I contratti collettivi si applicano solo a livello di impresa dove sono state stabilite soglie specifiche, tra cui l'obbligo di rappresentanza sindacale che deve superare in azienda il 50 % (o il 40 % per quelle con più di una filiale) altrimenti il sindacato non può avviare un negoziato. Un altro problema è che i contratti collettivi si applicano solo agli iscritti al sindacato. Il sindacato HAK-İŞ riferisce inoltre che sono poche le donne nelle delegazioni trattanti e gli uomini non hanno sufficiente sensibilità a negoziare le questioni che riguardano le lavoratrici. Il sindacato menziona infine casi in cui gli uomini sono retribuiti più delle donne pur svolgendo lavori simili e nonostante le donne siano più istruite.

#### 4.4 CONCILIAZIONE TRA LAVORO, FAMIGLIA E VITA PRIVATA

Molti sindacati hanno sottolineato le sfide derivanti da importanti cambiamenti sociali, economici e demografici in Europa e molti hanno posto in primo piano politiche in materia di conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, tra cui i servizi di assistenza all'infanzia. In alcuni casi, i sindacati hanno fortemente contribuito all'adozione di diritti che disciplinano orari di lavoro flessibili (come ad esempio in Germania, Paesi Bassi e Regno Unito) e alla conclusione di accordi a livello nazionale, di categoria ed aziendale, che tenessero conto dei tempi di lavoro lungo tutto l'arco della vita (Fagan, Hegewisch e Pillingier 2006, Anxo e altri 2013) per la promozione della parità di genere (Eurofound 2006, 2010 e 2012b). Precedenti studi della CES (Pillingier 2006 e 2010) dimostrano che le parti sociali sono in grado di determinare insieme approcci innovativi sull'orario di lavoro trovando soluzioni condivise a problemi comuni.

La conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata è riconosciuta essere sempre più un principio fondamentale della parità di genere, il cui raggiungimento è iscritto in una vasta gamma di misure politiche dell'Unione, quali la strategia della Commissione europea per la parità tra uomini e donne 2010-2015 che rafforza l'impegno a promuovere ruoli di genere non discriminatori e l'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata. L'Unione europea, attraverso gli accordi delle parti sociali europee, ha svolto un ruolo molto importante nella definizione di politiche sulla conciliazione tra lavoro e cura. La Direttiva del 1996 sui congedi parentali, rinegoziata nel 2010<sup>11</sup>, la Direttiva del 1997 sulla parità di trattamento per i lavoratori part-time<sup>12</sup>, la Direttiva del 1993 sull'orario di lavoro<sup>13</sup> e gli obiettivi del Consiglio di Barcellona sui servizi di assistenza all'infanzia del 2002.<sup>14</sup>

11 Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 riguardante l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES e Direttiva del Consiglio 2010/18/UE dell'8 marzo 2010, 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

12 Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 Dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

13 Direttiva 2003/88/CE del parlamento Europeo e del Consiglio del 4 Novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

14 Si veda: [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download\\_en/barcelo-](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelo-)

La riduzione del divario salariale tra uomini e donne e in particolare del divario retributivo da redditi derivante da pensioni sono inestricabilmente collegati a politiche di conciliazione che consentono alle donne di entrare e rimanere nel mercato del lavoro (Eurofound 2010 e il 2013). È necessario un approccio politico integrato come suggerito dalla Commissione: *“Un mix di politiche sulla conciliazione che comprenda regimi flessibili di orario di lavoro, un sistema di congedi per motivi familiari, forti incentivi per i padri ad assumere maggiori responsabilità in famiglia e l’offerta di servizi di assistenza a costi accessibili e di qualità”* (Commissione europea 2013: 12). Gli obiettivi di Barcellona sui servizi di assistenza all’infanzia e l’attuazione di politiche sul welfare sostenibili per il futuro, sono fondamentali per le politiche dell’UE e degli Stati membri che mirano a promuovere la crescita sostenibile e la parità ed a raggiungere l’obiettivo di un tasso di occupazione del 75% nel contesto della Strategia Europa 2020 e della Strategia europea per la crescita e l’occupazione. Sebbene tutti gli indicatori presentino delle disparità di genere, le politiche di conciliazione hanno contribuito alla crescita dei tassi di occupazione delle donne. Tuttavia, è dimostrato che la partecipazione delle madri nel mercato del lavoro ha avuto un effetto limitato sul tasso di povertà infantile, poiché le famiglie senza figli dispongono di redditi più elevati (OECD 2011) e le lavoratrici con figli subiscono una ‘penalizzazione salariale’ che determina un differenziale retributivo di genere più alto (Eurofound 2012b). La CES da tempo chiede una strategia politica che prenda in considerazione tutti i temi, dagli investimenti ai servizi di assistenza all’infanzia e alle persone anziane, fino all’adozione di nuove direttive sui congedi familiari come, ad esempio, un congedo di paternità a livello europeo (CES 2006 e 2007).

I contratti collettivi e i negoziati delle parti sociali hanno permesso la definizione di sistemi di orari di lavoro flessibili che incentivano il congedo parentale e il tempo di famiglia condiviso, orari ridotti che promuovono un maggiore controllo dell’uso dei tempi di lavoro da parte dei lavoratori (Plantenga e Remery 2006, Eurofound 2012, Pillinger 2006 e il 2010). La politica e la legge dei Paesi Bassi ha, ad esempio, incoraggiato uomini e donne a ridurre l’orario di lavoro ed ad usufruire del part-time lungo. L’indagine della CES ‘Negoziare la parità’ dimostra che i sindacati riconoscono sempre più l’importanza di una maggiore partecipazione dei padri nella cura dei bambini, ma migliori disposizioni di legge sono necessarie, da integrare ed estendere attraverso i contratti collettivi, per compensare il congedo parentale e garantire che gli orari di lavoro flessibili e l’organizzazione del lavoro sostengano le responsabilità di entrambi i genitori nella cura dei figli ed incoraggino in particolare gli uomini a utilizzare i congedi. Il recepimento della Direttiva quadro rivista delle parti sociali in materia di congedo parentale (Direttiva 2010/18/UE) sarà quindi importante, poiché la durata del congedo parentale per i genitori che lavorano verrà estesa a quattro mesi ed i padri saranno incentivati all’utilizzo di questo istituto (poiché almeno uno dei quattro mesi non può essere trasferito all’altro genitore). La Direttiva riconosce anche che livello di reddito è un fattore che influenza l’utilizzo del

congedo parentale da parte dei genitori, soprattutto dei padri ed è importante dato lo scarso utilizzo di questo istituto da parte degli uomini (Commissione europea 2012b). Ciononostante permangono diversi ostacoli nei molti Stati membri in cui il congedo parentale continua ad essere non retribuito. I sindacati di alcuni paesi hanno dichiarato, nell’ambito dell’indagine della CES, che gli orari di lavoro ridotti delle donne e le difficoltà che esse incontrano a conciliare lavoro e famiglia sono i principali ostacoli alla parità di genere.

La tabella 5 qui sopra indica che **il maggior numero di accordi conclusi riguarda la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata**. Complessivamente, il 49% dei sindacati che hanno risposto all’indagine ha concluso accordi su questo tema (il 51% delle confederazioni e il 42% delle federazioni). Gli accordi interessano tre grandi aree:

- ▶ Misure di conciliazione attuate come unico tema di un accordo collettivo oppure come parte di accordi collettivi più ampi in materia di parità, orario di lavoro e / o salari;
- ▶ Accordi che disciplinano specificamente l’orario di lavoro, la flessibilità dell’orario di lavoro, i diritti dei lavoratori part-time e diritti dei lavoratori con responsabilità genitoriali per aumentare o ridurre il loro orario di lavoro e i congedi familiari, compresi diritti accessori per i padri per consentire loro di partecipare alla vita familiare;
- ▶ Accordi che sono stati decisivi per estendere i diritti di conciliazione, per esempio, in regime di congedo di maternità o parentale, al di là delle disposizioni esistenti nella normativa nazionale.

In **Bulgaria**, i sindacati **CITUB** e **Podkrepa** sostengono che i negoziati di accordi in materia di equilibrio vita-lavoro per le lavoratrici sono uno strumento che i datori di lavoro sono disposti a considerare al fine di non perdere manodopera femminile qualificata. Gli accordi collettivi sui salari hanno avuto condizionato poco la riduzione delle differenze di salario tra uomini e donne; i sindacati hanno quindi preferito concentrarsi sulla conclusione di accordi finalizzati all’aumento dei salari minimi, al miglioramento delle indennità sociali, di benefici di maternità e la conciliazione tra lavoro e famiglia. Il sindacato Podkrepa sostiene che *“Siamo convinti che la contrattazione collettiva svolge un ruolo chiave nell’affrontare le questioni relative alla parità di genere, come il divario salariale. Per questo motivo insistiamo nel negoziare «pacchetti» di indennità, che possono influenzare la discriminazione indiretta”*. In Bulgaria si registrano significative discriminazioni di genere e i sindacati prestano grande attenzione alla protezione delle lavoratrici, alla promozione dei diritti delle donne e alla tutela della maternità. In particolare, preoccupazioni riguardo il cambiamento demografico e i bassi tassi di fertilità hanno spinto alcune aziende ad introdurre misure per sostenere le madri che lavorano sul posto di lavoro. Due esempi di accordi negoziati dal sindacato Podkrepa, che estendono le ferie annuali retribuite per le madri sono riassunti oltre:

- ▶ Un contratto collettivo di categoria è stato concluso il 27 ottobre 2011 tra la società Irrigazione Systems Plc e il sinda-

cato Podkrepa. Accorda più ferie annuali per le lavoratrici madri che lavorano (tre giorni di ferie annuali pagate aggiuntivi per le lavoratrici con due figli di età inferiore ai 18 anni; e cinque giorni aggiuntivi per le lavoratrici con tre o più figli di età inferiore ai 18 anni). Il congedo può essere utilizzato quando la dipendente lo richiede e non può essere retribuito in contanti, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

- L'accordo tra l'azienda Bulgartransgaz EAD, una società per azioni di proprietà dello Stato bulgaro e il sindacato Podkrepa ha esteso il diritto alle ferie annuali retribuite per ogni anno di calendario nei confronti delle lavoratrici madri con figli sotto i 18 anni (i quattro giorni aggiuntivi di ferie annuali pagate per le lavoratrici madri con due o più figli sono stati estesi a sei).

Il sindacato **HAK-IŠ** sottolinea la mancanza di servizi di assistenza all'infanzia come un ostacolo grave alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro **turco**. La confederazione è stata coinvolta in un progetto sul miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne attraverso il dialogo sociale. La legge dispone che se l'azienda impiega oltre 150 lavoratori il datore di lavoro deve fornire un asilo nido; tuttavia, il sindacato dichiara che i datori eludono quest'obbligo assumendo 149 lavoratori. Il progetto si è concentrato sulle piccole aziende attraverso la fornitura di un asilo nido pilota. Considerate le difficoltà a concludere accordi in quest'ambito, si tratta di un buon esempio di risultato che il sindacato ha raggiunto al di fuori della contrattazione collettiva.

In alcuni casi, gli accordi sono stati negoziati ed estesi a livello aziendale a seguito di un regolamento attuativo. È il caso dell'**Italia** dove il quadro normativo sulla parità di genere e buoni livelli di copertura della contrattazione hanno favorito la conclusione di un numero discreto di accordi a livello aziendale sull'equilibrio tra lavoro e famiglia. Le differenze strutturali collegate al part-time e ai congedi sono state affrontate dai sindacati norvegesi. Il settore metalmeccanico, ad esempio, ha concluso nel 2012 un accordo che stabilisce due settimane di congedo retribuite per i padri (come nel settore pubblico).

Il sindacato svedese **LO** sostiene che, oltre al congedo parentale quale strategia chiave del sindacato, sono questioni fondamentali il ruolo della sicurezza sociale, del welfare e dell'accesso ai servizi per l'infanzia, che però tendono ad essere trattate a livello politico. La confederazione ritiene che se gli uomini e le donne percepissero gli stessi salari, gli uomini sarebbero più propensi a utilizzare il congedo parentale. Una serie di misure volte a questo fine sono quindi state messe in atto dal sindacato svedese. Un accordo tra **LO-Svezia** e la **Confederazione svedese dei datori di lavoro**, parte del ciclo di negoziati del 2013, ha portato all'introduzione di un supplemento del congedo parentale basato su un nuovo sistema concordato di assicurazione collettiva. L'accordo interessa dei settori prevalentemente femminili e prevede un aumento del congedo parentale da 150 a 180 giorni, inoltre una nuova disposizione prevede che i genitori possano recarsi alla clinica di maternità due volte durante le ore lavorative. L'assicurazione nazionale sul congedo parentale garantisce circa l'80 % della riduzione salariale per gli stipendi che non superano 37.000

SEK al mese. L'assicurazione è finanziata congiuntamente attraverso un premio fisso stanziato da tutti i datori di lavoro oggetto dell'accordo. L'accordo sostituisce le indennità retribuite del congedo parentale nel quadro di accordi precedenti e raddoppia in modo efficace la durata durante la quale i lavoratori percepiscono un'indennità supplementare da parte dal datore di lavoro oltre alla quota del congedo parentale pagata dallo stato. I sindacati ritengono che l'aumento del pagamento del congedo parentale incoraggerà maggiormente gli uomini ad utilizzarlo.

Un'altra strategia utilizzata durante i negoziati è quella di assicurarsi che il congedo parentale sia riconosciuto come periodo contributivo per gli aumenti salariali nell'ambito della contrattazione. È questa la linea adottata ad dai sindacati di Austria e in Svezia. Il sindacato **PRO-GE** in Austria dichiara che questo è stato *"un passo importante verso la riduzione delle disparità di salario tra uomini e donne che riconosce il congedo non retribuito utilizzato dai genitori nel quadro degli contratti collettivi"*. I sindacati intendono dunque continuare a considerare i periodi che qualificano gli aumenti salariali nel quadro della contrattazione collettiva e a porre il punto come priorità in futuro. Alcuni accordi precisano inoltre che i contributi pensionistici devono essere garantiti durante il congedo parentale. Questo è il caso, per esempio, degli accordi in **Bulgaria**.

In **Lussemburgo** un accordo del settore bancario del 2005 prevede che la durata del congedo parentale sia computata nel periodo di anzianità considerato per gli scatti di carriera. In **Danimarca**, il sindacato HK riferisce che i contratti collettivi del pubblico e privato attualmente contengono delle disposizioni sulla protezione dei contributi pensionistici dei genitori in congedo di maternità o parentale. Il sindacato considera una priorità la condivisione paritaria del congedo parentale da parte di padri e madri e il tema resterà un obiettivo importante per contratti collettivi futuri.

In **Italia**, i sindacati hanno privilegiato gli accordi di categoria ed aziendali sulla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, come strumento volto a modificare l'ambiente sociale e culturale e gli stereotipi di genere. L'obiettivo del sindacato del settore manifatturiero, **FILCTEM (CGIL)**, ad esempio, è quello di raggiungere un ampio **cambiamento sociale, economico e culturale** attraverso un rafforzamento delle capacità delle donne nel mercato del lavoro e in tutta la società (cfr. riquadro 4). Uno dei problemi che le donne in Italia devono affrontare è costituito dai tagli al welfare introdotti dalle misure di austerità, i quali hanno influenzato la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. La **CISL**, per esempio, sostiene che il welfare aziendale, che disciplina la conciliazione tra lavoro e famiglia, non solo è fondamentale per la parità di genere, ma anche per il successo aziendale. Una delle richieste della CGIL è di investire nel sistema di welfare e garantire diritti uguali ed universali per le donne di modo che possano esercitare maggiore controllo sulle proprie vite. Un **Protocollo d'Intesa per la promozione di azioni positive volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** è stato firmato nel 2014 nella Regione Marche tra i sindacati **ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL** e le associazioni dei principali datori di lavoro. Viene affermata la necessità di una condivisione delle responsabilità

familiari tra uomini e donne da promuovere anche attraverso accordi collettivi di secondo livello, destinando una particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili e ad un'organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra vita privata e lavoro. I sindacati sono del parere che gli accordi negoziati in quest'ambito siano fondamentali nella difesa di posti di lavoro delle donne.

CGIL CISL e UIL hanno concluso una serie di accordi di successo con grandi aziende come l'ENEL, Nestlé / San Pellegrino e Bitron. Un accordo con la società di fornitura elettrica nell'ambito dell'accordo di welfare aziendale **'People Care in ENEL'**, ad esempio, disciplina il benessere e la salute, la cura della famiglia, orari di lavoro flessibili e la progressione delle donne in posizioni manageriali. L'accordo presta un'attenzione particolare al lavoro flessibile, al telelavoro e al congedo parentale. Un accordo sul telelavoro e il congedo parentale è stato concluso con la **Nestlé / San Pellegrino** e prevede un aumento del congedo parentale e un rimborso per gli uomini. Fin dal 1990 sono stati conclusi diversi accordi con la società di elettronica **Bitron** sull'orario di lavoro flessibile e i diritti dei lavoratori part-time, il primo accordo aziendale in materia di orario di lavoro flessibile è stato siglato nel 2009.

#### **Riquadro 4: L'agenda negoziale della FILCTEM nel settore manifatturiero per un modello di impresa sociale e per la parità di genere**

Uno dei sindacati del settore manifatturiero italiano, la FILCTEM, ha promosso il cambiamento negli schemi negoziali e un cambiamento culturale che prenda in considerazione le disuguaglianze di genere nella contrattazione di secondo livello. Vari accordi integrano la questione della parità di genere prevedendo, ad esempio, asili nido aziendali, indennità di maternità, orari di lavoro flessibili che tengono conto dell'età dei figli e delle responsabilità familiari, il diritto dei lavoratori con responsabilità genitoriali di alternare lavoro part-time e full-time, telelavoro e la formazione per le lavoratrici che rientrano dal congedo di maternità. In alcune grandi aziende sono state negoziate ulteriori misure di welfare per la famiglia come, ad esempio, servizi di assistenza all'infanzia, sostegno alle famiglie con responsabilità di cura di persone anziane. Questo è stato particolarmente importante nel settore tessile, dove il 62% dei lavoratori sono donne.

La priorità strategica del sindacato è ottenere un cambiamento culturale, integrando la prospettiva di genere nella difesa dei posti di lavoro delle donne e negoziare accordi di categoria ed aziendali. L'attenzione si concentra sul miglioramento dell'organizzazione del lavoro e il superamento della segregazione occupazionale. Ciò è particolarmente importante in quanto i lavori delle donne sono sempre più insicuri e temporanei. Il punto di partenza è che i contratti collettivi

e la contrattazione non sono neutri dal punto di vista del genere, in particolare nel contesto della crisi. Se la contrattazione soddisfa le esigenze delle donne, ne consegue un effetto moltiplicatore che avvantaggia tutti. La FILCTEM, insieme con gli altri principali sindacati di categoria, ha concluso un gran numero di accordi aziendali con i datori di lavoro nel settore manifatturiero (tessile, chimico, gomma / plastica e servizi all'utenza), dove le donne rappresentano il 40% di tutti i lavoratori. Gli accordi settoriali sono stati valutati per il loro impatto di genere, permettendo al sindacato di integrare le questioni di parità di genere nella negoziazione e rinnovo di 30 accordi nazionali di categoria e di una serie di accordi aziendali. Accordi sono stati conclusi con molte delle grandi aziende manifatturiere, tra cui multinazionali quali la Bridgestone, Gucci, Luxottica, L'Oreal e ITC Farma. Gli accordi a livello aziendale rivolgono un'attenzione specifica alle misure di conciliazione, affrontando quindi il più ampio contesto del ruolo sociale delle donne.

Questo 'modello parità di genere sociale' ha comportato un'analisi di come cinque punti collegati alla parità di genere siano stati affrontati negli accordi di categoria ed aziendali: orari di lavoro flessibili; formazione; misure di sostegno per integrare l'economia familiare; orario di lavoro e conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata; servizi di assistenza all'infanzia; organizzazione del lavoro. Il sindacato di categoria ha effettuato una valutazione dell'impatto di genere degli accordi del settore manifatturiero e menziona 40 accordi di buone pratiche che hanno integrato tutte i cinque punti collegati alla parità di genere. Sono stati redatti strumenti pratici e liste di controllo per le aziende su come integrare le questioni di genere e le misure di conciliazione negli accordi. Il sindacato ritiene che la parità di genere può essere raggiunta solo se chi contratta conto del contesto sociale più ampio e della vita pubblica e privata delle donne.

Intervenendo alla conferenza della CES 'Negoziare la parità' organizzata a Vilnius nel 2013, Delia Nardone, Segretario Nazionale della FILCTEM ha dichiarato che: *"L'obiettivo è di affrontare gli stereotipi di genere e suggerire un modello culturale diverso. Effettuando un'analisi degli accordi che abbiamo concluso siamo in grado di dimostrare come che nessun contratto collettivo è neutro rispetto al genere. Promuovendo un modello sociale e un'organizzazione differenti per la contrattazione abbiamo convinto i datori di lavoro che le donne sono una risorsa per i datori di lavoro. La parità di genere è un obiettivo che tutti noi dobbiamo raggiungere"*.

Una recente indagine condotta dal sindacato **IG Metall** in Germania come parte della campagna **'Act Now'** ha dimostrato che le donne vogliono più tempo per conciliare lavoro, famiglia e vita privata. Negli ultimi anni in Germania, i sindacati hanno prestato maggiore attenzione alla questione dell'equilibrio vita-lavoro. IG Metall ha concluso accordi che estendono il congedo parentale in tutte le aziende del settore della metallurgia e dell'elettronica (Knüttel 2013). In una ricerca condotta dall'IG Metall, due terzi dei consigli di fabbrica sostengono che si tratta di una questione importante, sebbene fino ad ora solo il 15% degli accordi conclusi dai consigli contiene misure in materia di riconciliazione. IG Metall si è impegnata a dare priorità al tema della conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata nell'ambito del ciclo di negoziati del 2015. Inoltre, il sindacato ha negoziato numerosi accordi aziendali sulla flessibilità dell'orario di lavoro e le banche ore. Il sindacato sostiene che i genitori abbiano tratto beneficio dagli accordi che hanno ridotto l'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

## 4.5 SALARI MINIMI E AUMENTI RETRIBUTIVI PER I LAVORATORI A BASSA RETRIBUZIONE

I sindacati da tempo sostengono che l'aumento dei salari dei lavoratori a bassa retribuzione e l'introduzione di salari minimi possono condizionare in maniera significativa la riduzione del divario retributivo di genere. La fissazione del salario minimo è regolata principalmente in tre modi: **salario minimo legale** stabilito per legge; **salario minimi esteso attraverso accordi collettivi** regionali, di categoria o professionali; e **salario minimo definito attraverso la contrattazione collettiva** e negoziati con i datori di lavoro in funzione della loro capacità contributiva minima. Questo terzo modo ha predominato in paesi privi di salario minimo legale come, ad esempio, in Germania e nei paesi nordici.

Anche se il tipo di fissazione del salario minimo varia da paese a paese, è dimostrato che un aumento dei salari minimi riduce potenzialmente il divario retributivo di genere (Grimshaw et al. 2013, Rubery e Grimshaw 2011, Eurofound 2013). I paesi con salari minimi concordati collettivamente, presentano un segmento con bassi salari inferiore ed una maggiore protezione dei lavoratori part-time e temporanei (Eurofound 2013 e 2014). Una ricerca in **Belgio**, per esempio, dimostra che quando i salari minimi salgono la disuguaglianza dei redditi e il divario retributivo di genere diminuiscono (Vandekerckhove 2012). Alcuni sindacati, tuttavia, sostengono che questa non possa essere l'unica strategia per affrontare le cause strutturali del divario di retribuzione, poiché troppo generica.

L'aumento del **rischio di povertà per coloro che hanno un lavoro** in tutta Europa colpisce in modo sproporzionato le lavoratrici (Commissione europea 2010, Commissione europea 2014b). Quasi un terzo della popolazione in età lavorativa è composta da lavoratori poveri, molti dei quali sono donne (Commissione europea 2014b). Oltre l'8% dei lavoratori europei vive con degli stipendi al di sotto della soglia di povertà europea, in particolare nei paesi con una distribuzione dei redditi

irregolare e salari minimi bassi (Commissione europea 2012C.). In alcuni paesi i bassi salari minimi di legge hanno spinto molti sindacati a dare priorità a campagne per un salario minimo di sopravvivenza. In **Bulgaria**, ad esempio, il 42,6 % delle lavoratrici è a bassa retribuzione, rispetto al 37,4 % degli uomini. Di conseguenza il salario minimo può svolgere un ruolo per migliorare la situazione dei redditi delle donne (ILO 2012). In **Romania** fino al 2011 il salario minimo nazionale veniva fissato in consultazione con le parti sociali e diventava il punto di partenza per la contrattazione salariale, che attualmente è bloccata. Secondo i sindacati rumeni, il salario minimo resta al di sotto del livello di sopravvivenza, poiché i salari minimi rumeni sono un quarto del salario medio, contro circa la metà del salario medio irlandese.

I lavoratori part-time, in prevalenza donne, percepiscono salari orari significativamente più bassi rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Salari minimi bassi e l'incapacità di alcuni paesi di aumentare i salari per i lavoratori a bassa retribuzione, perpetuano il divario retributivo di genere (Eurofound 2010). I rischi crescenti di povertà di coloro che lavorano hanno portato all'adozione di una risoluzione del Parlamento europeo (2010) sul ruolo dei salari minimi nel promuovere una società inclusiva ed ad una proposta nel 2012 da parte della Commissione europea di introdurre salari minimi in Europa e dove possibile un aumento per ridurre il dumping sociale e la *"corsa al ribasso del costo del lavoro"*.

Quasi tre quarti degli Stati membri dell'UE dispongono di una qualche forma di salario minimo nazionale; nel resto dei paesi gli accordi collettivi di categoria fissano i minimi salariali, come in Austria, Danimarca, Finlandia, Germania, Italia, Svezia, Norvegia e Cipro. Tuttavia, i tassi di copertura dei salari minimi concordati nei settori a bassa retribuzione che impiegano prevalentemente le donne, sono molto più bassi in Germania e Norvegia. In Norvegia, ad esempio, il 68% dei lavoratori della vendita al dettaglio e il 50% dei lavoratori del settore alberghiero/della ristorazione sono coperti da salari minimi definiti attraverso la contrattazione collettiva. In Germania la copertura è più bassa, con una circa il 50% nel tessile/abbigliamento, il 55% nella vendita al dettaglio e solo il 36 % nei servizi alla persona (e i parrucchieri). In diversi paesi, tra cui Norvegia, Germania, Italia e Finlandia, i contratti collettivi possono estendere il salario minimo ai datori di lavoro non sindacalizzati. Tuttavia, la Commissione europea ha raccomandato ai paesi con salari minimi relativamente elevati si abbassarli; è il caso della Grecia nel quadro del programma della Troika.

La tabella 5 qui sopra evidenzia come **quasi un terzo dei sindacati ha concluso accordi sui salari minimi e sull'aumento del salario dei lavoratori a bassa retribuzione**. Alcuni esempi di trattative sindacali sui salari minimi che avrebbero una notevole influenza sulla bassa retribuzione delle donne riportati dai sindacati includono:

- La **ÖGB e i suoi sindacati affiliati in Austria** da tempo chiedono nei contratti collettivi conclusi dalle parti sociali un salario minimo mensile lordo di 1.500€, che corrisponde ad una retribuzione oraria lorda di 8,70€. Se introdotto circa

600.000 dipendenti beneficerebbero dell'aumento, la metà dei quali sarebbero i lavoratori part-time e circa il 70% dei quali donne. I sindacati avevano negoziato un livello salario minimo di 1.000€ in tutti i contratti collettivi di settore nel 2008.

- ▶ Alcuni sindacati hanno concluso accordi specifici sull'occupazione o accordi di categoria per garantire salari minimi per le lavoratrici a bassa retribuzione. In Irlanda ad esempio il **sindacato dei servizi SIPTU** ha negoziato un regolamento sull'occupazione delle imprese di pulizia, che garantisce un salario minimo di 9,50€. L'accordo è stato fondamentale mantenere i salari competitivi e non mettere i datori di lavoro sindacalizzati in una situazione di svantaggio competitivo. Lo status costituzionale della struttura del contratto di lavoro registrato (REA), che tutela legalmente i livelli salariali e le condizioni di lavoro di decine di migliaia di lavoratori in tutta Irlanda, è ora posto in dubbio a seguito di una sentenza della Corte Suprema, enunciata nel maggio 2013, che ha dichiarato i REA incostituzionali.
- ▶ La DGB e i suoi sindacati affiliati in Germania da tempo lottano per ottenere salari minimi obbligatori, tema che è stato al centro delle trattative volte ad aumentare i salari dei lavoratori a bassa retribuzione. Il sindacato dei servizi **Ver. di**, ad esempio, ha negoziato nel 2008 salari minimi specifici per i settori a bassa retribuzione, come quello dei servizi di cura alla persona e dei rifiuti. I datori di lavoro tuttavia hanno attuato gli accordi con riluttanza. Il sindacato, durante le trattative sui salari del settore pubblico, ha anche ottenuto l'introduzione di un'indennità forfettaria, oltre alla percentuale di aumento in busta paga, per i lavoratori del settore statale nazionale e locale. L'indennità ha determinato aumenti percentuali più elevati per i lavoratori a basso reddito. Nel primo anno ciò ha portato ad un aumento salariale di 50€ in più ovvero 3,1%, equivalente a 7,11% per i lavoratori in fondo della scala retributiva, a fronte di uno 4,02% per i lavoratori in cima alla scala del salario. Il livello di riferimento attuale per la DGB ed i suoi affiliati è di 8,50€ l'ora. Il salario minimo obbligatorio dovrebbe essere introdotto entro il 2017, sulla base di una legge attualmente in discussione nel parlamento tedesco. En **Lituanie**, la confédération Solidarumas signale que la négociation au niveau national par le biais du Conseil tripartite a été un important mécanisme de fixation des salaires minimums. Suite à une longue période de négociation, le salaire minimum a augmenté de 18%, après un gel des salaires de cinq ans. Le syndicat a commencé à négocier au niveau sectoriel, mais il y a eu quelques marches arrière car les employeurs ne voulaient pas reconnaître les négociations.
- ▶ In **Lituania la confederazione Solidarumas** riporta che la contrattazione a livello nazionale nell'ambito dei lavori del Consiglio tripartito è un meccanismo importante di fissazione del salario minimo. Dopo lunghe trattative, il salario minimo mensile è stato aumentato del 18%, a seguito di un congelamento dei salari durato cinque anni. Il sindacato ha iniziato a negoziare a livello settoriale, ma si sono verificate degli imprevisti poiché a sorpresa i datori di lavoro non hanno riconosciuto la validità del negoziato.

▶ In **Francia**, la **CGT** riferisce che ogni anno viene organizzata una riunione tripartita per discutere il livello del salario minimo, sulla base dell'indicizzazione del potere di acquisto e dei salari medi. Trattative sul salario minimo si svolgono anche a livello di categoria ed aziendale. Tuttavia, la raccomandazione del semestre europeo di congelare i salari e ridurre i salari minimi è, secondo la CGT, una violazione del tripartitismo che rischia inoltre di allargare il divario retributivo tra i sessi.

▶ Il sindacato **NSZZ Solidarnosc** ha concluso un accordo con il governo in **Polonia** per aumentare il salario minimo al livello del 50% del reddito medio. Un ruolo chiave che ha svolto il sindacato è consistito nel ricorso alla giustizia per garantire che i salari non pagati venissero erogati, in quanto la crisi economica ha determinato un notevole aumento di salari non pagati o di aumenti salariali non onorati.

▶ Nel **Regno Unito** la pressione esercitata dal sindacato ha portato all'introduzione di un salario minimo nazionale nel 1999, che ha influenzato positivamente i salari delle lavoratrici a bassa retribuzione. Recenti campagne sindacali per un salario minimo di sopravvivenza (Living Wage) hanno sottolineato l'effetto che questo potrebbe avere sulle lavoratrici. Il salario verrebbe calcolato sulla base dell'importo di cui le famiglie hanno bisogno per godere di uno standard minimo accettabile di vita, che attualmente corrisponde a 7,65£ (9,10€) a livello nazionale e a 8,80£ (10,50€) a Londra. Secondo il sindacato affiliato all'EPSU (2013) UNISON, a seguito delle campagne sindacali, almeno 34 enti locali in Inghilterra e Galles hanno attuato i Living Wage.

▶ In **Spagna**, i sindacati si adoperano da tempo per l'innalzamento dei livelli del salario minimo, attraverso l'aumento delle tabelle del **salario minimo interprofessionale** fissate annualmente dal governo. Tale finalità ha portato all'introduzione di obiettivi specifici nel quadro della contrattazione collettiva settoriale e aziendale volte a determinare i livelli minimi salariali, oltre a difendere l'uguaglianza nelle categorie professionali e nei salari, a promuovere la riduzione della segregazione professionale e a cercare di migliorare l'accesso delle donne alla formazione e allo sviluppo professionale.

I sindacati di **Belgio, Austria, Svezia e Italia** hanno concluso accordi per la tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici domestiche (CES 2011). In **Belgio**, ad esempio, un accordo tra le parti sociali ha impegnato le parti ad avviare un negoziato su salari e condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici domestiche. In **Italia**, il primo accordo collettivo di categoria del settore risale al 1974 ed è rivisto ogni quattro anni. Disciplina una vasta gamma di questioni relative al pagamento e alle condizioni di lavoro dei lavoratori migranti. L'affiliato della CES svizzero SGB / USS, ha negoziato un "*modello di contratto di lavoro*" nazionale, che stabilisce salari minimi e condizioni di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici domestiche. In **Spagna**, la confederazione CCOO ha riferito che nel 2012 è stata presentata una proposta per migliorare il salario minimo e dei negoziati sul nuovo regolamento per i lavoratori e le lavoratrici domestiche a

seguito della loro recente introduzione nel sistema generale di sicurezza sociale. Il sindacato ha promosso questo obiettivo per qualche tempo, determinando grandi miglioramenti nelle condizioni di lavoro e nei diritti di protezione sociale dei lavoratori e delle lavoratrici domestiche. CCOO e UGT chiedono aumenti nominali annui superiori all'indice del potere d'acquisto, al fine di impostare una prospettiva di medio termine.

## 4.6 AUMENTI SALARIALI NEI SETTORI A PREVALENZA FEMMINILE

La segregazione professionale è considerata essere da molti sindacati una delle principali cause del divario retributivo tra i sessi. Alcuni sindacati hanno affrontato i problemi connessi con la segregazione professionale e la sottovalutazione del lavoro femminile puntando ad aumenti salariali aggiuntivi per i lavoratori impiegati nei settori a prevalenza femminile. Secondo quest'impostazione, si cerca di introdurre aumenti salariali superiori alla media, per i lavoratori nei settori a prevalenza femminile, sulla base del fatto che ciò riequilibrerebbe la sottovalutazione storica del lavoro delle donne, la segregazione professionale e le strategie di contrattazione collettiva che tradizionalmente hanno garantito aumenti salariali più elevati nei confronti di lavoratori di sesso maschile.

Come risulta dalla tabella 5 qui sopra, **il 26% dei sindacati che hanno risposto all'indagine della CES dichiara di aver negoziato aumenti salariali specifici per le donne impiegate in settori a prevalenza femminile.** Gli accordi sono stati esclusivamente conclusi da confederazioni sindacali e sono stati progettati per 'alzare il livello', attraverso l'aumento dei salari dei lavoratori a bassa retribuzione nei settori e nelle professioni che sono prevalentemente occupate da donne. In alcuni casi, i sindacati hanno puntato ai settori femminili scarsamente retribuiti per introdurre aumenti salariali aggiuntivi. La **Confederazione islandese del lavoro** ha posto come priorità aumenti salariali accessori per i lavoratori a bassa retribuzione nel ciclo di negoziati degli accordi collettivi, nel 2008 e nel 2010. Incrementi salariali aggiuntivi per i lavoratori a bassa retribuzione sono stati introdotti, soprattutto per i gruppi di donne impiegate in lavori non qualificati o semi-qualificati del settore della sanità e cura. Durante la crisi economica la Confederazione ha cercato di proteggere questi gruppi da ulteriori tagli ai salari.

Questo approccio è stato adottato dai sindacati del settore pubblico in **Bulgaria, Danimarca, Germania, Norvegia e Regno Unito**, sulla base del fatto che il miglioramento dei salari delle lavoratrici a bassa retribuzione ha avuto un impatto significativo nella riduzione delle differenze salariali (EPSU 2013). Le strategie adottate spaziano dall'eliminazione dei livelli salariali più bassi del settore pubblico in Danimarca e del governo locale nel Regno Unito, alla negoziazione di aumenti salariali forfettari per i lavoratori del settore pubblico a bassa retribuzione in Germania. Nel Regno Unito, la determinazione del salario per i lavoratori delle amministrazioni locali ha determinato la cancellazione dei livelli salariali più bassi, con

un conseguente aumento del 2,3% per i lavoratori che sono passati al livello superiore. Nel 2010 il sindacato del servizio pubblico NIPSA ha negoziato nel Nord Irlanda un accordo sulla parità retributiva, che ha fatto salire i lavoratori di tre livelli salariali al grado successivo, determinando salari più alti per i lavoratori prevalentemente di sesso femminile. In Bulgaria, nel 2011 sono stati raggiunti miglioramenti dei salari delle donne nelle professioni a predominanza femminile del settore della sanità. Nel settore sanitario, dove gli stipendi degli infermieri sono molto bassi, la federazione del servizio sanitario KNSB ha negoziato aumenti salariali addizionali per infermieri e medici.

In **Norvegia**, a seguito di aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione nel settore pubblico, la **Commissione norvegese per la parità di genere** ha raccomandato aumenti salariali mirati per le professioni a predominanza femminile del settore pubblico. Tuttavia, i sindacati del settore pubblico **Ver. di** tedesco e **Kommunal** svedese sostengono che negli ultimi anni i datori di lavoro sono stati poco propensi ad aumentare i salari dei lavoratori a basso reddito attraverso aumenti forfettari. In altri settori sono stati invece conclusi aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione.

In **Irlanda**, il sindacato MANDATE che rappresenta il settore del commercio e della vendita al dettaglio ha concluso un accordo per migliorare i salari ed il lavoro dignitoso per i lavoratori del settore, generalmente mal retribuiti, impiegati con contratti part-time e in prevalenza occupato da donne. È stato raggiunto un accordo nel 2013 che prevede un aumento ai salari dei dipendenti dei grandi magazzini Dunnes Stores – in prevalenza donne – del 3%. Il sindacato sta cercando di ottenere un aumento simile per i 4.000 lavoratori della catena di vendita al dettaglio della Penney.

La creazione di fondi speciali – *“Indennità di parità”* – è una misura adottata per colmare il differenziale salariale in cui si prevede che un bilancio addizionale di parità venga negoziato nel quadro di un contratto collettivo. Vengono forniti più avanti alcuni esempi di accordi conclusi in Finlandia, Svezia e Norvegia che stabiliscono indennità di parità per i lavoratori di settori a prevalenza femminile.

► In **Finlandia** le *“indennità di parità”* sono state introdotte per migliorare i salari dei settori scarsamente retribuiti e a prevalenza femminile. La dimensione dell'indennità dipende da quanto le occupazioni interessate siano a predominanza femminile o a basso reddito. Le *“indennità di parità”* sono state introdotte una prima volta nel ciclo di contrattazione 1988-2005 di accordi specifici di categoria. Un'indennità pari al 2% è stata erogata per i lavoratori in occupazioni a predominanza femminile nel settore pubblico, l'1,5% è destinato ai lavoratori a bassa retribuzione. Il contratto collettivo 2007-2010 sui salari del settore dei dipendenti comunali ha introdotto le indennità di parità per le occupazioni a predominanza femminile e a bassa retribuzione. Nell'accordo dei dipendenti statali per il periodo 2007-2010, lo 0,2% della massa salariale è stata utilizzata per ridurre il divario retributivo di genere. L'indennità di parità salariale dello 0,2% del settore statale è stata calcolata sulla base di un indicatore di

parità salariale, che ha misurato la retribuzione delle donne e degli uomini in dipartimenti o agenzie specifiche. Le indennità sono state proposte anche nella più recente tornata contrattuale, alcuni accordi di categoria destinano lo 0,5% dei costi della massa salariale viene destinato a ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne (2012-2014).

- ▶ Anche il sindacato svedese LO ha negoziato “un’indennità di parità” per le occupazioni a predominanza femminile. Tale misura è stata un elemento centrale nel quadro del coordinamento salariale dell’LO-Svezia, in cui sindacati nazionali coordinano le loro richieste in vista delle trattative sindacali nazionali a livello settoriale. La misura più efficace per ridurre le disparità di trattamento economico è consistita nella regolazione delle differenze salariali tra settori dominati da uomini e donne. Questo processo ha avuto inizio durante le trattative sui salariali del 2007, quando è stato istituito un “Fondo per la parità” finalizzato ad equilibrare i salari e che si aggiungeva alle solite istanze di aumenti retributivi. La dotazione del fondo è stata determinata da ciascun settore contrattante in base al numero di donne che guadagnavano meno di 20.000 SEK. Le trattative a livello centrale hanno condotto alla conclusione di contratti della durata di tre anni e l’aumento salariale più elevato è stato conseguito nei settori del commercio e della vendita al dettaglio e del pubblico impiego, tutti a prevalenza femminile. Durante il ciclo negoziale del 2013 le richieste coordinate dei sindacati nazionali affiliati ad LO hanno continuato ad incentrarsi sui lavoratori mal retribuiti nei grandi settori trattanti, prevalentemente occupati da donne. L’accordo 2013 prevede che in tutti i settori con salari medi mensili inferiori a 25 000 SEK, l’aumento minimo dovrà essere effettuato in corone e non attraverso percentuali. LO considera l’introduzione di aumenti forfettari come un altro modo per ridurre la differenza percentuale tra i posti di lavoro a bassa retribuzione a prevalenza femminile e gli altri lavori a prevalenza maschile.
- ▶ In **Norvegia**, i sindacati hanno negoziato aumenti salariali più elevati per le donne occupate in settori a predominanza femminile del pubblico e privato. Il sindacato LO riferisce che nel 2012, durante le trattative salariali del settore manifatturiero, i datori di lavoro hanno ostacolato gli aumenti per i lavoratori a bassa retribuzione. Un accordo concluso dal Mediatore di Stato ha determinato la conclusione di accordi che prevedono indennità addizionali per i lavoratori meno pagati nei settori a prevalenza femminile. L’Accordo collettivo generale dello Stato prevede un capitolo sugli accordi a livello locale che dispone che “*quando le differenze salariali documentate non possono essere spiegate da un’altra ragione diversa dal genere, il datore di lavoro, in consultazione con i sindacati, dovrà colmare le differenze salariali in base alla legge sulla parità*”.

## 4.7 MIGLIORARE LA TRASPARENZA SALARIALE

L’indagine della CES rileva che **accordi in materia di sondaggi sui salari/ redditi sono stati conclusi da quasi un quarto dei sindacati**. Esempi di accordi a livello aziendale per elaborare sondaggi sui salari / relazioni sulla parità retributiva a livello aziendale sono stati riportati dai sindacati di **Austria, Danimarca, Svezia, Finlandia e Regno Unito**. Nei paesi in cui tali misure sono previste dalla legge come, ad esempio, in Austria, Svezia e Finlandia, è stato più facile concludere accordi con i datori di lavoro sulla parità salariale (come descritto nel paragrafo 4.2). Per esempio, in Svezia i sindacati svolgono un ruolo attivo e collaborativo nella definizione e realizzazione di indagini sui salari sul posto di lavoro, le cui disposizioni sono oramai spesso incluse nei contratti collettivi.

In **Austria**, la legge che impone alle imprese di presentare relazioni sulla parità salariale è stata migliorata da accordi settoriali, che hanno specificato il tipo di informazioni che devono essere analizzate e presentate. È importante sottolineare che la qualità dei dati salariali dipende dal livello del contratto (settoriale o aziendale). I sindacati hanno svolto un ruolo attivo nell’integrare le disposizioni delle relazioni nei contratti collettivi e nel formare e sostenere i membri ad analizzare i dati provenienti dalle relazioni sulla parità retributiva. Una lezione importante che si può trarre dall’esperienza austriaca, consiste nel fatto che i membri del consiglio di fabbrica, che hanno maturato esperienza nell’analizzare le relazioni salariali ed identificare potenziali disparità del sistema retributivo, non sono fatti automaticamente parte delle negoziazioni trattanti.

L’attuazione della legge **danese** sulla parità salariale ha condotto alla conclusione di alcuni accordi importanti nel 2010. Ad esempio, il **sindacato DK** ha negoziato diversi accordi con le municipalità perché venissero effettuate indagini sulla parità salariale. Un esempio è fornito dal contratto collettivo dei municipi del 2010, che disciplina disposizioni e criteri da osservare prima di svolgere analisi sui salari.

## 4.8 SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE E DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE NEUTRI RISPETTO AL GENERE

Accordi in materia di trasparenza salariale che disciplinano sistemi di classificazione e di valutazione professionale non discriminatori, sono stati riportati da poco più di un quarto dei sindacati che hanno risposto all’indagine della CES ‘Negoziare la parità’. Esempi di buone prassi di accordi in materia di lavoro di classificazione e valutazione professionale neutri rispetto al genere stati documentati in Belgio, Islanda e Finlandia. L’EPSU (2013) ha raccolto degli esempi del settore pubblico, quali il sistema di valutazione professionale olandese del settore della sanità, che ha contribuito a garantire una retribuzione più elevata per le occupazioni di cura alla persona.

Alcuni sindacati, per esempio in **Belgio, Francia, Svezia** e il **Regno Unito**, hanno effettuato una misurazione della perfor-

mance sulla base di criteri oggettivi e analitici (competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro) e previsto le linee guida per chi deve negoziare. A **Cipro** è stata prevista una formazione specifica per gli ispettori del lavoro e le parti sociali sulla valutazione professionale non discriminatoria rispetto al genere, nell'ambito di un progetto finanziato dall'Unione europea sulla parità salariale.

Una misura adottata dai sindacati è stata quella di utilizzare la contrattazione collettiva per porre fine a sistemi retributivi discriminatori attraverso l'introduzione di **criteri neutri rispetto al genere**. In **Finlandia**, ad esempio, un nuovo **sistema retributivo trasparente** è stato introdotto nel 2008 e contiene criteri di valutazione professionale non discriminatori nei confronti delle donne un salario calcolato sulla base della prestazione. Alcuni sindacati hanno elaborato delle linee guida su come garantire la neutralità nei sistemi di classificazione delle professioni e nelle griglie di valutazione. I sindacati **belgi** sottolineano il ruolo importante svolto dall'Istituto per l'uguaglianza di genere, il quale ha recentemente coinvolto i sindacati nella definizione di **sistemi di classificazione professionali neutri rispetto al genere** (cfr. oltre Tabella 5). Nel **Regno Unito**, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione e classificazione, nell'ambito dell'**Agenda per il Cambiamento** prevista dall'accordo del settore sanitario e degli **accordi sullo Statuto Unico** nel settore del governo locale, prevedono valutazioni professionali neutrali dal punto di vista del genere per affrontare la questione della sottovalutazione del lavoro femminile e rimuovere sistemi retributivi iniqui o discriminatori. In **Germania**, pressione ed azioni di sciopero da parte dei lavoratori municipali dei servizi sociali e per l'infanzia hanno condotto alla conclusione di un accordo che prevede l'avvio di trattative nel 2014 per definire per un nuovo sistema di retribuzione e classificazione, allo scopo di eliminare le discriminazioni ancora presenti nel sistema.

**Box 5: Trattative per un sistema di classificazione delle professioni neutro rispetto al genere in Belgio**

La legge del 10 maggio 2007 per la lotta contro le discriminazioni tra uomini e donne, stabilisce un quadro giuridico solido sulla parità di genere. Esso obbliga le parti sociali interprofessionali, di categoria e di impresa ad adoperarsi per colmare il divario retributivo di genere. Secondo i sindacati belgi, la legge ha fornito un quadro normativo per la conclusione di accordi in materia di valutazione professionale privi di pregiudizi di genere e sottovalutazione del lavoro femminile. Dal 1999 le parti sociali si sono impegnate a garantire una retribuzione uguale per un lavoro di pari valore attraverso una classificazione delle professioni neutrale rispetto al genere. La legislazione sulla parità salariale adottata il 22 aprile 2012 ha introdotto *“l'obbligo di negoziare misure contro il divario salariale a livello settoriale”*.

La legge infatti dispone che:

- ▶ Le aziende devono fornire informazioni sui salari. Quelle con più di 50 addetti devono concludere un piano d'azione; e le imprese devono nominare un mediatore aziendale;
- ▶ I contratti collettivi devono essere stipulati a livello aziendale per fornire sistemi di classificazione non discriminatori;
- ▶ A livello settoriale, il confronto del costo del lavoro con quello dei paesi confinanti dovrà essere accompagnato da una relazione sul divario retributivo tra i sessi;
- ▶ Contratti collettivi di categoria devono essere conclusi se non è già il caso e commissioni bipartite devono redigere sistemi di classificazione delle professioni non discriminatori e basati su criteri neutri dal punto di vista del genere.

I sindacati belgi riportano che la disposizione relativa all'introduzione di sistemi di classificazione delle professioni è stata scarsamente applicata; ciò è in parte dovuto al fatto che la classificazione delle professioni è molto complicata e si è avuta difficoltà a raggiungere un accordo sui criteri che dovrebbero essere utilizzati. I sindacati sostengono che occorrono migliori indicatori e **criteri neutri rispetto al genere**, per poter svolgere comparazioni di pari valore.

Per questa ragione, sono state elaborate delle linee guida sulla **'Neutralità di genere nella valutazione e classificazione delle professioni'** da parte di esperti sindacali per l'Istituto per l'uguaglianza di uomini e donne in Belgio (Pardon e Biard 2013). Le linee guida contengono spiegazioni e una lista di controllo sui sistemi di classificazione delle professioni neutri rispetto al genere ed un sistema di punteggio per garantire che la neutralità di genere venga assicurata. Includono una guida dettagliata per introdurre una proposta di schema di valutazione professionale, preparare una valutazione delle performance, come descrivere le occupazioni e valutare le mansioni in base a criteri oggettivi e come infine sviluppare di un sistema di classificazione delle professioni neutro rispetto al genere. Sono stati individuati sei grandi criteri (e diversi sotto criteri) per svolgere un'analisi delle mansioni neutra dal punto di vista del genere sulla base di un metodo analitico (competenze e qualifiche, capacità alla risoluzione dei problemi, responsabilità, comunicazione, lavoro di squadra e gestione del team e l'ambiente di lavoro).

È fondamentale che tutte le professioni si basino sugli stessi criteri, poiché occorre occuparsi anche di quelle competenze femminili tipiche dei settori che occupano prevalentemente le donne e che sono state trascurate.

rate. Ciò acquisirà importanza in futuro, per accrescere il valore del lavoro delle donne e garantire che le loro competenze non vengano ulteriormente trascurate. I sindacati belgi ritengono che gli accordi collettivi saranno fondamentali in futuro per elaborare valutazioni professionali neutre rispetto al genere, specialmente a livello settoriale. Altre linee guida sono state elaborate dai sindacati con l'obiettivo di preparare i negoziatori ad attuare la legge.

Una strategia fondamentale per i sindacati francesi è consistita nell'accrescere il valore attribuito al lavoro delle donne. Nel 2004 è stata elaborata una griglia di valutazione professionale volta a valutare l'equivalenza tra il lavoro delle donne e quello degli uomini. I sindacati miravano all'epoca ad un aumento dei salari, mentre i datori di lavoro coglievano l'occasione per provare ad abbassarli. Ciò ha indotto il sindacato FO a rimettere in discussione la strategia, perché potenzialmente avrebbe potuto condurre ad una riduzione dei salari per le donne. FO sostenne che, in assenza di criteri neutrali rispetto al genere, vi fosse il pericolo che i salari delle donne peggiorassero. Poiché la massa salariale era fissa, i datori di lavoro ritenevano che gli aumenti dei salari delle donne avrebbero dovuto provenire da una riduzione dei salari degli uomini. FO fece pressione perché venissero adottate misure correttive per superare la bassa retribuzione delle donne, ma non a costo dei salari degli uomini. FO ha elaborato una lista di controllo con domande che sono rilevanti per colmare il divario retributivo di genere – la questione che il sindacato tuttavia si pone è come tradurre lo strumento nella pratica? Ciò solleva alcune domande importanti su come le griglie si sono evolute e come le qualifiche sono classificate nelle griglie salariali. In questo contesto, i sindacati francesi sostengono che è importante disporre di criteri oggettivi che considerano la sottovalutazione e la poca attenzione prestata alle competenze femminili (come ad esempio la capacità di risolvere i problemi, una maggiore empatia, l'abilità di svolgere più compiti contemporaneamente, l'uso della tecnologia nel lavoro amministrativo, la gestione del tempo, ecc.). La confederazione francese **CFDT** ha suggerito in modo analogo che criteri neutrali rispetto al genere devono essere inclusi nelle griglie di classificazione delle professioni al fine di evitare un aumento delle differenze salariali. La CFDT ha riferito che sono in corso progetti per testare i nuovi criteri e una guida con criteri neutrali dal punto di vista del genere è stata elaborata da esperti in collaborazione con i sindacati per stabilire un metodo che consenta di individuare criteri discriminatori nella classificazione delle professioni.

L'indagine della CES tuttavia rileva che, in alcuni paesi, i sindacati hanno avuto difficoltà ad applicare il principio 'un lavoro di pari valore' a causa della mancanza di una definizione legale e/o della difficoltà ad attuare un valore uguale. In alcuni casi ciò è stato imputato alla mancanza di strumenti specifici per effettuare una valutazione professionale neutrale rispetto al genere, in altri casi il sindacato ha sostenuto che la contrattazione decentrata può rendere difficile trovare un termine

di riferimento e quindi poter confrontare due lavori basati sulla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. I principali ostacoli rilevati sono: la segregazione occupazionale, il crescente utilizzo di collaboratori esterni (outsourcing - che ha riguardato in particolare le professioni femminili) e le difficoltà ad ottenere informazioni sul termine di paragone. La mancanza di trasparenza dei salari specie nel settore privato, ha reso difficile la rilevazione delle differenze salariali per un lavoro di pari valore. In alcuni paesi la legge non fa alcun riferimento al divieto di sistemi discriminatori di classificazione delle professioni e nell'ambito di un'altra indagine realizzata dalla CES (2012a), si rileva come la legge di quattro paesi (Belgio, Spagna, Lituania e Svezia) non contenga nessuna definizione di "lavoro di pari valore". I sindacati di questi paesi sostengono che il vuoto normativo renda il concetto vulnerabile ad interpretazioni divergenti e tale incertezza è un ostacolo per stabilire la parità salariale per un lavoro di pari valore. La riluttanza da parte dei datori di lavoro ad affrontare la questione è stata sollevata da molti e, in alcuni casi, le condizioni del mercato del lavoro sono utilizzate come base per la disparità salariale.

La **mancanza di strumenti o metodi concordati** per effettuare una valutazione professionale neutrale rispetto al genere è stata sottolineata da vari sindacati. Nella Repubblica Ceca il giudice del lavoro ha suggerito che occorre dotarsi di una guida per la valutazione professionale e di un catalogo ragionato delle varie professioni, sulla base di criteri e categorie di lavoro diverse. Nel complesso, i sindacati ritengono che la **valutazione professionale non influenzata da pregiudizi di genere** sia molto importante e i sindacati devono poter aver accesso ad informazioni su occupazioni e retribuzioni rilasciate dai datori di lavoro in modo che possano definire livelli salariali per ogni professione nei contratti collettivi. Molti sindacati sostengono la necessità di una guida chiara, con definizioni giuridiche precise, su strumenti e metodi di valutazione professionali neutrali dal punto di vista del genere al fine di superare la sottovalutazione del lavoro delle donne.

## 4.9 INDENNITÀ CONNESSE AL SALARIO

La tendenza verso l'individualizzazione dei salari è una delle preoccupazioni sollevata da molti sindacati, che sottolineano la mancanza di trasparenza nei premi collegati alla performance. In Germania, ad esempio, il sindacato **Ver.di** si è opposto a tali premi previsti da alcuni accordi nel settore pubblico, eliminandoli. I premi legati alla performance sono divenuti piuttosto comuni nel settore pubblico del **Regno Unito**, in particolare nelle occupazioni di alto livello e meglio retribuite. In **Estonia**, l'elevato divario retributivo di genere si spiega in parte con l'individuazione dei salari e il collegamento di questi ultimi con la performance, oltre al basso potere contrattuale dei sindacati.

In alcuni paesi le trattative sindacali hanno puntato a rendere visibili i criteri utilizzati per determinare le indennità salariali collegate alla performance. Smith (1996) ha rilevato che i premi salariali di questo tipo potrebbero corrispondere al 6% del divario retributivo genere. Alcuni sindacati sostengono di conseguenza

che una maggiore trasparenza nella definizione e applicazione dei criteri che misurano la performance possono migliorare i salari delle donne, specie in certe categorie di lavoro.

Il sindacato **svedese LO** ritiene che occorra evitare l'individualizzazione dei salari e che il modo migliore per la loro determinazione sia la contrattazione collettiva a livello centrale, in quanto i lavoratori meno pagati non beneficiano degli approcci individualizzati, a differenza dei lavoratori meglio retribuiti. Secondo LO, è importante difendere una prospettiva di classe: poiché le donne hanno meno poteri negoziali, LO ha deciso di porre come priorità il livellamento dei salari garantendo aumenti retributivi più elevati per i lavoratori meno pagati. Tuttavia, alcuni sindacati svedesi si chiedono se questa strategia non possa potenzialmente danneggiare le donne impiegate in posizioni di lavoro superiori e ben retribuite nel pubblico impiego.

Il sindacato **svedese Vision**, che rappresenta i lavoratori delle municipalità locali, ha concluso nel 2012 un accordo quadriennale sui salari. L'accordo prevede aumenti salariali generali di almeno il 2,6% durante i primi due anni, mentre durante gli ultimi due anni dell'accordo saranno introdotti aumenti salariali individuali. Il sindacato sostiene che gli aumenti individuali premetteranno ai lavoratori di ottenere aumenti salariali più elevati, garantendo in tal modo un sistema più equo che porterà una riduzione del divario retributivo di genere. L'accordo prevede che il datore di lavoro calcoli le indennità sulla base di una valutazione trasparente delle competenze e della performance e del salario percepito. È prevista l'elaborazione di linee guida e specifici strumenti per consentire ai datori di lavoro ed ai sindacati per valutare le occupazioni in questo modo.

**SACO**, la confederazione che rappresenta i colletti bianchi in Svezia, ha seguito un approccio simile. L'obiettivo del sindacato è quello di ridurre il divario retributivo di genere prestando maggiore attenzione alla trasparenza nell'individuazione dei salari. Ne è conseguita la definizione di uno strumento di ricerca dei salari del personale universitario, ponderato sulla base delle informazioni fornite dagli iscritti al sindacato e dai datori di lavoro, che fornisce una valutazione delle qualifiche e dei livelli retributivi.<sup>15</sup> Questo strumento calcola i salari medi e il divario tra le varie professioni, consentendo al sindacato di determinare quanto guadagnano le persone e se il salario percepito per il lavoro svolto corrisponde ai livelli di mercato. Il sindacato sostiene che lo strumento costituisce la base per concludere buoni accordi, ma che spetti alle singole persone negoziare i propri salari. Le indennità pensionistiche e le ferie fanno parte del pacchetto e i lavoratori possono scambiare un aumento salariale con più giorni di ferie, in base alle proprie esigenze. SACO sostiene che lo sviluppo dei salari individuali possa avvantaggiare le donne. Il sindacato ha fatto pressione per ottenere tale trasparenza nei salari, sulla base del fatto che gli aumenti salariali negoziati individualmente, che predominano in questo settore, variavano ampiamente, tendevano ad avvantaggiare gli uomini e non fossero trasparenti e basati su criteri chiari.

## 4.10 COME VENGONO CONCLUSI GLI ACCORDI

L'indagine della CES 'Negoziare la parità' ha rilevato le modalità con cui i sindacati concludono gli accordi e come la necessità di affrontare la questione relativa alla disparità di trattamento economico tra uomini e donne viene presentata ai datori di lavoro. Molti sindacati hanno dichiarato che questo è stato il risultato di molti anni di pressioni e campagne, sia all'interno del sindacato che dall'esterno affinché i datori di lavoro prendessero seriamente le questioni di genere. Diversi sindacati hanno ribadito l'importanza del *"Quadro d'azione per la parità di genere"* delle parti sociali europee (2005), che ha stabilito l'obiettivo politico della contrattazione collettiva come strumento per la parità di genere, mentre altri hanno sottolineato l'importanza della parità salariale e della normativa sulla parità di genere, che stabilisce un quadro giuridico di riferimento per la contrattazione collettiva.

La maggior parte dei sindacati ha dichiarato che le prime iniziative volte a negoziare accordi sulla parità salariale sono state la risultante di decisioni politiche sulla parità di genere adottate da organi decisionali sindacali e durante i congressi; decisioni importanti per creare un'ampia base di sostegno dei sindacati sulla questione. Molti sindacati hanno dichiarato di organizzare da tempo campagne ed azioni di lobby, che si sono rivelate utili per affrontare il tema con i datori di lavoro. In Islanda, per esempio, i due accordi conclusi con i datori di lavoro sono il risultato di una ricerca e di una raccolta di dati realizzati dalla **Confederazione islandese del lavoro**. Ciò ha portato ad aprire un dialogo con la confederazione dei datori di lavoro a cui sono stati presentati i dati sulle disparità di trattamento economico ed ad ottenere che i datori si convincessero della necessità di aprire una trattativa sulla questione del divario retributivo di genere. Altri, come ad esempio il sindacato **francese CGT**, sostengono che una base solida di dati è cruciale per convincere i datori di lavoro a prendere sul serio la parità di genere negli accordi. In Francia i sindacati basano le loro argomentazioni su un'analisi dettagliata delle relazioni sulla parità retributiva in azienda di uomini e donne, l'orario di lavoro, la formazione, l'assunzione, lo sviluppo professionale, la qualificazione e classificazione delle professioni. Su questa base sono stati in grado di individuare dove sono presenti le discriminazioni e le disparità di trattamento, che a sua volta diventano la base di prova per le loro rivendicazioni.

In **Austria**, il mainstreaming di genere è stato inserito come priorità politica nel piano di lavoro del sindacato adottato dal Comitato Nazionale unitario nel 2008. Ciò ha spinto i sindacati a collaborare con gli organismi nazionali di parità e le ONG per concludere un accordo nazionale con il governo, tuttora in vigore. Il sindacato **svedese LO** ha sollevato la questione delle cause strutturali della disparità salariale e la valorizzazione ineguale del lavoro delle donne e degli uomini all'interno del sindacato e con i datori di lavoro. In un paese con un mercato del lavoro altamente segregato tali temi sono diventati prioritari nelle trattative con i datori di lavoro. LO per esempio sottolinea come la legittimità di tutto il sistema dei contratti collettivi si fondi in parte sul fatto che le parti sociali possano alterare sistemi antiquati di rapporti salariali, considerati profondamente ingiusti dalla maggioranza dei gruppi salariali.

<sup>15</sup> Si veda: <http://www.jusek.se/About-Jusek/>

In alcuni casi, i sindacati hanno dovuto insistere ed elaborare linee guida e corsi di formazione per i **negoziatori sindacali** e, quindi, utilizzare questi strumenti per convincere i datori di lavoro dell'importanza di ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Uno studio belga realizzato dalla CSC/Hiva/FTU (2010) su *"La prospettiva di genere nel dialogo sociale a livello settoriale"* evidenzia, ad esempio, l'importanza di una prospettiva di genere a livello interconfederale e di categoria. Lo studio elenca le principali aree di azione e raccomandazioni per la contrattazione collettiva ed è stato supportato da una campagna di sensibilizzazione e dalla pubblicazione di brochure e schede informative per i negozianti. Il sindacato **ACV/CSC** riferisce che sono registrati progressi nell'attuazione delle raccomandazioni. Un altro esempio proposto dalla **sindacato belga CNE** consiste in un rapporto che indica una serie di proposte a cui ispirarsi durante le trattative ed un documento *"La parità, una missione incompiuta: proposte per il ciclo di negoziati 2013-2014 a livello settoriale ed aziendale"* che definisce obiettivi e le linee guida su come negoziare in tema di parità (CNE 2013).

## 4.11 CONCLUSIONI

In questo capitolo è emersa l'importanza dei contratti collettivi nella riduzione delle disparità di salario tra uomini e donne. Sono state descritte una serie di misure adottate durante i negoziati, quali la segregazione occupazionale e i bassi salari delle donne, la valorizzazione arbitraria del lavoro delle donne, la ripartizione ineguale del lavoro e delle responsabilità familiari, la necessità di integrare la parità di genere in tutti gli accordi collettivi. Nell'ambito dell'indagine della CES 'Negoziare la parità' sono stati raccolti oltre 100 esempi di accordi di sindacati affiliati, quasi la metà di tutti i sindacati che hanno partecipato all'indagine riferiscono di aver concluso accordi sull'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, un terzo sullo sviluppo professionale e la formazione delle donne. Un numero considerevole ha introdotto misure che hanno direttamente inciso sui salari contrattati, per esempio, negoziando un'estensione del salario minimo o integrando il divario di genere in accordi esistenti o accordi sui salari. Alcuni sindacati hanno negoziato aumenti salariali aggiuntivi per i lavoratori a bassa retribuzione o *"indennità di parità"* destinate ai lavoratori a bassa retribuzione nei settori a prevalenza femminile.

Una delle questioni chiave sollevate nell'ambito dell'indagine 'Negoziare la parità' è l'importanza della trasparenza dei salari e dei dati disaggregati per genere: un gran numero di sindacati sostiene che entrambi sono problematiche prioritarie da affrontare nelle trattative future. I due temi, insieme alla necessità di definire criteri neutrali rispetto al genere nei sistemi di classificazione e di valutazione professionale e di affrontare la questione dei bassi salari nei settori a prevalenza femminile, dimostrano in maniera preoccupante che le cause strutturali del divario salariale delle donne e la sottovalutazione del loro lavoro devono essere affrontate in modo più sistematico. È importante inoltre sottolineare che la fissazione dei salari, sempre più caratterizzata da un'impostazione individualistica

e legata a indennità di performance, necessita che i sindacati considerino l'impatto di genere di tali sistemi di determinazione dei salari, attraverso il ricorso a strumenti che promuovano la trasparenza salariale e criteri neutrali dal punto di vista del genere.

I capitoli successivi analizzano più nel dettaglio le strategie politiche sindacali volte a promuovere la contrattazione per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne.

# CAPITOLO 5: STRATEGIE SINDACALI, POLITICHE ED AZIONI PER RIDURRE IL DIVARIO SALARIALE TRA UOMINI E DONNE

*“L’intera società deve affrontare il problema della disparità salariale, tutte le istituzioni della società hanno la responsabilità di assicurare la parità nei salari, il divario retributivo costituisce una delle peggiori forme di discriminazione ... I sindacati devono battersi perché ci siano più donne in posizioni manageriali e devono promuovere azioni che prestano attenzione agli aspetti pubblici, privati, politici e sociali della vita e a promuovere pari diritti”.*

Ekaterina Yordanova (CITUB / Membro del Comitato ristretto delle donne della CES), intervenendo al seminario della CES ‘Negoziazione la parità’ di Sofia, 17 aprile 2013

## 5.1 INTRODUZIONE

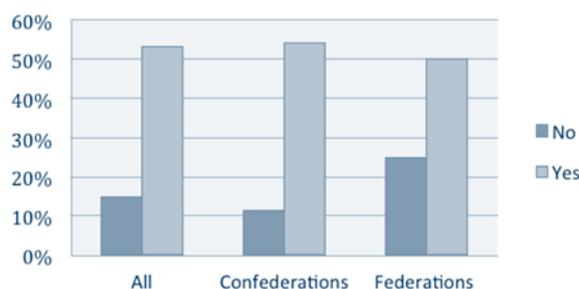
Quest’ultimo capitolo descrive la gamma di azioni sindacali, strategie e politiche adottate per sensibilizzare e promuovere la questione della parità di genere nella contrattazione. Alcune derivano da politiche e strategie interne al sindacato o da azioni e campagne sindacali finalizzate ad influenzare i dibattiti politici nazionali. Un gran numero di sindacati ha messo in atto misure concrete, strategie coerenti e solide posizioni politiche che hanno determinato cambiamenti nel modo in cui i sindacati contrattano. Come descritto nel capitolo precedente, la contrattazione collettiva è sotto forte pressione; ciononostante, molti sindacati stanno adottando nuovi ed innovativi metodi per affrontare il divario retributivo di genere nell’ambito dei negoziati. Molti di questi obiettivi sono stati integrati nelle strategie, posizioni politiche e campagne sindacali, che hanno dato visibilità alla questione della disparità di salario tra uomini e donne e in molti casi dimostrato una maggiore consapevolezza delle cause complesse e molteplici che lo determinano e delle disuguaglianze strutturali tra uomini e donne. Tuttavia, nel quadro di un clima più ostile, che minaccia l’autonomia della contrattazione collettiva e i benefici della parità di genere, i sindacati subiscono una pressione ancora maggiore per mantenere la parità di genere nell’agenda negoziale e politica dei governi nazionali. Ne consegue che molti degli esempi forniti in questo capitolo rappresentano risposte alle attuali sfide che le trattative sindacali incontrano per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne.

## 5.2 STRATEGIE E POLITICHE SINDACALI

In relazione alle strategie e politiche sindacali volte a colmare il divario retributivo tra uomini e donne, il grafico 6 segnala che **oltre la metà dei sindacati che hanno risposto all’indagine della CES dichiara di aver messo in atto una strategia o una politica per ridurre le disparità di trattamento economico di genere** (il 54 % delle confederazioni, il 50 %

delle federazioni). Tra coloro che hanno attuato strategie e politiche in quest’ambito risulta esserci un equilibrio tra quelle strategie e politiche che si concentrano specificatamente sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore e quelle che affrontano altre questioni che incidono sulle disparità di trattamento economico (come le politiche di conciliazione, la formazione e lo sviluppo professionale). Molte delle strategie e posizioni politiche sulla parità di genere sono state adottate da sindacati basati nel Nord Europa ed nell’Europa occidentale, dove il divario salariale di genere e la segregazione occupazionale continuano ad essere elevati. Al contrario, i sindacati dell’Europa centrale ed orientale hanno introdotto un numero inferiore di azioni volte a ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. In questi paesi, che tendono ad essere caratterizzati da un divario retributivo tra i sessi basso, le strategie sindacali hanno riguardato in misura maggiore i bassi salari di tutti i lavoratori, rispetto ad una specifica attenzione politica sul divario retributivo di genere.

**Figura 6: Strategie/Politiche sindacali per ridurre le disparità salariali (%)**



Fonte: Indagine della CES 2013

Gli esempi forniti dai sindacati sulle proprie strategie e politiche nell'ambito dell'indagine della CES 'Negoziare la parità', rilevano che il differenziale salariale è generalmente considerato essere il risultato di più fattori, che richiedono strategie variegate. Diversi sindacati riferiscono che le loro strategie sono state influenzate dalle raccomandazioni contenute nella **risoluzione della CES "Ridurre il divario retributivo di genere"** e dalle priorità stabilite nell'ambito del **quadro di azione sulla parità di genere delle parti sociali europee** (2005). Il **sindacato rumeno BNS**, ad esempio, ha utilizzato il quadro d'azione come base per la sua azione di sensibilizzazione e contrattazione ed ha organizzato corsi di formazione per i negoziatori perché riuscissero ad includere il tema nelle agende negoziali dei diversi settori.

Alcuni sindacati hanno strategie specifiche sulla parità salariale e il divario retributivo di genere. Nel 2013 il **sindacato finlandese AKAVA** ha approvato una strategia sulla parità salariale e una politica sulla parità retributiva. I sindacati sostengono che sia emerso un interesse crescente sulle questioni relative alla parità di genere negli ultimi anni e l'AKAVA ha recentemente ricostituito il gruppo di lavoro sulla parità, con la partecipazione attiva degli iscritti. Linee guida e corsi di formazione sulla parità salariale sono stati messi a disposizione dei membri delle delegazioni trattanti, nel quadro dell'impegno del sindacato al mainstreaming di genere. In **Austria**, la **ÖGB** ha una politica sulla parità salariale per un lavoro di pari valore ed una priorità specifica per affrontare gli ambiti che hanno un impatto sulle disparità di salario tra uomini e donne, quali le politiche di conciliazione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne, le misure che contrastano la sottovalutazione del lavoro femminile e la segregazione di genere. Il **rapporto "Der Kollektivvertrag – Instrument zur Chancengleichheit"** ("Contratti collettivi: uno strumento per la parità di genere") definisce queste priorità e propone linee guida per i negoziatori.

Nella maggior parte dei casi gli orientamenti politici strategici sono stati stabiliti durante i congressi sindacali. In **Portogallo**, ad esempio, la sesta edizione della Conferenza della **CGTP-IN** sulla parità tra uomini e donne è stata organizzata nel 2013 durante la quale è stato approvato un piano d'azione per il periodo 2013-2017 con un elenco di rivendicazioni ("**Carta Rivendicativa Immediata**"). Durante l'ultimo Congresso del **sindacato degli insegnanti norvegese** si è deciso di dare priorità al tema della parità salariale: "*Il sindacato si adopererà per una parità reale e una società in cui le donne e gli uomini avranno condizioni e valori uguali. Il principio della parità salariale dovrà diventare la base per la nostra azione, le professioni a predominanza femminile dovranno essere retribuite allo stesso livello delle professioni a maggioranza maschile che presentano livelli di istruzione, competenze e responsabilità simili*".

Sono stati inoltre forniti esempi di priorità strategiche unitarie che stanno venendo attuate da tutte le confederazioni sindacali presenti a livello nazionale. In **Belgio**, ad esempio, le tre confederazioni nazionali (ACV/CSC, ABVV/FGTB e ACLVB/CGSLB) hanno firmato nel 2004 una Carta per la parità delle donne e

degli uomini nei sindacati. La **Carta si propone di sostenere i sindacati** ad integrare il genere nella contrattazione collettiva; include l'adozione di una dichiarazione sul principio del mainstreaming di genere e l'impegno a prestare maggiore attenzione alle questioni di genere, a partire dalla rappresentanza delle donne nelle proprie organizzazioni.

La **DGB** tedesca ha sviluppato una serie di strategie per affrontare le disparità di salario tra uomini e donne come, ad esempio, la **rete sulla parità salariale** (Netzwerk Entgeltgleichheit), la sensibilizzazione di tutti i comitati di contrattazione in merito alla contrattazione collettiva e alle politiche salariali che hanno un impatto sulle disparità di trattamento economico tra uomini e donne e l'adozione di politiche di mainstreaming di genere.

Anche il sindacato **svedese LO** ha stabilito una serie di priorità politiche per favorire una più equa distribuzione del congedo parentale tra uomini e donne, che il sindacato sostiene essere un presupposto importante perché le donne siano retribuite allo stesso modo nel mercato del lavoro. Allo stesso modo, il sindacato ritiene che i servizi di sostegno all'infanzia finanziati dallo stato siano essenziali per garantire che i genitori e, in particolare le donne, non siano costretti a ridurre le ore di lavoro o accettare condizioni peggiori. Inoltre, LO si adopera per porre fine alla segregazione di genere e per uniformare le differenze salariali, indipendentemente da quale genere prevalga in una professione o in un settore. Un'altra priorità nell'azione del sindacato LO consiste nel colmare il divario retributivo di genere, limitando il lavoro part-time e il lavoro a tempo determinato nei settori coperti da contratti collettivi dei sindacati affiliati ad LO.

Diversi sindacati dell'Europa centrale ed orientale hanno dichiarato di non aver introdotto specifiche politiche o strategie sindacali per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. La **confederazione polacca Solidarnosc NSZZ** riferisce, ad esempio, che lo statuto del sindacato afferma che "*l'organizzazione rappresenterà ogni affiliato allo stesso modo*" e di conseguenza incontra difficoltà ad attuare misure specifiche in risposta alla situazione delle donne. In Bulgaria, il sindacato **Podkrepa** riferisce che il sindacato non ha una strategia specifica per ridurre le disparità di trattamento economico. Tuttavia, la Confederazione partecipa ad un progetto finanziato dal fondo sociale europeo "Podkrepa per il lavoro dignitoso", che ha aiutato il sindacato ad integrare una serie di azioni di genere nel sindacare nuovi membri, cambiare la cultura dei negoziati e attuare la legislazione sociale e del lavoro. In Bulgaria, il lavoro a bassa retribuzione delle donne continua a rappresentare la sfida maggiore e la più grande priorità per i sindacati.

### Strategie unitarie delle parti sociali sulla parità salariale

In alcuni casi, le strategie per affrontare le disparità di trattamento economico di genere sono state sviluppate in maniera unitaria tra le parti sociali. Ciò è stato possibile nei paesi in cui esistono buone strutture di dialogo sociale.

La Confederazione islandese del Lavoro dispone di una strategia e di un impegno politico per affrontare il divario retributivo di

genere nell'ambito della contrattazione collettiva. Un risultato importante conseguito dalla confederazione è consistito nella firma di un **Protocollo tra le parti sociali** nell'ambito dagli accordi collettivi del 2008 e del 2010, che comprende un impegno a promuovere l'uguaglianza di genere e l'introduzione di un sistema di certificazione per le imprese in materia di parità di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Il protocollo inoltre dispone l'avvio di una collaborazione con l'ufficio di statistica islandese per ottenere migliori dati di genere trasparenti in modo che le parti sociali possano analizzare le informazioni ed identificare il divario retributivo di genere, oltre a promuovere la conoscenza e la comprensione della parità di genere nei confronti di lavoratori e imprese.

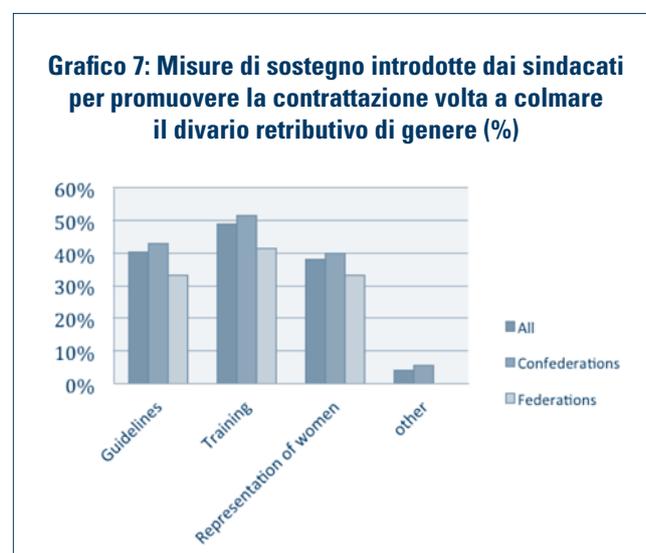
Questo approccio unitario è stato raggiunto anche in **Finlandia**, uno dei pochi paesi ad avere una strategia nazionale sulla parità salariale, sviluppata ed attuata in collaborazione con le parti sociali. Il **programma finlandese tripartito sulla parità salariale 2006-2011** contiene disposizioni sulla contrattazione collettiva, su misure volte ad eliminare la segregazione professionale di genere, sul sostegno allo sviluppo professionale delle donne e la leadership femminile e, infine, sullo sviluppo di sistemi retributivi e di congedo parentale che promuovano l'equilibrio lavoro-famiglia. L'obiettivo fissato è quello di ridurre il divario retributivo di genere del 15% entro il 2015. Sebbene il programma non sia stato pienamente attuato ed i sindacati abbiano criticato il contenuto e la copertura dei sondaggi sui salari, il divario retributivo di genere è diminuito dell'1% grazie agli accordi collettivi in materia di parità salariale e all'introduzione di nuovi sistemi di analisi dei salari, pianificazione sulla parità, sondaggi sui salari e lo sviluppo professionale delle donne (Eluders et al 2011, Khoreva 2012, Webster 2013).

Il sindacato **tedesco IG Metall** ha messo in atto una serie di azioni per aiutare gli attori economici ad attuare le politiche di parità di genere. Il progetto dell'IG Metall "*Forza! – un salario equo per le donne*" ("*Auf geht di - Fiere Entgelt für Frauen*") è stato adottato per portare la questione della parità salariale al centro dell'azione del consiglio di fabbrica e dell'azione di sensibilizzazione. 16 Sono stati realizzati vari strumenti e risorse nell'ambito del progetto, quali uno strumento per calcolare il divario retributivo di genere. Un volantino scaricabile definisce gli obiettivi sul tema "*Parità al lavoro? Noi ti aiutiamo!*" ed è finalizzato a supportare l'azione dei consigli di fabbrica volta a migliorare le condizioni di lavoro di uomini e donne. Il sindacato sostiene che il cambiamento demografico e la crescente carenza di lavoratori qualificati rendono la questione della parità tra uomini e donne un "*tema caldo*" per l'economia, la politica e la società.

## 5.3 MISURE DI SOSTEGNO INTRODOTTE DAL SINDACATO PER PROMUOVERE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Una delle maggiori sfide per i sindacati è garantire che le questioni relative alla parità di genere siano integrate nei processi decisionali sindacali e nella contrattazione collettiva. Si tratta di un obiettivo di lunga data della CES e dei suoi affiliati. La crescente presenza delle donne nei sindacati e la loro influenza e determinazione nel promuovere la parità di genere ha gradualmente portato molti sindacati ad occuparsi di questi problemi nell'ambito della contrattazione collettiva. Il grafico 7 elenca le principali misure e azioni condotte dai sindacati per promuovere la parità di genere nella contrattazione collettiva. **Quasi la metà dei sindacati che hanno risposto all'indagine ha introdotto la parità di genere e promosso dei moduli formativi sul mainstreaming di genere per le delegazioni trattanti, il 40% ha elaborato linee guida specifiche su come integrare una prospettiva di genere nella contrattazione collettiva e il 38% ha menzionato misure volte a migliorare la rappresentanza delle donne nelle delegazioni trattanti.**

Sono stati riportati molti "*altri tipi di azioni*" dai sindacati, quali azioni specifiche che monitorano il contenuto potenzialmente discriminatorio dei contratti collettivi, le campagne sulla parità salariale e le disparità di trattamento economico, studi e raccolta di dati, lo sviluppo di sistemi di certificazione e attività di lobby per influenzare la normativa nazionale e la politica.



Fonte: Indagine della CES 2013

### Linee guida per i negoziatori sindacali

Come mostrato nel grafico 7, poco più del 40% delle confederazioni sindacali e poco più del 30% delle federazioni sindacali hanno elaborato **linee guida per la riduzione delle disparità di trattamento economico per le delegazioni trattanti**. Si passa da linee guida generali che mirano a sensibilizzare rispetto al tema della disparità salariale tra uomini e

16 Per maggiori informazioni si veda: <http://www.igmetall.de/SID-00030880-7C5CE3C8/fares-entgelt-fuer-frauen-11300.htm>

donne, a linee guida specifiche e dettagliate riguardanti particolari argomenti e settori merceologici, spesso preparate prima che comincino tornate contrattuali.

Tra i vari esempi di linee guida vi sono quelle redatte da strutture femminili all'interno dei sindacati, oppure quelle realizzate dalle stesse strutture sindacali di contrattazione collettiva. Il **sindacato tedesco dei servizi Ver.di** ha ad esempio pubblicato una serie di linee guida per promuovere la parità di genere nella contrattazione collettiva, con un'attenzione specifica al mainstreaming di genere nella contrattazione collettiva per i sindacati affiliati e per il consiglio di fabbrica tramite la sua struttura nazionale di contrattazione collettiva.

Alcuni sindacati, come ad esempio quelli di **Belgio, Francia, Lituania e Regno Unito**, hanno privilegiato lo sviluppo di strumenti e linee guida in merito a criteri neutrali dal punto di vista del genere per la valutazione professionale. Questo è un tema che per molti sindacati che hanno risposto all'indagine meriterebbe un investimento maggiore in termini di formazione e conoscenza per migliorare la comprensione, che resta insufficiente. In molti sostengono che questo sarà un ambito di azione sindacale importante che permetterà di affrontare la sottovalutazione del lavoro femminile.

A tal fine, in **Lituania**, la **confederazione LPSK** ha elaborato un **"modello di accordo collettivo"** per le aziende. Nel 2005 le parti sociali nazionali hanno concluso un accordo sulla *"Metodologia per la valutazione delle occupazioni e posizioni"* basato su otto fattori (1) istruzione, 2) esperienza professionale, 3) livelli professionali e decisionali, 4) la portata del processo decisionale e la libertà di azione, 5) l'autonomia e la creatività lavoro, 6) la responsabilità, 7) la complessità del lavoro e 8) le condizioni di lavoro). Le parti sociali ritengono che questo sia uno strumento importante, dato il basso livello di copertura della contrattazione collettiva nelle aziende in Lituania. L'accordo è stato firmato dalle organizzazioni dei due datori di lavoro lituani e dalle tre confederazioni sindacali nazionali.

In Belgio il sindacato **ACV/CSC** ha realizzato una brochure sulla parità di genere che illustra gli strumenti a disposizione di chi negozia gli emolumenti salariali, la formazione, il part-time, ecc. Anche la **FGTB/ABVV** si è dotata di una serie di strumenti e politiche volte a promuovere la parità di genere nella contrattazione collettiva. A livello federale si è puntato molto sul mainstreaming di genere, anche se la sfida è garantire che questi strumenti siano pienamente integrati nella contrattazione collettiva. Un opuscolo pubblicato dal sindacato ACV/CSC dal titolo *"Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise"* (**Occupatevi del divario salariale nella vostra azienda**) propone delle linee guida ai comitati sindacali su come affrontare la questione della parità tra uomini e donne nelle aziende e nelle organizzazioni. Sostiene che, sebbene la legge sia un prerequisito per la parità, occorrono impegni specifici da parte degli attori sociali e delle autorità pubbliche che diano attuazione pratica alla normativa. Propone dei suggerimenti su come i rappresentanti sindacali possono portare la questione della parità salariale all'ordine del giorno dei consigli di fabbrica al

fine di valutare il divario retributivo in azienda e di offrire suggerimenti di azioni per affrontare le cause del divario salariale.<sup>17</sup>

In **Austria**, il sindacato **ÖGB** ha introdotto una gamma di strumenti di supporto, informazione e formazione per le delegazioni trattanti e i membri dei consigli di fabbrica, quali linee guida per la contrattazione, liste di controllo ed un manuale sulle relazioni sulla parità retributiva. I sindacati hanno preso parte ad una campagna sul divario retributivo di genere e la ÖGB organizza ogni anno una giornata sulla parità salariale. La confederazione austriaca ha anche sviluppato una piattaforma online con informazioni, suggerimenti e materiali utili per promuovere la trasparenza salariale. È compresa una lista di controllo su come analizzare una relazione sui salari ed un manuale per il rapporto sulle retribuzioni.<sup>18</sup> Il **sindacato austriaco dei lavoratori del settore privato, dei grafici e dei giornalisti (GPA) e il sindacato dei metalmeccanici e dei tessili (GMT)** hanno elaborato delle linee guida sul mainstreaming di genere nella contrattazione collettiva. Il GPA si è impegnato ad esaminare tutti i principali contratti collettivi al fine di individuare disposizioni discriminatorie rispetto al genere, con l'obiettivo di eliminarle dalla contrattazione collettiva.

Altre linee guida riportate sono quelle elaborate nel 2004 dal 'Dipartimento Parità uomo-donna' della confederazione **cipriota DEOK** che riguardano la parità salariale per i formatori sindacali e gli affiliati. In **Irlanda** la confederazione **ICTU** ha realizzato nel 2004 un toolkit per i negozianti sindacali, gli operatori e gli attivisti. Il toolkit *"Negoziare la parità di genere e salariale"* definisce linee guida pratiche per i negozianti sindacali, i funzionari e gli attivisti ed include un 'modello di clausola di genere' per i negozianti sindacali.<sup>19</sup> Le linee guida per i negoziati a livello locale, pubblicate dal **sindacato degli insegnanti in Norvegia** prevedono un capitolo sulla parità salariale e la Legge sulla parità.

Una strategia importante consiste nel discutere, concordare e redigere linee guida specifiche di genere per i negozianti sindacali prima che comincino le trattative. Si tratta di un risultato notevole conseguito in alcuni paesi ed è importante che le linee guida siano precise e rilevanti per i negoziati. È il caso, ad esempio, di **Svezia, Finlandia, Islanda e Spagna**. La **Confederazione del Lavoro islandese** ha pubblicato delle linee guida per promuovere l'integrazione della dimensione di genere nelle delegazioni trattanti nell'ambito degli accordi collettivi negoziati nel 2008 e nel 2010. L'elaborazione delle linee guida è stata resa possibile grazie al lavoro della Commissione sulla parità e la famiglia che ha organizzato corsi di formazione speciali sulle questioni di genere nella contrattazione collettiva e il rafforzamento delle capacità delle donne nel processo decisionale all'interno del sindacato. In **Spagna** il sindacato metalmeccanico **MCA- UGT** predispone tutti gli anni annuali delle linee guida sulle questioni di genere per le dele-

17 Si veda: [http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart\\_tcm22-283459.pdf](http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf)

18 Si veda: [http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart\\_tcm22-283459.pdf](http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf)

19 Si veda: <http://www.ictu.ie/publications/fulllist/negotiating-for-equality-gender-and-pay-toolkit/>

gazioni trattanti, che sono supportate da corsi di formazione annuali rivolti a giovani negoziatori ed a operatori. In **Belgio** il sindacato CNE ha adottato proposte specifiche per la contrattazione collettiva in vista delle trattative della tornata 2013-2014. Il rapporto **“La parità, una missione incompiuta: proposte per il ciclo di negoziati 2013-2014 a livello settoriale ed aziendale”** formula proposte specifiche e linee guida pratiche per negoziatori sindacali in materia di lavoro delle donne a tempo parziale, segregazione occupazionale, l’equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata, la sottovalutazione del lavoro delle donne, i dati disaggregati per genere e la trasparenza dei salariale.<sup>20</sup>

### Riquadro 6: Confederazione slovena dei sindacati liberi: il divario retributivo di genere – dalla teoria alla pratica

A conclusione del progetto *“Il divario retributivo di genere – dalla teoria alla pratica”* è stato elaborato un manuale *“Salario uguale per un lavoro di pari valore: una guida pratica”* contenente esempi di azioni per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Il manuale si basa su uno studio effettuato sul divario retributivo di genere in Slovenia, che ha rilevato che le disparità di salario sono una risultante di una determinazione discriminatoria della retribuzione base; di una classificazione salariale ingiusta; di bonus, indennità e premi accessori che tendono ad avvantaggiare le occupazioni maschili e a sminuire le occupazioni femminili. La guida pratica individua le strategie per le parti sociali nell’attuazione della parità salariale per un lavoro di pari valore, concentrandosi sul ruolo dei contratti collettivi aziendali. Tra le soluzioni proposte nella guida si prevede: l’integrazione del principio di non discriminazione e criteri neutrali dal punto di vista del genere nella determinazione del salario e degli incentivi salariali negli accordi collettivi aziendali, una valutazione professionale non discriminatoria e la non discriminazione nell’uso dei congedi di malattia o i per ragioni familiari. Tali azioni sono state attuate nell’ambito di un progetto finanziato dall’UE (2012-2013) e coordinato dalla Confederazione slovena dei sindacati liberi, in collaborazione con le confederazioni sindacali provenienti da Austria, Croazia, Serbia, Slovenia e Montenegro

Per maggiori informazioni si veda:  
[http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1172:gender-pay-gap--from-expertise-to-action&catid=21:opis-projektov&Itemid=26](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=1172:gender-pay-gap--from-expertise-to-action&catid=21:opis-projektov&Itemid=26)

20 Si veda: Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Disponibile alla pagina: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>

## Linee guida bipartite e tripartite

In alcuni casi, le linee guida sono state elaborate attraverso iniziative bipartite e tripartite con organismi di parità e di occupazione. Nei Paesi Bassi, la Fondazione tripartita del lavoro (Stichting van de Arbeid, STAR) ha introdotto una **“Lista di controllo sulla parità di retribuzione per i sistemi di pagamento”**, uno strumento rivolto alle parti sociali per verificare i loro sistemi di pagamento. In alcuni paesi gli organismi nazionali di parità hanno svolto un ruolo importante nella promozione di buone prassi e nell’elaborazione di raccomandazioni per le parti sociali, anche se alcuni sindacati hanno riferito delle difficoltà degli organismi di parità a continuare la loro azione, a causa delle misure di austerità. Linee guida specifiche sono state elaborate in quei paesi che hanno disposizioni legislative in materia di piani per la parità e relazioni sulla parità retributiva, spesso realizzate in collaborazione con i datori di lavoro, gli organismi di parità e i ministeri nazionali. Un esempio è fornito dall’Austria, dove i sindacati hanno contribuito alla realizzazione di un **manuale pratico su come attuare le relazioni sulla parità salariale delle aziende**. Il manuale si basa sulle esperienze ed i risultati di pratiche aziendali esistenti in materia di trasparenza salariale e relazioni sulla parità retributiva e fornisce una serie di suggerimenti per i sindacati ed i datori di lavoro. Il manuale aggiornato è stato pubblicato nell’ambito di una cooperazione che ha coinvolto la ÖGB - donne e il Ministero federale per le donne.<sup>21</sup>

## La formazione e la sensibilizzazione delle delegazioni trattanti

Un altro aspetto di importanza fondamentale e, spesso, direttamente collegato con le linee guida di cui sopra, è quello di cambiare le percezioni e gli stereotipi e di sensibilizzare le delegazioni trattanti su come le questioni di genere possano essere integrate nei negoziati. La maggior parte dei sindacati dispongono di dipartimenti e scuole di formazione e / o sono coinvolti in moduli formativi su diversi temi collegati alla parità di genere. A livello nazionale, **circa la metà di tutti i sindacati riferisce di aver attivato dei corsi formazione sulle differenze salariali di genere**, molti dei quali sono stati progettati per sensibilizzare maggiormente le delegazioni trattanti, i negoziatori sindacali, gli operatori e i membri. Sono previsti dei corsi di formazione in materia di parità di retribuzione nella contrattazione collettiva rivolti ai negoziatori sindacali, come nel caso del sindacato degli insegnanti norvegese, o azioni di sensibilizzazione rivolte ai sindacati locali di tipo più informale, come riportato dal **sindacato belga BTB** del porto di Anversa, che ha organizzato incontri informali con le lavoratrici al fine di favorire la partecipazione delle donne nella contrattazione collettiva e nei processi decisionali. Il sindacato inglese **NUT** sostiene che *“la contrattazione collettiva è fondamentale nella lotta per la parità delle donne”* e si sta impegnando per favorire il cambiamento nella didattica, per esempio in relazione agli

21 “Einkommensbericht – Praxis-Ratgeber” (Relazione sui salari – una guida pratica). [http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=S06/Page/Index&n=S06\\_30.1.a&cid=1370420192530](http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=S06/Page/Index&n=S06_30.1.a&cid=1370420192530)

stereotipi di genere. Il sindacato ha realizzato di recente uno strumento dal nome “Per distruggere gli stampini” (**Breaking the Mould**) volto a cambiare gli atteggiamenti e combattere gli stereotipi di genere delle generazioni future.<sup>22</sup>

La confederazione **portoghese CGTP-IN** ha una strategia che si concentra sulla contrattazione collettiva, azioni sindacali a livello aziendale e partecipazione negli organi deputati a promuovere la parità tra uomini e donne come, ad esempio, la Commissione per la Parità nel Lavoro e nell’Occupazione. Parte di questo lavoro consiste nel realizzare campagne e studi di sensibilizzazione. Il sindacato ha influenzato direttamente e partecipato all’iniziativa **‘Agire per l’uguaglianza’** promossa nel 2007, che prevedeva azioni di sensibilizzazione rivolte ai rappresentanti sindacali a livello settoriale e regionale. Il progetto si rivolgeva anche al settore dell’istruzione (‘Agire per l’uguaglianza nelle scuole’) sollecitando la conoscenza della parità da parte degli insegnanti ed includeva dei moduli sulla violenza sul luogo di lavoro e in famiglia. Tra il 2010 e il 2012 la CGTP-IN ha partecipato in un progetto finanziato dall’UE che mira a migliorare l’equilibrio tra lavoro e vita attraverso accordi sull’orario di lavoro in sei settori. Il progetto ha previsto la realizzazione di uno studio sull’impatto dell’organizzazione dell’orario di lavoro sull’equilibrio vita-lavoro e una guida sull’organizzazione dell’orario di lavoro. Sono state promosse diverse attività, tra cui seminari settoriali, newsletter e attività di sensibilizzazione.

Uno studio della **CGTP-IN** sulla parità di genere nel settore industriale é arrivato alla conclusione che la segregazione del lavoro sia la causa principale del divario retributivo tra uomini e donne. Il sindacato afferma che questa é *“la nostra sfida principale per il futuro”*. In seguito a questo studio, la Federazione principale dell’industria (Fiequimetal) ha organizzato un seminario nel 2013 per discuterne i risultati. Le conclusioni del seminario raccomandano che le aziende vengano convinte a migliorare la propria immagine, integrando le questioni relative alla parità di genere nei loro piani di responsabilità sociale delle imprese. Il seminario ha individuato due sfide, la prima riguarda la contrattazione individuale e sistemi retributivi collegati ad indennità discriminatorie, la seconda il problema delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Il seminario ha concluso che é importante rafforzare l’azione sindacale sul posto di lavoro al fine di migliorare la parità di genere.

In alcuni casi, sono stati organizzati formazioni sindacali a livello europeo attraverso il dipartimento di formazione dell’Istituto sindacale europeo (ETUI), che nel corso degli ultimi anni ha promosso una serie di corsi di formazione e seminari europei sulla parità di retribuzione e le disuguaglianze salariali di genere come parte della sua azione di mainstreaming di genere. Un corso di formazione organizzato congiuntamente dall’EPSU e dall’ETUI a Bruxelles, nel 2011, prevedeva, ad esempio, la condivisione di esperienze tra i sindacati dei servizi pubblici e lo sviluppo di strategie per promuovere la parità di retribuzione nella contrattazione collettiva.<sup>23</sup>

22 Si veda: <https://www.teachers.org.UK/files/stereotypes-stop.pdf>

23 Si veda: [http://fc.runo.se/~jel/epsuGPG\\_2011/](http://fc.runo.se/~jel/epsuGPG_2011/)

## Migliorare la presenza delle donne nelle delegazioni trattanti

Negli ultimi due decenni sempre più donne si sono iscritte al sindacato, raggiungendo circa il 45% del totale dei membri nel 2013 (ETUC 2013). Il tasso di sindacalizzazione delle donne in Europa varia da paese a paese.<sup>24</sup> Un livello più alto di sindacalizzazione e presenza delle donne in ruoli di leadership sindacale si registra nei paesi nordici e baltici, rispetto ad altri paesi europei. La pubblicazione della CES **‘Dal tesseramento alla leadership: promuovere il ruolo delle donne nei sindacati’** (CES 2010) ha ribadito l’importanza del ruolo e dell’opinione delle donne nei posti decisionali sindacali, nei processi decisionali e nelle delegazioni trattanti. L’equilibrio di genere nelle delegazioni trattanti è stato importante per modificare il pensiero sindacale sulla parità di genere. Infatti consente di integrare nuove prospettive nell’agenda negoziale, arricchendo e promuovendo nuovi approcci nella contrattazione e un cambiamento culturale e di azione, anche grazie alle esperienze e conoscenze delle negoziatrici donne.<sup>25</sup> L’indagine della CES dell’8 marzo rileva che molti sindacati stanno introducendo strategie e politiche per migliorare l’equilibrio di genere, tre quarti delle confederazioni dispongono di una politica specifica finalizzata ad accrescere la presenza delle donne nei loro organi decisionali (CES 2010).

Rispondendo all’indagine della CES ‘Negoziare la parità’, un numero elevato di sindacati sottolinea l’importanza della presenza delle donne nelle delegazioni trattanti, quale prerequisito di cui la contrattazione si deve dotare per ridurre le differenze salariali tra uomini e donne e molti sindacati hanno riportato l’introduzione di quote o altri meccanismi per migliorare la rappresentanza delle donne nei processi decisionali. **Poco meno del 40% delle organizzazioni che hanno risposto all’indagine hanno attuato politiche o strategie per migliorare la rappresentazione delle donne nelle delegazioni trattanti.**

La risoluzione congressuale del **sindacato belga ACV/CSC**, ad esempio, é stata preceduta da una campagna interna per migliorare il numero di attivisti sindacali donne e per migliorare la rappresentanza delle donne negli organi decisionali. Era stato deciso che entro il 2006 le strutture sindacali dovessero essere composte per almeno un terzo da donne. Le questioni di genere sono state integrate nei corsi di formazione del sindacato e tutte le organizzazioni affiliate alla confederazione hanno

24 Il tasso di sindacalizzazione nell’Unione europea è in media del 23%. I livelli più elevati si registrano in Finlandia (74%) e Svezia (70%) e i più bassi in Estonia e Lituania (10%) e Francia (8%). L’appartenenza sindacale, tuttavia, non riflette la copertura della contrattazione collettiva. In Francia, ad esempio, il tasso di sindacalizzazione è basso, ma i sindacati sono in grado di mobilitare una gran parte della forza lavoro. Si è verificato un calo della sindacalizzazione in Europa, specie in alcuni paesi dell’Europa centrale e orientale. In Germania, ad esempio, dal 1991 in poi la DGB ha perso il 48% degli iscritti. Il settore pubblico presenta un tasso di sindacalizzazione più elevato rispetto al privato e le lavoratrici del settore pubblico tendono maggiormente ad affiliarsi ad un sindacato.

25 Si veda il rapporto della CES « From membership to leadership » Disponibile alla pagina: <http://www.etuc.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-reFonte-guide#Uzgcjko90x>

dovuto elaborare un piano d'azione sulla parità di genere. È stato istituito un comitato nazionale specifico, un'unità di coordinamento ed un forum per le pari opportunità. Sebbene si siano registrati dei miglioramenti, l'obiettivo quantitativo di un terzo di donne negli organi decisionali non è stato raggiunto. Le donne sono ancora sottorappresentate ai livelli alti e ben pagati del sindacato. Il sindacato sostiene che un cambiamento di mentalità e di cultura si sia comunque prodotto ed è da considerarsi un risultato comunque significativo dato che il cambiamento politico è piuttosto recente. Un impegno simile è stato intrapreso da un'altra confederazione **belga** la **ABVV/FGTB** nel 2002. In **Romania** la Confederazione **BNS** ha preso parte in un progetto europeo intitolato 'ESTHR - Rafforzare il ruolo delle donne nella società', che mirava a migliorare la rappresentanza di genere nel sindacato attraverso la creazione di una rete di genere, l'assistenza delle donne per l'avvio di impresa, fornendo assistenza ai lavoratori ed in particolare alle lavoratrici, nell'accesso al lavoro e al sostegno del mercato del lavoro. Il risultato è consistito nella creazione di otto centri sulla parità di genere a livello nazionale e alla realizzazione di uno strumento di supporto online.

### Valutazione di genere degli accordi collettivi

Alcuni sindacati rivolgono un'attenzione particolare affinché i contratti collettivi siano neutrali dal punto di vista del genere e / o siano efficaci per affrontare le disuguaglianze strutturali. Ciò è spesso una conseguenza dell'impegno assunto di integrare la dimensione di genere, per esempio, effettuando una valutazione dell'impatto di genere dei contratti collettivi prima che siano rinegoziati o rivisti.

In **Finlandia** i sindacati hanno raccomandato questo tipo di intervento nel 2009, nell'ambito del **contratto collettivo dei dipendenti pubblici per il triennio 2010-2012**, in cui si prevede che l'impatto di genere dell'accordo debba prestare particolare attenzione alle disposizioni sui salari e sull'orario di lavoro e come questi e la loro ricaduta su lavoratori e lavoratrici. Valutazioni dell'impatto di genere hanno interessato: il contratto collettivo per i dipendenti del servizio sanitario, il contratto del settore alberghiero e della ristorazione e quello dell'associazione dei datori di lavoro per imprese di servizi. Un altro esempio è fornito dallo "Studio sull'uguaglianza tra uomini e donne nei contratti collettivi di lavoro" realizzato dal dipartimento donne del sindacato **PEO** a Cipro. Lo studio prende in esame il contenuto dei accordi collettivi al fine di promuovere la parità nella contrattazione.

Diversi sindacati che hanno risposto all'indagine della CES 'Negoziate la parità', hanno dichiarato di avere in programma il monitoraggio e l'analisi dei contratti collettivi. Da un lato ciò permette di sperimentare nuovi metodi e trovare soluzioni interessanti che possono essere condivise, dall'altro consente di individuare le possibili lacune in materia di parità di genere. Il sindacato polacco **Solidarnosc NSZZ** ha intenzione di realizzare misure analoghe nel prossimo futuro e i sindacati finlandesi stanno attualmente analizzando i contratti collettivi nel quadro della loro azione di monitoraggio delle questioni salariali di genere. Il riquadro 7 offre l'esempio dell'audit di parità condotto dal sindacato TUC.

### Riquadro 7: L'audit di parità del TUC, Regno Unito

Gli audit di parità vengono realizzati dal TUC ogni due anni, dal 2003. Sono stati presi in esame temi quali l'azione dei sindacati nel promuovere la parità, specie attraverso la contrattazione collettiva. L'audit del 2012 ha rivolto un'attenzione particolare all'impatto della crisi (TUC 2012), rilevando che la maggior parte dei sindacati ha "incontrato maggiori difficoltà a negoziare e ad avanzare in materia di parità", portandoli più verso "la difesa della parità e la protezione di alcuni gruppi da svantaggi specifici dovuti a questi tempi difficili". L'audit ha dimostrato che molti sindacati difendono la parità di genere, la metà dei membri ha elaborato linee guida per i negoziatori su come affrontare equamente l'impatto dei licenziamenti o delle ristrutturazioni e sostenere campagne contro i tagli dal punto di vista della parità. L'audit del 2012, ha anche rilevato che i sindacati continuano a promuovere la parità di genere e a difendere questioni relative alla parità di genere nell'agenda negoziale.

Uno degli aspetti più interessanti dell'audit di parità del TUC è la disamina di diversi motivi di discriminazione, attraverso cui si valuta come la parità abbia avuto un impatto su diversi gruppi di lavoratori (uomini e donne) quali: i migranti, a seconda della loro origine etnica o colore, i disabili, i giovani e gli anziani, le persone LGBT, ecc. Nel complesso, è emerso che le strategie di maggior successo sono consistite nel concludere accordi sulla retribuzione e l'occupazione femminile, ottenendo per esempio che i datori di lavoro realizzassero degli audit sulla parità salariale e si occupassero della questione dei bassi salari delle donne nelle professioni a predominanza femminile. Metà dei sindacati, rispetto al 30% nel 2009, ha raggiunto risultati positivi contrattando tali questioni. Nove sindacati dichiarano, ad esempio, di aver negoziato audit sulla parità salariale con i datori di lavoro del settore privato.<sup>26</sup>

In **Italia**, uno studio condotto dall'istituto di ricerca IRES della CGIL - CGIL (Leonardi e De Sario 2012) ha analizzato circa cinquanta accordi conclusi nel settore pubblico e privato. Lo studio ha dimostrato che i contratti collettivi sono stati fondamentali nella creazione delle Commissioni unitarie per le Pari Opportunità – istituite tra le parti sociali per promuovere i negoziati in materia di pari opportunità, formazione e sviluppo e di professionale delle donne e misure di conciliazione. Le Commissioni per le pari opportunità hanno il compito di monitorare l'andamento dell'occupazione femminile e di valutare le

26 Si veda : <http://www.tuc.org.UK/equality-issues/equality-audit>

possibili azioni positive per promuovere le pari opportunità (attraverso osservatori nazionali). Un esempio è fornito dall'accordo tra una Commissione nazionale per le pari opportunità e il settore dei servizi, che ha portato alla definizione di un piano per analizzare le pari opportunità, diffondere le buone prassi e individuare le iniziative per superare la discriminazione sul posto di lavoro, specialmente dei salari e dell'accesso alla formazione professionale. Tuttavia, lo studio ha rilevato che la contrattazione aziendale tende ad avere una portata più limitata rispetto a quella settoriale o territoriale, dimostrando che gli accordi nazionali siano più incisivi per compiere dei progressi in materia di parità e conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata. Lo studio dell'IREC-CGIL suggerisce che il decentramento della contrattazione a quella di 'secondo livello' promuove il negoziato su questioni più 'soft' in materia di conciliazione tra lavoro e famiglia. Una delle principali sfide evidenziate nello studio CGIL è che la crisi economica ha frenato molti dei progressi ottenuti dai sindacati sulla parità di genere, consentendo al governo di promuovere il decentramento e l'individualizzazione, aumentando quindi il livello del lavoro precario.

### Sistemi di certificazione

Un accordo del 2008 tra la **Confederazione islandese del lavoro e i datori di lavoro** ha portato allo sviluppo di un sistema di certificazione volontaria per le aziende sulla parità di retribuzione - il **Sistema di Gestione sulla Parità Salariale**, finalizzato a fornire un sistema per monitorare e misurare la parità retributiva e riferire sui risultati. L'obiettivo è quello di incoraggiare le imprese ad adottare misure volte a migliorare costantemente la qualità dei loro sistemi di gestione sulla parità di retribuzione e garantire che le aziende attuino metodi efficaci per il raggiungimento di decisioni che riguardano i salari. Si applica a tutte le imprese indipendentemente dalla loro dimensione, settore di attività e tiene conto del mix di genere degli addetti. Viene offerta assistenza per la valutazione e classificazione delle professioni e per l'analisi di salari e griglie salariali. Tutte le occupazioni devono essere definite e criteri oggettivi devono essere stabiliti per la classificazione delle professioni. Le aziende sono certificate sulla base delle loro politiche di parità e piani di parità salariale e devono dimostrare di aver condotto un audit sulla parità salariale.

### Campagne sindacali

Esempi di campagne sindacali consistono in giornate annuali sulla parità salariale promosse dai sindacati di vari paesi (Austria, Belgio, Germania, la Repubblica Ceca, Danimarca e Ungheria), mentre il TUC e i suoi affiliati promuovono una campagna su un salario di sopravvivenza nel Regno Unito e altri tipi di campagne su questioni relative alla parità di genere come la violenza domestica, il lavoro part-time, il lavoro domestico. Diversi sindacati hanno dichiarato di aver dato priorità alle campagne per la riduzione del lavoro precario, come riportato in Germania e Spagna. La **confederazione spagnola CCOO** afferma di aver condotto per molti anni una campagna per migliorare la regolamentazione dei contratti di lavoro stagionali temporanei e quelli a tempo parziale, questioni divenute ancora più urgenti a causa della crisi economica e dell'aumento del lavoro precario in Spagna

Dal 2006, ad esempio, le confederazioni sindacali belghe **ABVV/FGTB, ACV/CSC e ACLVB/CGSLB** organizzano un **'Equal Pay Day'** (*'Giornata per la parità salariale'*), avente l'obiettivo di sensibilizzare sul problema della disparità di retribuzione. I sindacati usano questo evento speciale come un'opportunità per informare l'opinione pubblica riguardo le loro rivendicazioni sulla di parità di retribuzione, le pari opportunità e la parità di condizioni di lavoro. La brochure pubblicata dal sindacato ABVV-FGTB in occasione della giornata per la parità salariale del 2012 *"On en fait plus, on gagne moins que les hommes"* (*"Lavoriamo di più, ma guadagniamo meno degli uomini"*), illustra come il problema dell'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata e la flessibilità del lavoro incidano sulla retribuzione delle donne e mira a promuovere buone pratiche di conciliazione nelle aziende. I **sindacati tedeschi**, inoltre, organizzano e partecipano ad una giornata nazionale annuale per la parità salariale sin dal 2009. <sup>27</sup> Una campagna recente realizzata dal dipartimento della DGB per il mainstreaming di genere intitolata *'lo valgo di più'*, è consistita nell'organizzazione di eventi volti a sensibilizzare riguardo alla parità di genere.

Molti sindacati svolgono un ruolo attivo nel promuovere ed influenzare la normativa di governo sulla parità di genere, sulla contrattazione collettiva e sull'occupazione. In alcuni casi questo avviene tramite la partecipazione ad organismi nazionali tripartiti sull'occupazione, lavoro e parità di genere. **Quasi un terzo dei sindacati che hanno risposto all'indagine dichiara di aver esercitato direttamente pressioni sui governi per migliorare la legislazione in materia di parità di genere**, anche se alcuni sindacati hanno riferito che i dipartimenti governativi spesso non intendono considerare seriamente questi temi. Esempi di successo sono stati riportati dai sindacati di Belgio, Svezia, Finlandia e Austria. I sindacati finlandesi, ad esempio, sono riusciti a modificare la vecchia normativa, ed il nuovo testo, che prevede una migliore attuazione dei piani di parità e dei processi di valutazione professionale sul posto di lavoro, sarà attuato nel 2014. Un altro risultato consiste nelle modifiche alla legge nazionale sui congedi parentali attraverso il dialogo sociale, che entrerà in vigore nel 2014.

Alcune campagne sindacali volte ad introdurre una legislazione più solida sulla parità di retribuzione e la parità di genere hanno riservato un'attenzione particolare al ruolo che le parti sociali possono svolgere per colmare il divario retributivo attraverso la contrattazione collettiva. In **Germania**, per esempio, la **DGB** ha organizzato una campagna per una legge sulla parità di retribuzione sostenuta dalla trasparenza salariale, attraverso un approccio unitario che individui le disparità di trattamento economico tra uomini e donne in ogni azienda e nel servizio pubblico. La DGB sostiene che la legge dovrebbe disciplinare la discriminazione diretta (quando un uomo guadagna più di una donna che occupa la stessa posizione o una posizione analoga) e la discriminazione indiretta (quando i lavori maschili sono considerati superiori rispetto a quelli femminili).

<sup>27</sup> Si veda ad esempio: <http://frauen.dgb.de/themen/++co++ccd7daec-93cf-11e3-ba72-52540023ef1a> e <http://www.igmetall.de/equal-pay-day-2014-13372.htm>

Campagne sui salari minimi sono stati condotte dai sindacati di Regno Unito, Austria e Germania. La **DGB**, ad esempio, promuove una **campagna per un salario minimo nazionale** di 8,50€ all'ora, che dovrebbe essere universalmente vincolante nei contratti collettivi e condurre alla fine dei cosiddetti "mini-lavori" ("mini jobs"). Questi posti di lavoro sono stati creati istituendo un rapporto di lavoro 'speciale', in cui il datore di lavoro non paga le tasse ed i posti di lavoro non sono integrati nell'assicurazione sanitaria pubblica e nei sistemi pensionistici. I mini-lavori sono prevalentemente svolti da donne e le opportunità di carriera sono estremamente limitate. **L'IG Metall** ha promosso una campagna per un nuovo modello di mercato del lavoro che prevede l'introduzione di un salario minimo per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori temporanei ed un salario minimo di 8,50€ entro il 2015. In Germania oltre sette milioni di persone sono impiegate in settori a salari bassi; spesso attraverso contratti 'mini', due terzi dei quali sono occupati da donne. La campagna dell'IG Metall per la parità di retribuzione di lavoratori interinali e temporanei "*Lavoro uguale – stessa paga*" ha ottenuto un ampio sostegno pubblico. La campagna è stata indetta a seguito dell'aumento del lavoro temporaneo in Germania e il timore dell'IG Metall è che il lavoro temporaneo sostituisca il lavoro permanente.

Diversi sindacati hanno dichiarato di avere promosso campagne e dato priorità a temi quali la violenza di genere e le molestie sessuali sul luogo di lavoro come riportato, ad esempio, dai sindacati di **Francia e Belgio**. Sono temi di grande importanza considerata la proposta presentata dall'ILO e supportata dalla campagna della CSI28, di adottare una **Convenzione sulla violenza di genere sul posto di lavoro**. I sindacati francesi sottolineano inoltre l'importanza della ratifica della Convenzione ILO sui lavoratori e le lavoratrici domestiche.

## 5.4 CONCLUSIONI

Questa sezione ha fornito esempi di varie misure di parità di genere promosse dai sindacati nell'ambito della loro azione volta a rafforzare la contrattazione collettiva per colmare il divario retributivo di genere. Questo obiettivo ha spinto i sindacati a promuovere iniziative sulla parità di genere nell'ambito della contrattazione e a fornire strumenti per potenziare le delegazioni trattanti perché integrino la questione di genere nella contrattazione dei salari. Sono state menzionate linee guida sindacali, liste di controllo, sistemi di certificazione e di formazione realizzati dai sindacati per compiere dei progressi in materia di parità nella contrattazione, nonché progetti e campagne specifiche che hanno riguardato la questione della disuguaglianza di salario tra uomini e donne.

28 Si veda: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop\\_violence\\_en.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_violence_en.pdf)

# CAPITOLO 6: CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

## 6.1 CONCLUSIONI

I risultati dell'indagine della CES 'Negoziare la parità', ed i contributi proposti da membri di tutta Europa in occasione dei seminari organizzati a Parigi, Stoccolma, Sofia e Bruxelles, nonché la conferenza europea tenutasi a Vilnius, hanno dimostrato che la contrattazione collettiva è uno strumento di importanza fondamentale per ridurre le discriminazioni salariali. Tuttavia, come dimostrato in questo rapporto, nonostante si siano raggiunti progressi significativi in quest'ambito, permangono ancora molti ostacoli ad integrare pienamente le disparità di trattamento economico tra uomini e donne nella contrattazione collettiva e a prendere in considerazione le differenze strutturali di genere. Molte di queste difficoltà erano già presenti prima che la recessione economica iniziasse e sono state ulteriormente aggravate da quando la crisi è cominciata nel 2008.

I sindacati possono svolgere un ruolo chiave nell'eliminare le disuguaglianze di genere profonde e strutturali, anche se la crisi attuale richiede sia elaborata una nuova riflessione su come il genere può essere più efficacemente integrato nelle strategie, politiche e azioni di rappresentanza sindacale (Briskin 2014). Si teme inoltre che il processo di governance economica dell'UE stia minando la contrattazione collettiva, la fissazione dei salari e la parità di genere. Le raccomandazioni del semestre europeo e il processo di governance sul decentramento della contrattazione collettiva, la moderazione dell'aumento del salario minimo e il collegamento rafforzato dei salari alla produttività, avranno un impatto inevitabile sull'autonomia della contrattazione collettiva e la capacità dei sindacati di negoziare per ridurre le disuguaglianze di salario tra uomini e donne. Oltre ad opporsi all'azione finalizzata a ridurre l'autonomia della contrattazione collettiva e la fissazione dei salari, occorrerà che in futuro questi problemi vengano affrontati mediante politiche di genere che tengano conto delle disuguaglianze strutturali tra uomini e donne e che maggiore attenzione sia prestata ad una valutazione dell'impatto di genere delle politiche macroeconomiche.

Il presente rapporto dimostra come la crisi economica abbia avuto un effetto negativo sulla parità di genere e sui salari delle donne, riducendo la capacità che i sindacati hanno di negoziare sulle disuguaglianze di salario tra uomini e donne.

L'indagine della CES 'Negoziare la parità' ha rilevato infatti che:

- ▶ Tagli ai salari, congelamento dei salari e moderazione salariale sono stati riportati da due terzi degli intervistati;
- ▶ I tagli, il blocco e la moderazione dei salari interessano principalmente il settore pubblico e colpiscono sempre più le donne;

- ▶ Sono state introdotte meno misure specifiche per affrontare le disparità di trattamento economico tra uomini e donne a causa della crisi economica, ed i sindacati hanno incontrato maggiori difficoltà a convincere i datori di lavoro ad includere le questioni di genere nei negoziati;
- ▶ Nonostante il contesto sfavorevole, molti sindacati stanno cercando di mantenere alta l'attenzione sulle questioni relative alla parità di genere e sul divario retributivo di genere/disuguaglianze di salario tra uomini e donne;
- ▶ Una maggiore frammentazione, decentramento e indebolimento della copertura della contrattazione, in particolare nei paesi colpiti dalla crisi economica, hanno aggravato la situazione.
- ▶ Nella maggior parte dei paesi non è stata condotta alcuna valutazione dell'impatto di genere delle misure di austerità e dei tagli ai salari – che spesso vengono adottati senza consultare i sindacati.

L'indagine della CES 'Negoziare la parità' evidenzia aspetti positivi e negativi della contrattazione collettiva volta a ridurre le disuguaglianze di retribuzione. Come sottolineato nel capitolo 2 sulla crisi economica, quest'ultima non ha solo minato l'autonomia della contrattazione collettiva, ma ha anche aggravato le disparità esistenti tra uomini e donne, a causa degli interventi politici di contrasto alla crisi, che hanno tralasciato l'analisi dell'impatto sproporzionato delle misure di austerità e dei tagli ai salari sulle donne. In particolar modo, molti sindacati riferiscono che è più difficile convincere i negozianti sindacali e i datori di lavoro ad affrontare le disuguaglianze salariali di genere durante i negoziati e ad attuare una contrattazione collettiva di genere.

Problemi sulla trasparenza salariale e la mancanza di accesso a dati sui salari disaggregati per genere ostacolano gravemente la capacità dei sindacati di negoziare sul divario retributivo e ad affrontare i problemi complessi connessi con la sottovalutazione dell'occupazione e delle competenze femminili che occorrono per individuare criteri per attuare la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. L'indagine ha rilevato significative variazioni nella qualità e quantità dei dati disaggregati per genere che consentono ai sindacati di negoziare per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. In alcuni paesi (Austria, Belgio, Danimarca e Francia) i dati disaggregati per genere sul posto di lavoro sono obbligatori per legge, mentre in altri (ad esempio Norvegia, Svezia, Finlandia e Islanda) i dati disaggregati a livello nazionale e di categoria sono negoziati collettivamente. L'indagine dimostra che la qualità dei dati migliora quando sono discussi ed analizzati congiuntamente dalle parti sociali.

Una vasta gamma di contratti collettivi sono stati descritti nel capitolo 4, insieme ai principali risultati dell'indagine della CES:

- ▶ Gli accordi più comunemente riportati riguardano la conciliazione, la formazione e lo sviluppo professionale e gli aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione;
- ▶ Altre questioni che sono state negoziate riguardano la trasparenza dei sistemi retributivi / la classificazione delle professioni, l'aumentando dei salari delle donne nei settori a prevalenza femminile, l'aumento del valore delle occupazioni femminili attraverso la valutazione professionale, la realizzazione di sondaggi / audit salariali e sensibilità di genere quando si determinano le indennità correlate alla performance;
- ▶ Alcuni accordi riguardano temi specifici / singoli quali gli audit salariali / le inchieste aziendali, la valutazione / classificazione delle professioni, la conciliazione, la formazione o lo sviluppo professionale;
- ▶ Altri riguardano un ampio raggio di questioni sulla parità che incidono indirettamente sulle disuguaglianze salariali.

Nonostante il numero significativo di accordi che hanno preso in esame le disuguaglianze salariali di genere, l'indagine permette di rilevare che alcuni paesi non hanno trattato la questione del divario retributivo di genere nell'ambito della contrattazione, sia a causa di una mancanza di impegno o capacità da parte dei sindacati, oppure a causa di un contesto e clima negativo per la contrattazione per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Inoltre, molti accordi collettivi continuano a destinare aumenti salariali più elevati ai settori prevalentemente maschili. Ciò ha portato alcuni sindacati a rivedere le proprie strategie ed promuovere obiettivi negoziali che portino ad un aumento dei salari delle professioni a predominanza femminile, nel tentativo di ridurre le differenze salariali tra settori e / o superare le disuguaglianze strutturali e il ruolo di cura non retribuito delle donne che possono essere presi in considerazione nelle nuove strategie di contrattazione.

## 6.2 RACCOMANDAZIONI

Le raccomandazioni presentate di seguito sono il risultato delle varie attività della CES e degli scambi realizzati nel corso di tutto il progetto 'Negoziare la parità', ovvero l'indagine, le discussioni tenutesi durante i quattro seminari (Parigi, Stoccolma, Sofia e Bruxelles) e la conferenza europea tenutasi a Vilnius, il 5-6 novembre 2013.

### Raccomandazioni a livello nazionale

- ▶ Il ruolo della contrattazione collettiva per colmare il divario salariale tra uomini e donne dovrebbe essere promosso a tutti i livelli (nazionale, settoriale ed aziendale). Occorrerebbe dare priorità al livello di contrattazione di categoria ed impedire il decentramento e la frammentazione dei sistemi di contrattazione. Gli accordi settoriali dovrebbero essere promossi

poiché possono fornire un quadro importante per la parità di genere in un settore determinato e facilitare una comprensione condivisa. A livello aziendale, i sindacati dovrebbero cooperare per elaborare posizioni comuni al fine di convincere i datori di lavoro a considerare seriamente le questioni relative alla parità di genere e ciò può anche richiedere una maggiore attenzione al tema del 'fattore economico della parità' per le imprese.

- ▶ I sindacati dovrebbero convincere i governi ad effettuare una valutazione dell'impatto di genere delle misure contro la crisi e di austerità introdotte, al fine di tener conto delle disuguaglianze di genere strutturali, della posizione più vulnerabile delle donne nel mercato del lavoro e della presenza continua del divario retributivo di genere.
- ▶ I sindacati dovrebbero sviluppare strumenti di mainstreaming di genere e impegnarsi ad effettuare una valutazione d'impatto di genere per accertarsi che la contrattazione sia neutrale dal punto di vista del genere e che i risultati degli accordi non conducano a risultati discriminatori indesiderati. A questo proposito, i sindacati dovrebbero essere incoraggiati ad adottare strategie di mainstreaming di genere e linee guida che stabiliscano i criteri per effettuare valutazioni dell'impatto di genere dei contratti collettivi.
- ▶ Quando le prospettive di genere é integrata in tutte le trattative e gli accordi collettivi, occorre prestare attenzione a:
  - La segregazione professionale e la sottovalutazione del lavoro femminile;
  - Il tempo usato dai genitori per usufruire del congedo parentale quando si fissano aumenti salariali o diritti pensionistici;
  - Diritti dei lavoratori part-time e delle donne che lavorano in posti di lavoro precari;
  - Opportunità di sviluppo professionale per le donne, in particolare per le lavoratrici a tempo parziale e con orari di lavoro flessibili;
  - Come la bassa retribuzione delle donne possa essere affrontata nei settori a prevalenza femminile e tramite un salario minimo specifico per settori merceologici;
  - La violenza di genere e le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

- ▶ Strumenti e criteri neutrali dal punto di vista del genere per la valutazione professionale dovrebbero essere messi a disposizione delle parti sociali, essere elaborati in cooperazione con i governi e contenere raccomandazioni specifiche per i sindacati su come adottare e attuare criteri neutrali dal punto di vista del genere e come operare valutazioni non discriminatorie nei contratti collettivi che affrontano la sottovalutazione del lavoro delle donne.

- ▶ I sindacati dovrebbero dare una priorità strategica alla lotta contro la segregazione professionale attraverso la negoziazione di aumenti salariali più elevati per i lavoratori meno pagati, soprattutto nei settori a prevalenza femminili. Tale obiettivo dovrebbe puntare all'appiattimento delle differenze salariali tra settori che impiegano prevalentemente le donne e quelli a prevalenza maschile.

- ▶ I sindacati dovrebbero mettere l'accento sulla contrattazione volta ad accrescere i salari minimi, poiché é dimostrato che in settori a basso reddito questo tipo di intervento può favorire la riduzione del divario retributivo tra i uomini e donne. I datori di lavoro dovrebbero essere tenuti ad operare un'analisi del salario minimo su una griglia che i sindacati possano utilizzare durante le trattative.
- ▶ Va prestata attenzione su quanto i salari bassi e il divario retributivo di genere condizionino i diritti pensionistici. Ciò é di particolare rilievo per le donne che lavorano a tempo parziale e con contratti 'mini'. I contributi pensionistici e gli emolumenti dovrebbero essere garantiti durante l'assenza dal lavoro se un lavoratore usufruisce del congedo parentale.
- ▶ Occorre una maggiore trasparenza dei dati per consentire ai sindacati di avviare le trattative con i governi e contrattare con i datori di lavoro. I negozianti dovrebbero avere il diritto di presentare richieste specifiche per ottenere dati disaggregati per genere e prendere parte all'analisi dei dati. I datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a fornire dati disaggregati per genere ai lavoratori ed ai sindacati come, ad esempio, su emolumenti accessori al salario come i bonus, gli straordinari e altri benefici. Ciò dovrebbe essere la base per concordare la neutralità di genere negli schemi di classificazione delle professioni.
- ▶ I sindacati dovrebbero continuare a esercitare pressione sui governi e sull'Unione europea per rendere obbligatori gli audit salariali per le imprese. I criteri, contenuti ed attuazione dovrebbero venire stabiliti attraverso la cooperazione sindacale e, dove possibile, tramite contratti collettivi a livello settoriale. Piani d'azione sulla parità di genere dovrebbero essere attuati per superare eventuali differenze di retribuzione tra i sessi ingiustificate e proporre soluzioni e un monitoraggio dei risultati. Allo stesso modo i sindacati dovrebbero incoraggiare attivamente i datori di lavoro ed i governi ad attuare la Raccomandazione della Commissione europea sulla trasparenza salariale (2014).
- ▶ Le confederazioni sindacali dovrebbero esaminare i modi in cui é possibile coordinare congiuntamente i loro sforzi tesi ad integrare le disuguaglianze salariali di genere nella contrattazione aziendale e di categoria.
- ▶ I sindacati dovrebbero prestare maggiore attenzione agli stereotipi di genere e ai presupposti culturali sul lavoro degli uomini e delle donne e a come questi abbiano un impatto sul valore del lavoro delle donne e i bassi salari, ciò è essenziale per porre fine alla segregazione di genere. Occorre inoltre una maggiore attenzione quando si affronta l'impatto delle responsabilità di cura delle donne in modo che esse non siano svantaggiate in termini di retribuzione o di carriera. É quindi fondamentale in tal senso creare un clima in cui gli uomini condividano le responsabilità familiari in maniera uguale con le donne e, quindi, il congedo parentale, insieme all'impegno a rafforzare i servizi pubblici di assistenza all'infanzia e agli anziani.
- ▶ I sindacati dovrebbero organizzare con regolarità corsi di

formazione per i negozianti, i membri delle delegazioni trattanti, gli operatori e i rappresentanti sul posto di lavoro, sulle questioni di genere, i criteri neutrali dal punto di vista del genere per la contrattazione, cosa includere nei negoziati e come contrattare per ridurre le il divario salariale.

- ▶ Occorre assicurare un equilibrio di genere nelle delegazioni trattanti e i sindacati dovrebbero attuare strategie e politiche volte a garantire una presenza uguale o proporzionale delle donne e degli uomini, in linea con le raccomandazioni formulate dalla CES nel 2010.

### Raccomandazioni per la CES

Occorre che la CES operi una continua pressione politica e uno sforzo per attuare pienamente le priorità stabilite sulla la contrattazione collettiva nella risoluzione del 2008 sul divario retributivo tra i sessi e quelle sul coordinamento della contrattazione collettiva adottate nel 2012.

- ▶ Occorre redigere una nuova raccomandazione sulla parità di retribuzione e la trasparenza dei salari sulla base del presente rapporto, delle sue raccomandazioni e delle discussioni svoltesi durante il progetto 'Negoziazione la parità' prima del Congresso della CES del 2015. Ciò permetterebbe di aggiornare la risoluzione del 2008 tenendo conto dell'impatto della crisi economica.
- ▶ I membri della CES e delle federazioni sindacali europee dovrebbero discutere piani di azione coerenti e un cooperazione strategica tra i comitati che seguono la contrattazione collettiva e quelli che si occupano di questioni genere comitati di parità. Questo vale anche per il Comitato sulla contrattazione collettiva della CES, che dovrebbe monitorare le disuguaglianze salariali di genere nell'ambito della sua indagine annuale e proseguire la buona cooperazione con il Comitato delle donne nella formulazione di politiche e azioni per ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne.
- ▶ La CES, insieme ai membri, dovrebbe monitorare l'attuazione della Raccomandazione della Commissione europea sulla trasparenza salariale (2014) e fare pressione per l'attuazione delle quattro priorità di intervento individuate per il livello nazionale<sup>29</sup>, con una enfasi specifica sul ruolo della contrattazione collettiva e il coinvolgimento delle parti sociali.
- ▶ La CES deve svolgere un ruolo chiave nell'assistere i sindacati orientandoli su come integrare le questioni di genere nella contrattazione collettiva e sulle questioni che devono essere incluse nelle trattative per ridurre le disuguaglianze

29 Le quattro misure sono: i) il diritto dei lavoratori di accedere a informazioni sui livelli retributivi (compresi elementi complementari o variabili come bonus e pagamenti in natura), ripartite per genere; ii) presentazioni periodiche di relazioni, da parte dei datori di lavoro, sulle retribuzioni ripartite per genere e suddivise per categoria di dipendenti e posizioni (applicabili solo alle grandi e medie imprese); iii) conduzione di audit salariali nelle grandi aziende (PMI escluse) da mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali su richiesta; iv) discussione delle questioni relative alla parità retributiva, compresi gli audit salariali, nella contrattazione collettiva.

di salario, la trasparenza nei dati disaggregati per genere, la valutazione e classificazione di sistemi professionali con criteri neutrali rispetto al genere. Si potrebbero elaborare in tal senso delegazioni trattanti (con consigli pratici e strategie su dati disaggregati, strumenti di classificazione e valutazione professionale neutri rispetto al genere, salari bassi e sottovalutazione del lavoro femminile).

- ▶ Il Toolkit della CES per il Coordinamento della contrattazione collettiva e i salari potrebbe includere una sezione su come affrontare e valutare il divario retributivo tra i sessi nell'ambito del lavoro di coordinamento a livello europeo e come sviluppare strategie per ridurre il divario retributivo di genere attraverso la contrattazione collettiva.
- ▶ I rappresentanti sindacali vanno resi consapevoli della parità di genere a sostegno del loro ruolo di promozione della parità nei contratti collettivi. Questo potrebbe essere ulteriormente sviluppato attraverso corsi di formazione e materiali di formazione realizzati dal dipartimento di formazione dell'ETUI, prestando un'attenzione specifica alla formazione nelle strategie di contrattazione collettiva per ridurre le disuguaglianze salariali di genere. L'ETUI dovrebbe prendere in considerazione lo sviluppo di un programma di formazione dei formatori e materiali di formazione sulla contrattazione collettiva e le disuguaglianze salariali di genere.
- ▶ La CES dovrebbe continuare ad informare i suoi affiliati e ad esercitare pressione sulla Commissione europea circa l'interferenza negativa della Commissione nella formazione dei salari e nella contrattazione, per esempio, attraverso le raccomandazioni specifiche per paese rivolte ad alcuni Stati membri. La CES dovrebbe continuare in particolare a effettuare valutazioni regolari delle raccomandazioni specifiche per paese in relazione al loro impatto sul divario retributivo tra i sessi.
- ▶ La CES dovrebbe esercitare una forte pressione affinché tutte le raccomandazioni specifiche per paese includano obiettivi per ridurre il divario retributivo tra i sessi, e che una forte dimensione di genere sia integrata nella realizzazione degli obiettivi della strategia Europa 2020.
- ▶ Le raccomandazioni del presente rapporto dovrebbero essere presentate al Comitato Esecutivo della CES per permettere ai leader sindacali di discuterle ed usarle come base per influenzare le strategie di contrattazione collettiva.

# APPENDICE 1: Sindacati che hanno risposto all'indagine della CES 'Negoziare la parità'

Confederazioni sindacali nazionali		Federazioni sindacali nazionali	
Austria	OGB	Austria	PRO-GE
Belgio	ABVV/FGTB	Belgio	ABVV/FGTB Portuali
Belgio	ACV/CSC	Repubblica Ceca	OS KOVO
Belgio	ACLVB/CGSLB	Croazia	SMH-IS
Bulgaria	CITUB/KNBS	Danimarca	HK
Bulgaria	PODKREPA	Francia	FO Metaux
Cipro	SEK	Lettonia	Sindacato degli insegnanti lettone
Cipro	DEOK	Norvegia	NITO
Repubblica Ceca	CMKOS	Norvegia	Sindacato degli insegnanti
Danimarca	LO-DK	Slovenia	SKEI
Estonia	EAKL	Spagna	UGT-MCA
Francia	CFDT	Svezia	IF Metall
Francia	CGT	Regno Unito	NUT
Francia	FO		
Finlandia	AKAVA	Federazioni europee	
Germania	DGB	ETUCE	
Ungheria	ASZSZ	EPSU	
Ungheria	LIGA		
Ungheria	MSZOSZ		
Islanda	ASI		
Irlanda	ICTU		
Italia	UIL		
Lettonia	LBAS		
Liechtenstein	LANV		
Lituania	LTUC		
Norvegia	LO-N		
Polonia	NSZZ-Solidarnosc		
Portogallo	CGTP		
Romania	BNS		
Spagna	CCOO		
Spagna	UGT-E		
Svezia	LO-S		
Svizzera	SGB-USS		
Turchia	HAK-İŞ		

# APPENDICE 2: Risposte all'indagine della CES 'Negoziare la parità' - L'impatto della crisi sulla contrattazione collettiva per ridurre il divario salariale tra uomini e donne

## Austria

ÖGB, PRO-GE

### Tagli, moderazione e blocco dei salari

I sindacati austriaci sostengono di aver impedito significativi tagli ai salari. Contratti di lavoro con orari di lavoro ridotti, negoziati dalle parti sociali, sono entrati in vigore nel 2009 ed hanno colpito principalmente gli uomini che lavorano nella produzione. Durante gli ultimi tre anni, la combinazione tra accordi con orari di lavoro ridotti e misure di qualificazione professionale rivolte ai lavoratori, ha permesso di salvare molti posti di lavoro in tutti i settori. Nel 2013 è stato introdotto il blocco dei salari del settore pubblico che ha riguardato gli impiegati a livello federale. A seguito di trattative sindacali la moderazione salariale, e non il blocco dei salari, è stata introdotta per alcuni dipendenti pubblici nei comuni. Nel 2014, un'ulteriore moderazione salariale è stata introdotta nel settore pubblico, ancora una volta al posto del blocco dei salari.

### Impatto sulla contrattazione

La crisi economica ha inciso negativamente sul clima della contrattazione collettiva, ed alcuni settori meno sindacalizzati hanno dovuto accettare una moderazione dei salari temporanea.

### Impatto sulle donne e sul divario retributivo di genere

Nel 2010 la perdita di posti di lavoro a tempo pieno ha colpito particolarmente le donne e si è verificato un aumento significativo di nuovi posti di lavoro part-time o atipici, alcuni dei quali sostituivano i contratti a tempo pieno. Nel 2008, il 41,5% delle donne lavorava a tempo parziale, cifra che salita al 44,9% nel 2012, con un impatto negativo sui redditi delle donne. I sindacati riferiscono che in Austria gli accordi delle parti sociali e le nuove iniziative del governo possono aver contrastato l'impatto della crisi sul divario retributivo tra i sessi. I dati nazionali dimostrano infatti che il divario retributivo è leggermente calato dal 24% del 2009 al 23,7% nel 2010.

## Belgio

ABVV/FGTB,  
ACV-CSC,  
SGSLB

### RTagli, moderazione e blocco dei salari

Nel 2011 il governo ha imposto il congelamento dei salari ed in tal modo ha compromesso l'aumento automatico dell'indicizzazione dei salari al costo della vita. Dal 1996, il Belgio dispone di una legge sulla moderazione salariale. Durante il biennio 2011-2012 è stato imposto dal governo belga un aumento massimo del 0,3% ed un blocco dei salari per il 2013-2014. Il sindacato ABVV/FGTB si è opposto a questa decisione, ed il governo ha dovuto promettere che la riduzione del divario salariale tra uomini e donne non venisse influenzato dal blocco dei salari. I sindacati lo hanno infatti prevenuto che avrebbero incontrato grandi difficoltà a negoziare aumenti salariali collegati al divario di genere, a causa del blocco degli stipendi previsto per i due anni a venire.

### Impatto sulla contrattazione

In Belgio gli accordi interconfederali sono conclusi ogni due anni, ma nel 2011 molte grandi imprese non hanno li hanno sottoscritti. In genere i sindacati ritengono che la contrattazione sia stata influenzata negativamente dalla crisi.

### Impatto sulle donne

La variazione limitata del divario retributivo di genere in Belgio è attribuita al fatto che l'occupazione maschile è stata più colpita dai tagli ai salari e dalla disoccupazione durante la crisi economica. I sindacati ritengono che la legge del 22 aprile 2012 (descritta nel capitolo 3 del rapporto) avrà in futuro un impatto notevole sulla riduzione del divario retributivo di genere.

<p><b>Bulgaria</b> <b>CITUB, PODKREPA</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Misure di austerità severe sono in vigore fin dal 1997. Il paese attraversa un lungo periodo di povertà e stagnazione e non è semplice trovare soluzioni sostenibili. Il blocco degli stipendi è stato introdotto nel settore pubblico per quattro anni (2009-2012). Aumenti salariali sono stati concordati per gli impiegati pubblici, ma non per gli altri dipendenti del settore statale. Nel settore privato, i lavoratori a bassa retribuzione sono stati i primi a perdere il posto di lavoro, il che spiega perché i salari medi siano aumentati durante la crisi. Sebbene i salari siano cresciuti del 27,8% durante gli ultimi tre anni, la Bulgaria continua ad avere i livelli di salario più bassi di tutta l'UE.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>Si registra una maggiore frammentazione della contrattazione e dei sindacati, che determinano livelli diversi di accordi e tipo di trattative tra le aziende. Questo rispecchia i diversi stili di contrattazione all'interno delle imprese e ha portato a confusione e differenze tra le aziende. Per tre anni non vi è stata alcuna indicizzazione dei salari e nessun aumento degli stipendi. I datori di lavoro hanno utilizzato varie tattiche per ritardare il rinnovo degli accordi e fornire informazioni precise sui temi su cui poter avviare un negoziato. Il problema è che una volta che l'accordo è scaduto, i datori si rifiutano di continuare ad applicarlo. Questa situazione ha colpito particolarmente i settori a prevalenza femminile, in particolare quello dei servizi. Entrambe le confederazioni sindacali temono che i livelli retributivi saranno ridotti ulteriormente e gli accordi non introdurranno aumenti salariali oltre il livello del salario minimo legale. Nel settore pubblico i datori di lavoro hanno rifiutato di firmare un contratto collettivo.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>I salari delle lavoratrici sono stati i più colpiti dalla crisi economica. I sindacati riferiscono che la povertà è aumentata e la disoccupazione è cresciuta.</p>
<p><b>Croazia</b> <b>SMH-IS</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Sono stati introdotti tagli ai salari nel settore metalmeccanico nel 2009 e nel 2010. Dal 2009 in poi il sindacato croato del settore metalmeccanico (SMH-IS) ha concluso circa 30 accordi a livello aziendale, introducendo dei tagli ai salari compresi tra il 10% e il 20% nelle aziende in crisi. Gli accordi conclusi avevano una durata di 3 - 6 mesi, con possibilità di proroga. Nel complesso, gli accordi hanno permesso di salvare posti di lavoro. Il sindacato avrebbe voluto mantenere gli accordi collettivi precedentemente concordati, ed i datori di lavoro hanno rispettato ed apprezzato gli sforzi sindacali per salvare le aziende e l'occupazione.</p>
<p><b>Cipro</b> <b>SEK, DEOK</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>La crisi economica ha esercitato una forte pressione sui salari dei lavoratori. Durante il 2012-2013 molte imprese hanno introdotto elevati tagli agli stipendi, alcune fino al 50%; mentre altre hanno ridotto drasticamente l'orario di lavoro. La chiusura prolungata delle banche cipriote e il caso particolare della Banca Laiki e della Banca di Cipro hanno causato la perdita di numerosi posti di lavoro e tagli agli stipendi e indennità. Questa pressione è stata esercitata nel corso degli ultimi negoziati e sono stati conclusi accordi a livello nazionale, settoriale ed aziendale che prevedono una moderazione salariale, un blocco dei salari e dei tagli. In molti casi queste misure sono state concordate nel tentativo di limitare l'impatto negativo della crisi sulle altre condizioni di lavoro, come la sicurezza occupazionale, le garanzie di occupazione e un migliore accesso alla formazione.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>I sindacati segnalano un clima più ostile alla contrattazione.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>Sia gli uomini che le donne sono stati colpiti dalla crisi e non si è verificato un grande impatto sul già ampio divario retributivo tra i sessi.</p>

<p><b>Repubblica Ceca</b>  <b>CMKOS, OS KOVO</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Sono stati introdotti tagli ai salari sia nel settore pubblico che nel privato. Nel 2010 i tagli al bilancio dello Stato hanno determinato tagli alle retribuzioni del 10% e da allora i salari sono stati congelati. I salari minimi, che sono determinati per legge, non aumentano dal 2007. I sindacati non pensano che saranno attuati i piani del governo di aumentare il salario minimo da 32€ a 340 € al mese.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>Sebbene non siano stati introdotti grandi cambiamenti alla legislazione che disciplina i contratti collettivi, la crisi economica ha determinato un clima diverso per i negoziati. La contrattazione è ora più difficile.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>Durante il primo periodo della crisi, molti uomini hanno perso il lavoro e il divario retributivo di genere è leggermente variato. I sindacati sostengono che le decisioni adottate dal governo durante la crisi hanno peggiorato la situazione economica delle donne. I dati sul divario retributivo di genere non hanno tenuto conto della perdita dei posti di lavoro a bassa retribuzione degli uomini; nel settore pubblico e in quello dei servizi il divario di retribuzione si è allargato. Un esempio è fornito da un'impresa del settore manifatturiero, che impiega 570 lavoratori, contro i 1.000 di cinque anni fa. Tre quarti della forza lavoro era composta da donne, mentre oggi le donne sono solo la metà. Dato l'alto tasso di disoccupazione, si registra un cambiamento nel mondo del lavoro, gli uomini, ad esempio, sono più spesso impiegati in settori tradizionalmente femminili, come quello del tessile.</p>
<p><b>Estonia</b>  <b>EAKL</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Tagli ai salari compresi tra l'8% e 10% sono stati introdotti nel settore pubblico (esclusi gli insegnanti). Nel settore privato i tagli ai salari sono compresi tra il 10% e il 30%, perché spesso i lavoratori hanno orari di lavoro ridotti e / o sono occupati da aziende non coperte da contratti collettivi. Il blocco dei salari è stato negoziato nei settori coperti da contratti collettivi. Nel complesso, i salari medi sono diminuiti del 5% nel 2008, il dato dopotutto è relativamente basso poiché la maggior parte dei tagli ai salari hanno colpito lavori già poco retribuiti. Nel 2009 è stato introdotto un aumento del 1,1% dei salari medi.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>Dal 2009 sono stati conclusi pochi nuovi accordi collettivi. I sindacati hanno mirato a mantenere i livelli salariali esistenti e i lavoratori hanno preferito non spingere oltre per paura che datori diminuissero i salari. Nel 2012, sono stati siglati alcuni nuovi accordi e un aumento del 10% dei salari minimi. A livello aziendale, sono stati introdotti diversi tipi di aumenti salariali, alcune aziende hanno un sistema retributivo individualizzato, che tende ad avvantaggiare i lavoratori meglio retribuiti. Altre hanno accordato aumenti salariali per tutti, con livelli di salario minimo per le diverse occupazioni.</p>
<p><b>Francia</b>  <b>CFDT, CGT, FO</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Dal 2008 il governo ha adottato una politica di congelamento dei salari del settore pubblico. Un accordo nazionale stipulato l'11 gennaio 2013, dispone che la riduzione del salario può essere presa in considerazione solamente in circostanze eccezionali dalle imprese in difficoltà economica e per via negoziale a livello aziendale. Il blocco dei salari, e non tanto i tagli ai salari, sono stati negoziati dal sindacato FO-Metal nell'ambito del contratto nazionale sulla competitività delle imprese. Nel settore privato l'impatto principale è consistito nella moderazione del salario minimo.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>I sindacati francesi sostengono che il contesto della crisi economica ha complicato la negoziazione di misure di adeguamento salariale per le donne. Tuttavia, l'obbligo di ridurre il divario salariale resta in vigore e le leggi e i regolamenti sono stati rafforzati in questo senso. È stata prevista una sanzione pecuniaria dell'1% del totale del fatturato delle aziende che non dispongono di un contratto collettivo o di un piano unilaterale del datore di lavoro per la parità sul posto di lavoro. Ad oggi, la crisi economica ha determinato un impatto significativo sul divario retributivo tra i sessi.</p>

<p><b>Ungheria</b>  <b>ASZSZ, LIGA</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>I tagli degli stipendi del settore pubblico sono cominciati nel 2008 e tra il 2008 e il 2012 corrispondono al 9% dei salari.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>La crisi ha avuto un impatto sui settori femminili tradizionali (come ad esempio la sanità e l'istruzione), dove i tagli ai salari hanno abbassato il valore degli stipendi di alcune delle lavoratrici meno retribuite. Nel 2008 le donne hanno percepito l'86,8% del salario degli uomini, nel 2011 il divario è salito al 85,2%.</p>
<p><b>Islanda</b>  <b>ASI</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Dal mese di ottobre del 2008 in poi, tagli alle retribuzioni, moderazione salariale e blocco dei salari hanno interessato i lavoratori del settore pubblico e privato. I settori maggiormente stati colpiti dalla crisi, ad esempio, l'edilizia, il settore finanziario e gli impiegati qualificati, hanno subito i tagli ai salari peggiori. Tra il 2009 e il 2010 i lavoratori qualificati e non qualificati del settore pubblico sono stati colpiti dal blocco dei salari e dalla moderazione salariale. Entro il 2013 la maggior parte di questi tagli verrà abolita, in particolare per i lavoratori qualificati.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>Uno dei risultati della tornata contrattuale del 2008 e del 2010 è consistito nell'enfasi posta dai sindacati per aumentare il basso livello dei salari delle donne nei settori in prevalenza femminili. La crisi economica non ha determinato che la parità di genere perdesse di importanza, ma ha addirittura dato alla questione più peso nel mercato del lavoro. Secondo i dati forniti dall'ufficio di statistica islandese, il divario retributivo di genere non aggiustato in Islanda era del 18% nel 2012 (18,5 % nel settore privato e 16,2% nel settore pubblico). Si tratta di un calo rispetto al 2008 (anche se l'aumento del divario retributivo di genere più basso – il 17,5%- è stato registrato nel 2010).</p>
<p><b>Irlanda</b>  <b>ICTU</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Tagli alle retribuzioni sono stati introdotti sia nel settore pubblico che privato. In generale la media dei tagli agli stipendi del settore privato è stata dell'8%, più elevati invece nel settore pubblico, con una media intorno al 15%. Il contratto del pubblico impiego del 2010 ha permesso un risparmio di 1,8 miliardi di euro. Nel settore dell'istruzione è stato introdotto nel 2010 un prelievo sulle pensioni del 7,5% e l'aumento prestabilito del 3,5 % non è stato erogato, a ciò è seguito un ulteriore taglio dello stipendio medio del 6,5%. Nel 2011 è stato introdotto un taglio dello stipendio del 15% per i nuovi assunti e un taglio del 4 % delle pensioni per gli insegnanti in pensione. Nel 2012, l'indennità di qualificazione è stata abolita, variando tra 1.644 € e 6.638 €. Nel 2013, sono stati introdotti ulteriori tagli ai salari per chi percepiva tra i 35.000€ e 65.000€ e gli aumenti sono stati ritardati di sei mesi (in media 1.000€ - 2.000€). Coloro che guadagnano tra 65.000€ e 80.000€ hanno subito un taglio dello stipendio del 5,5% e un taglio del salario dell'8% è stato invece applicato su coloro che guadagnano tra 80.000€ e 150.000€.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>La contrattazione collettiva è stata enormemente indebolita, poiché molti dei tagli sono stati imposti attraverso la legislazione d'emergenza, con poca o nessuna consultazione dei sindacati. L'ICTU ha approvato una mozione d'urgenza durante la conferenza biennale del 2013 nella quale chiede l'abrogazione delle misure urgenti fiscali introdotte dalla legislazione sull'interesse pubblico. La mozione afferma che la legge <i>"mina il principio della contrattazione collettiva nel settore pubblico e si teme che questo possa costituire un precedente per il settore privato; rilevando che la normativa prevede poteri straordinari ai ministri del governo di modificare unilateralmente i termini e le condizioni di lavoro; e nessun termine è previsto per questa legislazione di emergenza"</i>.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>I settori dell'economia dove la partecipazione femminile è più alta hanno tutti subito una perdita di posti di lavoro e modifiche che incentivano il lavoro precario, i bassi salari e un aumento del lavoro part-time involontario. I tagli ai salari hanno avuto un impatto sproporzionato sulle donne. Un'analisi dell'istituto di ricerca sindacale NERI ha rilevato che dal 2008 i redditi sono diminuiti in media del 12% (del 11,8% per gli uomini e del 12,2% per le donne) rispecchiando la diminuzione degli stipendi, delle indennità di welfare e l'aumento dei livelli di tassazione del reddito.</p>

<p><b>Lettonia</b> LBAS, Sindacato lettone dell'insegnamento</p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>I tagli ai salari sono stati introdotti principalmente nel settore pubblico, dove lavorano la maggior parte delle donne. Il sindacato lettone dei lavoratori del settore dell'istruzione e della ricerca riporta che le retribuzioni meglio pagate del settore hanno subito dei tagli del 25% a fronte di un aumento del carico di lavoro. Nel settore dell'istruzione pubblica e professionale sono stati introdotti dei tagli pari al 40%.</p>
<p><b>Liechtenstein</b> LANV</p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Alcuni settori hanno subito un blocco dei salari per 2-3 anni e nella maggior parte dei settori sono stati introdotti solo aumenti retributivi individuali, ad esempio, nel settore dell'industria orientata all'esportazione (trasporti, grafica, commercio e costruzioni).</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>La perdita del posto di lavoro ha colpito particolarmente le donne e in particolare le lavoratrici meno qualificate e part-time.</p>
<p><b>Lituania</b> LTUC</p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Tra il 2008 e il 2011 i tagli ai salari introdotti nel settore privato hanno determinato un calo della retribuzione media degli uomini del 7%. Gli stipendi medi delle donne sono invece diminuiti dello 0,5%, ma rimangono sostanzialmente inferiori rispetto a quelli degli uomini. La crisi economica ha colpito particolarmente i settori a predominanza maschile, come l'edilizia, i trasporti e il settore estrattivo.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>Il ruolo economico delle donne in famiglia è aumentato, con un incremento significativo nelle donne che assumono il ruolo di unico sostegno economico in famiglia.</p>
<p><b>Norvegia</b> LO-Norvegia</p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>L'economia norvegese e la situazione fiscale sono più favorevoli rispetto alla maggior parte delle altre economie europee. Non sono state introdotte misure di austerità e o di consolidamento fiscale. Tuttavia, la crisi finanziaria ha determinato un calo dell'occupazione nel 2009, che ha colpito più gli uomini rispetto alle donne.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>Nel complesso, la crisi economica non ha modificato la solida tradizione di cooperazione tra il governo e le parti sociali e non c'è stato alcun impatto negativo sulla parità di genere nella contrattazione collettiva o nelle politiche di genere.</p>
<p><b>Polonia</b> NSZZ-Solidarnosc</p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Il blocco dei salari del settore pubblico è stato introdotto nel 2010 gli scatti di anzianità e altri bonus sono stati cancellati. Gli unici settori in cui i salari continuano a crescere sono l'industria pesante e mineraria, poiché i sindacati continuano a far valere il loro potere negoziale in questi settori.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>La contrattazione collettiva si è notevolmente indebolita durante la crisi economica. Il significativo aumento della disoccupazione ha reso difficile avviare negoziati su salari e condizioni di lavoro a causa della minaccia costante di licenziamenti.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>Le donne predominano nelle occupazioni precarie e atipiche, come il lavoro temporaneo, a tempo determinato o interinale.</p>

<p><b>Portogallo</b> <b>CGTP</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Nel 2012 i salari del settore pubblico sono stati congelati, mentre negli anni precedenti erano stati tagliati. I dipendenti pubblici che guadagnano più di 1000€ al mese hanno subito tagli alle ferie e alle indennità natalizie. Questi tagli sono stati attuati, nonostante una decisione della Corte Costituzionale che li ha dichiarati incostituzionali. Nel 2013 il governo ha imposto un nuovo pacchetto di misure di austerità al fine di 'compensare' la decisione della Corte Costituzionale ed anche per rispettare l'accordo raggiunto con la Troika volto a ridurre ulteriormente la spesa sociale (di 4,7 miliardi di euro). Le misure prevedono tagli all'occupazione e ai salari dei dipendenti pubblici, comprese le indennità. Le ore di lavoro settimanali sono passate da 35 a 40.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>La CGTP-IN riferisce che la crisi economica ha determinato una situazione economica di emergenza e quasi il collasso della contrattazione collettiva. Considerate le notevoli difficoltà della contrattazione collettiva, in particolare a livello di categoria, i sindacati stanno ora cercando di intraprendere azioni a livello di impresa, nell'ambito e non della contrattazione collettiva.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>Poiché le donne rappresentano il 57% dei lavoratori del settore pubblico e in particolare i lavoratori meno retribuiti, esse sono state colpite negativamente dai tagli ai salari e dal congelamento del salario minimo nazionale. Nonostante la crisi la parità di genere resta una priorità del sindacato.</p>
<p><b>Romania</b> <b>BNS</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>La risposta del governo alla crisi è costituita da misure di austerità e riforme strutturali ed è derivata da un mix di pressione internazionale (FMI), dalla dottrina della coalizione di governo di centro-destra e dalla lobby delle associazioni imprenditoriali. Nel giugno del 2010 il governo rumeno ha adottato un pacchetto di pesanti misure anti-crisi, che prevede tagli ai salari del 25% per i dipendenti pubblici e un taglio del 15% delle indennità di sicurezza sociale. Il costo della vita è aumentato in ragione dell'aumento dell'IVA dal 19% al 24%.</p> <p>Il nuovo codice del lavoro, adottato nel marzo 2011, è stato introdotto nonostante l'opposizione dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali. La normativa semplifica i licenziamenti e introduce i contratti di lavoro a tempo determinato e il lavoro temporaneo. La ristrutturazione del pubblico impiego ha portato a una perdita di 78.700 posti di lavoro, pari al 21% di tutti i licenziamenti subiti nei paesi dell'UE. Di questi 60.610 erano impieghi nei ministeri, pari a oltre la metà del totale delle occupazioni nei ministeri persi in tutta l'Unione europea.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>La crisi ha ridotto l'influenza dei sindacati, attraverso l'imposizione di criteri più rigorosi sulla rappresentanza sindacale e di nuove procedure amministrative per la registrazione di nuovi sindacati ed ha cancellato i cosiddetti sindacati professionali, che costituivano l'unica possibilità legale per i dipendenti di istituire un sindacato. Si è posto fine ai negoziati e agli accordi collettivi a livello nazionale.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>Le donne sono state duramente colpite dai tagli ai salari del pubblico impiego in quanto rappresentano la maggioranza dei lavoratori del settore pubblico, i cui stipendi erano già inferiori rispetto a quelli del settore privato. I salari del settore della sanità e dell'istruzione sono circa nove volte inferiori rispetto a quelli dei dipendenti del Ministero della Difesa. Un taglio del 25% di uno stipendio basso aumenta la disuguaglianza. Ulteriori effetti negativi derivano dal minore potere contrattuale delle donne, dalla loro presenza in posti di lavoro del settore pubblico che sono stati persi e dall'aumento del lavoro precario. Le donne che prima erano occupate nel settore pubblico sono ora costrette ad accettare un lavoro in nero o nell'economia informale (badanti per gli anziani, babysitter, insegnanti private, domestiche, cuoche, addette alle pulizie). Molte di queste donne emigrano all'estero (soprattutto in Italia e Spagna) alla ricerca di migliori prospettive di lavoro.</p>
<p><b>Slovenia</b> <b>SKEI</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Il sindacato SKEI riporta che i tagli ai salari, la moderazione salariale e il blocco dei salari hanno colpito principalmente il settore pubblico.</p>

<p><b>Spagna</b> <b>CCOO, UGT, UCT-MCA</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>Sostenute riduzioni dei salari sono state introdotte a partire del 2009. I salari collettivamente concordati sono stati tagliati e gli accordi collettivi non sono stati attuati. Molti lavoratori hanno ricevuto lo stipendio in ritardo o non sono stati affatto pagati ed hanno sopportato condizioni di lavoro peggiori e precarietà del lavoro. I tagli ai salari più significativi hanno colpito il settore pubblico. I tagli sono stati introdotti dalla legge sia a livello nazionale che regionale. Anche il livello del salario minimo è stato congelato e i tagli hanno interessato inoltre le indennità sociali e i servizi sociali, il che insieme all'aumento dell'IVA ha determinato un calo degli standard di vita.</p> <p><b>Impatto sulla contrattazione</b></p> <p>La crisi economica ha determinato un aumento della tendenza alla contrattazione decentrata e frammentata, che ha reso difficile l'attuazione della normativa sulla parità di genere. Si registra un numero crescente di esempi di accordi aziendali elaborati senza sindacati. Nel gennaio 2012 è stato siglato un accordo triennale<sup>30</sup> che prevede aumenti salariali inferiori all'inflazione, dando in tal modo alle aziende la possibilità di ridurre i salari e aumentare l'orario di lavoro attraverso la contrattazione aziendale. Una questione fondamentale riguarda la protezione del codice del lavoro e delle disposizioni di legge, che vengono seriamente disattese. L'accordo è molto complesso e ha implicazioni per le lavoratrici part-time che vogliono aumentare l'orario di lavoro. Una questione chiave è che il 10% dell'orario di lavoro è ritenuta essere regolabile. Un accordo firmato dall'UGT e dai dei datori di lavoro nel 2012 ha determinato che gli accordi conclusi a livello aziendale prevalgano su quelli di categoria. 1400 i contratti collettivi non saranno più applicabili.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>I salari e le condizioni di lavoro degli uomini sono stati più colpiti durante la prima fase della crisi economica, in particolare nel settore della costruzione e nelle industrie collegate. Più recentemente i tagli e le perdite occupazionali hanno colpito il settore dei servizi, a prevalenza femminile come, ad esempio, il settore finanziario. Nel settore pubblico, in particolare la sanità e l'istruzione, le donne sono state colpite pesantemente dalla perdita di posti di lavoro e da tagli ai salari. I sindacati spagnoli sostengono che le lavoratrici continuano a subire discriminazioni nel mercato del lavoro, registrando tassi più elevati di contratti a termine e lavoro part-time. I tagli ai salari hanno avuto ripercussioni profonde per i lavoratori di sesso femminile. È il caso in particolare delle aziende private che gestiscono servizi pubblici, dove ritardi o il mancato pagamento degli stipendi, aumento delle ore di lavoro e del carico di lavoro sono all'ordine del giorno. Un problema considerevole consiste nella crescita del part-time involontario, del lavoro temporaneo e a termine (80% delle donne in Spagna sono impiegate con contratti di durata breve).</p>
<p><b>Svezia</b> <b>LO-Svezia, IF Metall</b></p>	<p><b>Tagli, moderazione e blocco dei salari</b></p> <p>La determinazione dei salari da parte dei sindacati affiliati ad LO non è stata colpita direttamente dalla crisi economica. Pur non essendo stata colpita dalla recessione nella stessa misura di altri paesi, l'economia svedese ha incontrato un rallentamento persistente che ha influenzato il ritmo degli aumenti salariali e la crescita dei salari nominali resta bassa. Sebbene la crisi economica fino ad ora non abbia spinto la Svezia ad introdurre misure di austerità, l'industria d'esportazione è molto esposta ed è presente una pressione per ridurre i salari.</p> <p><b>Impatto sulle donne</b></p> <p>I salari nominali restano bassi e ciò ha un effetto sulla redistribuzione dei salari tra i settori a prevalenza femminile e quelli a prevalenza maschile. Inoltre, sembra che ci sia uno slittamento in favore dei salari determinati da accordi del settore dell'industria privata che impiega prevalentemente uomini. Nessun aumento analogo può essere rinvenuto nei settori a prevalenza femminile. Nel settore metalmeccanico, l'IF Metall dichiara che, sebbene non siano stati introdotti tagli ai salari, durante la crisi del 2009 le giovani donne sono state più colpite dalla perdita di posti di lavoro poiché erano state le ultime ad essere assunte e molte di loro erano poco qualificate. Sebbene la parità di retribuzione per un lavoro uguale sia garantito, le donne predominano nei lavori non qualificati e questo costituisce un problema.</p>

30 Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, Consejo Económico y Social: 2009, CES, 2010

**Tagli, moderazione e blocco dei salari**

I dipendenti del settore pubblico, tra cui gli insegnanti scolastici hanno subito un congelamento dei salari di due anni (2011 e 2012), che il governo vuole protrarre attraverso una moderazione salariale di altri tre anni che prevede aumenti medi non superiori all'1% tra il 2013 e 2015. Il sindacato NUT rileva che prima del 2011, gli insegnanti hanno spesso avuto subito aumenti salariali inferiori al tasso di inflazione. L'aumento dei contributi pensionistici hanno aggiunto alla pressione al ribasso sulle retribuzioni. Il sindacato degli insegnanti dell'Ulster riferisce che dal 2010 non sono stati introdotti aumenti di stipendio degli insegnanti e il valore reale dei salari è di conseguenza notevolmente diminuito. È molto difficile concludere accordi in questo contesto.

**Impatto sulla contrattazione**

Il governo sta pianificando profonde modifiche alle retribuzioni e condizioni di servizio degli insegnanti, attraverso l'introduzione di salari determinati a livello scolastico. La proposta, se attuata, rischia di aumentare notevolmente la disuguaglianza e la discriminazione dei salari degli insegnanti, con decisioni sugli aumenti salariali prese sulla base di fattori esterni al controllo degli insegnanti. Una proposta che colpisce in particolare le donne insegnanti riguarda la decisione del governo di porre fine alla 'portabilità dei salari', ovvero gli insegnanti non avrebbero più il diritto di ad essere pagati allo stesso modo quando cambiano scuola o prendono una pausa di carriera per occuparsi della famiglia.

# APPENDICE 3: Panoramica degli accordi raccolti nell'ambito dell'indagine della CES 'Negoziare la parità'

Austria  
ÖGB, PRO-GE

Le parti sociali austriache hanno adottato una posizione unitaria nel 2008: *“La parità tra donne e uomini e l'importanza di rappresentare gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro”* nella quale sottolineano che per colmare il divario retributivo di genere occorre incoraggiare le scelte scolastiche e professionali di ragazze e ragazzi, le politiche aziendali a sostegno di un'equa condivisione delle responsabilità per la cura dei figli tra madri e padri, una percentuale più elevata di donne in posizioni dirigenziali e un contesto che favorisca un equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata. La posizione prevede inoltre un calcolo equo dei salari, che sia trasparente e non discriminatorio e le parti sociali si impegnano a promuovere la parità di retribuzione attraverso la presentazione di relazioni sulla parità salariale, come disciplinato dalla legge sulla parità di trattamento.

Un accordo, molto importante, siglato di recente è il Contratto nazionale delle parti sociali del 2010 sulla parità di genere nel mercato del lavoro. Il contratto stabilisce priorità chiare rispetto al raggiungimento della trasparenza salariale a livello aziendale attraverso l'elaborazione di relazioni sulla parità salariale, piani d'azione, un calcolatore del salario online e un manuale sulla contrattazione collettiva rivolto alle delegazioni trattanti / parti sociali (che è stato in seguito pubblicato dalle parti sociali *“Il contratto collettivo: uno strumento per le pari opportunità”*). L'accordo ha disciplinato l'implementazione a livello aziendale del principio di trasparenza salariale stabilito dalla legge e l'obbligo di pubblicare informazioni sui salari delle offerte di lavoro disponibili.

I negoziati su dati salariali trasparenti e relazioni sulla parità salariale in azienda nei diversi settori hanno favorito la conclusione di una serie di accordi sulle disuguaglianze di retribuzione tra uomini e donne. Il sindacato PRO-GE, ad esempio, ha potuto raggiungere dei progressi su tali questioni nel corso delle trattative del settore metalmeccanico, elettrico, agricolo e tessile. Il contratto collettivo del settore bancario, entrato in vigore il 1° gennaio 2005, contiene un riferimento esplicito alle pari opportunità tra uomini e donne e prevede misure specifiche per superare il divario retributivo di genere: a) il periodo del congedo parentale deve essere computato nel calcolo dell'avanzamento di carriera; b) le competenze accessorie (conoscenza delle lingue straniere o competenze sociali) sono retribuite e devono essere prese in considerazione per l'avanzamento di carriera; e c) salari più elevati per i nuovi assunti e per la promozione a posizioni più elevate.

Anche il sindacato dei dipendenti privati (Gewerkschaft der Privatangestellten) ha elaborato un modello per gli accordi collettivi a livello di impresa, che contiene norme esplicite sulla parità di genere e di salario.

I sindacati austriaci hanno negoziato un livello minimo salariale di 1.000€ in tutti gli accordi collettivi di settore conclusi tra le parti sociali nel 2008. Nel 2013 i sindacati hanno avanzato la richiesta di aumentare questa somma fino a 1,500€. Dato che una percentuale elevata di coloro che percepiscono il salario minimo sono donne, questo nuovo obiettivo salariale contribuirebbe a migliorare la loro situazione retributiva.

## Belgio

ABVV/FGTB,  
ACV-CSC, SGS LB

Diversi contratti collettivi nazionali (CLAS) disciplinano il tema della parità di genere e le questioni relative al divario retributivo tra uomini e donne. La firma di un accordo interprofessionale nazionale, che incoraggia le parti sociali ad integrare un approccio di neutro rispetto al genere nella classificazione delle professioni rappresenta un risultato significativo per i sindacati.<sup>31</sup>

L'accordo 25 (modificato nel 2008) prevede che "ogni discriminazione fondata sul sesso deve essere eliminata da tutti gli aspetti e condizioni che determinano i salari (stipendio di base, mance, indennità in denaro, risparmi o altre indennità di ferie derivanti dalla previdenza complementare, ecc.". Tutti i settori e le organizzazioni devono utilizzare sistemi neutri rispetto al genere nella classificazione delle funzioni al fine di evitare che il genere influenzi la descrizione di una funzione e il livello del salario. La crisi ha complicato la negoziazione di queste disposizioni a livello aziendale, nonostante l'impegno del governo a raggiungere un divario retributivo di genere pari allo 0% entro i prossimi dieci anni.

Altri accordi nazionali: a) CLA 38 (10 ottobre 2008) sull'assunzione e selezione dei lavoratori, che include un codice di condotta; b) CLA 35 che dà precedenza ai lavoratori part-time per l'accesso ad un lavoro simile a tempo pieno, che sia equivalente e disponibile ed ha lo scopo di regolarizzare gli straordinari sistematici; c) CLA 95 (10 ottobre 2008) che prevede che in tutte le fasi del rapporto di lavoro tra datori di lavoro e dipendenti sia garantita la parità.

Gli accordi di categoria del settore metalmeccanico e dell'abbigliamento disciplinano classificazioni delle professioni neutre, che sono oramai divenute obbligatorie. La Commissione mista per le banche (CP 310) ha concordato delle disposizioni sulla non discriminazione nell'avanzamento di carriera (Sezione IV: Personale femminile impiegato, articolo 61). Questo articolo prevede che le lavoratrici di sesso femminile hanno diritto a condizioni di lavoro uguali e complete rispetto a quelle degli uomini e alle stesse opportunità di promozione, carriera e formazione.

## Bulgaria

CITUB,  
PODKREPA

Le statistiche nazionali rivelano che esistono 69 accordi di categoria che disciplinano la parità di genere e migliorano le disposizioni contenute nel codice del lavoro. Questi accordi vincolano i datori di lavoro affiliati ai sindacati firmatari degli accordi collettivi di categoria. La procedura è di difficile attuazione, ma sono stati raggiunti risultati positivi, ma anche qualche pratica negativa. Gli accordi disciplinano la non discriminazione salariale, la parità di accesso al lavoro e l'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata e introducono disposizioni su orari di lavoro flessibili a tutela delle madri con figli piccoli.

Alcuni esempi di accordi di categoria:

- ▶ Accordi di categoria dell'industria elettrica che promuovono la formazione a sostegno dello sviluppo professionale e fino a cinque giorni di formazione professionale all'anno con riferimenti specifici al genere.
- ▶ Nel settore dei trasporti sono state condotte analisi e valutazioni delle qualità professionali che spesso celano una discriminazione nella determinazione dei livelli retributivi. Un accordo di categoria nel settore dei trasporti (firmato nel 2010) contiene un nuovo capitolo che riguarda la violenza sul posto di lavoro e la parità di genere. L'accordo è stato co-siglato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e tutte le parti si impegnano ad introdurre misure non discriminatorie ed a garantire il principio della parità di genere in materia di retribuzione, formazione e sviluppo professionale.

Gli accordi collettivi aziendali in genere includono disposizioni speciali a tutela delle lavoratrici incinte, sulla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, indennità aggiuntive sulla protezione della salute e orari di lavoro flessibili per le madri con figli piccoli. Gli accordi aziendali tendono ad aggiungere valore a livello di impresa e, in particolare, ad estendere i requisiti minimi di legge. Alcune disposizioni prevedono, ad esempio, più giorni di ferie per i genitori, due ore di congedo per i dipendenti che hanno figli che frequentano il nido, un giorno di ferie in più per i genitori single, orari ridotti per le donne incinte e con figli fino a tre anni e la possibilità di combinare il congedo parentale con le ferie annuali retribuite.

<sup>31</sup> Si veda la Convention Collective De Travail N° 25 Ter, Séance du Mercredi 9 Juillet 2008. Convention Collective de Travail Modifiant la Convention Collective de Travail N° 25 du 15 Octobre 1975 Sur L'égalité des Remunerations entre Les Travailleurs Masculins et les Travailleurs Feminins [http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-\(09.07.2008\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-(09.07.2008).pdf)

Alcuni esempi:

- ▶ L'accordo di categoria del settore idrico e fognario prevede indennità aggiuntive per il congedo parentale al di sopra del livello nazionale (240 lev o 120€ sono pagati in più dal datore di lavoro).
- ▶ Diversi accordi collettivi conclusi da aziende multinazionali prevedono indennità sociali quali le spese di asilo nido, campi estivi e la possibilità per le madri di lavorare quattro ore al giorno durante il primo anno scolastico dei figli. I comitati di partenariato sociale negoziano i salari a livello aziendale, le indennità e i bonus addizionali. Ogni azienda ha condotto un'analisi interna dei posti di lavoro per calcolare i livelli salariali.
- ▶ Nell'ottobre del 2011 è stato concluso un contratto collettivo di categoria tra l'azienda Irrigation Systems Plc e il sindacato Podkrepa che prevede dei giorni di ferie annuali in più per le lavoratrici con figli (tre giorni di ferie annuali retribuite in più per le lavoratrici con due figli di età inferiore ai 18 anni; cinque giorni per le lavoratrici con tre o più figli di età inferiore ai 18 anni). Il congedo può essere utilizzato a discrezione dalle dipendenti e non può essere retribuito in contanti, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.
- ▶ L'accordo tra la Bulgartransgaz EAD, una società per azioni di proprietà dello Stato bulgaro e il sindacato Podkrepa prevede che le dipendenti con figli di età inferiore ai 18 anni possano usufruire di giorni di ferie in più (quattro giorni ferie annuali retribuite in più per le dipendenti con due o più figli, fino a sei giorni di ferie pagate all'anno a seconda dell'anzianità in azienda).

La conclusione di accordi nel settore statale è difficile a causa dei limiti imposti della Legge sul pubblico impiego. La legge prevede infatti che lo stipendio dei dipendenti pubblici debba essere tutelato nel caso in cui vengano introdotti nuovi schemi retributivi e non possa essere diminuito. L'attuazione di tale disposizione risulta tuttavia complicata. Sono state introdotte modifiche allo schema di classificazione delle professioni in cui si prevedono nuovi obblighi in materia di requisiti professionali e indennità e prendono in considerazione gli anni di istruzione e l'anzianità di servizio dei dipendenti pubblici. Queste misure hanno determinato il licenziamento dei dipendenti privi di titoli di istruzione universitaria nel giro di 15 giorni. Quando si è discusso e redatto il nuovo schema di classificazione delle professioni i sindacati non sono stati coinvolti.

Nonostante la buona collaborazione tra sindacati e i diversi accordi conclusi, il **settore metalmeccanico** attraversa alcune difficoltà. Sono molte le donne impiegate nel settore vittime di discriminazioni indirette. L'accordo di categoria del comparto **dell'energia** era stato ritenuto un possibile modello di riferimento per le filiali locali che intendevano concludere accordi aziendali. Purtroppo però, i processi di privatizzazione e l'ingresso nel mercato di imprese energetiche multinazionali ha causato il dimezzamento della forza lavoro e la frammentazione della contrattazione. Il contratto collettivo fa riferimento al divieto di discriminazione e promuove la parità di retribuzione, ma non è stato ancora attuato.

Esistono sei contratti collettivi nel **settore agricolo** ed hanno una durata di due anni per i vari sotto-settori. Non è stato infatti possibile raggiungere un solo accordo a livello di categoria a causa delle diversità presenti in questo settore economico. Il sindacato sta attualmente negoziando un aumento delle indennità e l'accesso delle donne all'istruzione, alla formazione, alla riqualificazione professionale e misure a sostegno delle lavoratrici che rientrano dal congedo di maternità per l'aggiornamento delle competenze. Gli accordi aziendali sono volti al raggiungimento di migliori condizioni e a prevenire le discriminazioni.

**Cipro**  
**SEK, DEOK**

Sono stati siglati pochi accordi destinati specificamente a ridurre le disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Il sindacato DEOK menziona due soli accordi che disciplinano la parità di retribuzione. 1) L'articolo 7 dell'accordo (2005 - 2007) tra DEOK e l'azienda NEA SEVEGEP fa riferimento alla normativa in materia di parità di retribuzione e prevede la sua applicazione in termini rigorosi in tutti i contratti di lavoro dell'azienda. 2) L'articolo 3 dell'accordo tra DEOK e l'azienda di autobus del distretto di Nicosia (2006 - 2008) prevede che la parità di retribuzione si applichi a tutti i conduttori, siano essi donne o uomini.

<b>Danimarca</b> <b>LO-DK, HK</b>	<p>Nel 2010 la legge danese sulla parità di retribuzione ha favorito la conclusione di alcuni importanti accordi nel settore pubblico e privato. Dal 2010 il sindacato HK ha, ad esempio, negoziato una serie di accordi con i comuni per condurre delle ricerche sulla parità di retribuzione. Gli accordi del settore pubblico e privato oramai prevedono che i diritti pensionistici siano mantenuti durante il congedo di maternità e parentale. Il sindacato ha insistito molto affinché gli accordi contenesero disposizioni in materia di maternità e congedo parentale ed hanno incoraggiato la condivisione equa del congedo parentale tra uomini e donne e che questo tema sia prioritario per le trattative future.</p>
<b>Finlandia</b> <b>AKAVA</b>	<p>Gli accordi conclusi interessano una vasta gamma di argomenti, tra cui aumenti salariali specifici destinati ai lavoratori poco pagati e ai lavoratori impiegati in professioni a prevalenza femminile, trasparenza dei sistemi retributivi, valutazione professionale basata su criteri neutri rispetto al genere, sondaggi sui salari sul luogo di lavoro e politiche sull'orario di lavoro.</p> <p>Due esempi di accordi negoziati dal sindacato AKAVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ CHURHC, un accordo di categoria che prevede che lo 0,5% della massa salariale totale sia utilizzata per ridurre il divario retributivo tra uomini e donne (2/2012/-1/2014).</li> <li>▶ Un accordo concluso nel settore finanziario attraverso cui le parti si impegnano a istituire un gruppo di lavoro per promuovere la parità e fornire assistenza nell'attuazione di valutazioni dei salari sui luoghi di lavoro.</li> </ul> <p>Nel 2007 il settore pubblico ha realizzato un programma nazionale sui salari che ha determinato l'aumento degli stipendi delle dipendenti impiegate in posizioni che richiedono un titolo di istruzione universitario. Uno degli obiettivi era quello di colmare il divario retributivo tra settore pubblico e privato.</p>
<b>Francia</b> <b>CFDT, CGT, FO</b>	<p>Esempi di accordi tra sindacati e datori di lavoro in Francia:</p> <p>Un accordo interconfederale a livello nazionale sulla parità di genere e l'equilibrio di genere nel mondo del lavoro è stato firmato nell'aprile 2004 dalle principali organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati confederali. Include misure per ridurre il divario retributivo tra i sessi, prevenire che il congedo di maternità ostacoli la carriera delle donne e la segregazione nel mercato del lavoro. L'accordo fornisce un quadro per i livelli di contrattazione inferiori, senza però prevedere sanzioni o obiettivi. Si basa su una serie di accordi a livello settoriale ed aziendale che hanno affrontato problemi simili.</p> <p>L'accordo aziendale di una grande banca (Société Générale) permetterebbe di migliorare la trasparenza delle informazioni sui salari. Purtroppo però, i rappresentanti sindacali eletti non sono stati ancora formati sull'utilizzo e comprensione di tali informazioni. L'accordo prevede la definizione di una quota del 50% di donne in posizioni manageriali, di responsabilità e nel consiglio di amministrazione. La banca ha istituito una commissione di controllo che si riunisce una volta l'anno o su richiesta di un sindacato ed ha il compito di monitorare l'attuazione dell'accordo.</p> <p>Nel novembre 2006, la CFDT ha firmato (insieme alla CGT e FO) un accordo sulla parità di trattamento nel settore bancario. Oltre ad abolire le differenze di salario entro il 2010, l'accordo sottolinea che la parità di trattamento è fondamentale in tutte le fasi della carriera, dalla formazione alla promozione. La CFDT ritiene che la contrattazione collettiva in materia di parità professionale debba essere perseguita sia a livello settoriale che aziendale. L'8 marzo 2008 la CFDT ha lanciato un'indagine nazionale tra i suoi membri dal titolo "La questione lavoro" ("Le travail en question, TEQ").</p>

<p><b>Francia</b>  <b>CFDT, CGT, FO</b></p>	<p>Un accordo siglato tra FO e EDF sulla parità professionale tra uomini e donne (2012-2014), include un capitolo dal titolo <i>“Raggiungere la parità di retribuzione”</i> in cui si prevedono misure per ridurre il divario salariale e come superare le differenze di trattamento economico attraverso la <i>“attribuzione di aumenti singoli nel processo di selezione”</i>. Gli aumenti di salario devono essere erogati sulla base di un controllo annuale dei livelli di competenze e professionalità individuali. Una situazione simile è determinata dalla posizione nel mondo del lavoro, l’anzianità e la formazione. È previsto il monitoraggio dell’attuazione di tali misure e un controllo specifico rispetto ai lavoratori part-time perché siano trattati come quelli a tempo pieno.</p> <p>Un accordo tra FO e France Télécom SA sulla parità professionale tra uomini e donne (2011-2014), contiene un intero capitolo sulla politica salariale e la di parità di retribuzione, descrive i risultati di un accordo precedente e evidenzia la persistenza del differenziale retributivo tra i sessi. L’accordo prevede che venga effettuata un’analisi annuale dei salari e che sia predisposto un budget per la parità di retribuzione a cui attingere per attuare misure correttive sul differenziale salariale, oltre ad un piano d’azione. L’accordo prevede inoltre che le risorse umane informino adeguatamente i dipendenti dell’impatto potenziale sulle pensioni del lavoro part-time o dei congedi formativi, al fine di limitare le conseguenze dell’esercizio della genitorialità sui diritti pensionistici. L’accordo disciplina anche il pagamento dei contributi durante il congedo di formazione, il congedo per motivi familiari, i congedi familiari di solidarietà e il congedo per sostenere la famiglia.</p> <p>FO Metaux ha concluso una serie di accordi con le aziende (come previsto ai sensi della legge per le aziende con più di 50 dipendenti). Gli accordi disciplinano obiettivi e indicatori in otto aree.</p> <p>Un accordo sulla parità di genere è stato sottoscritto da UFE e l’UNEmIG (i datori di energia elettrica) e tutti i sindacati francesi (CGT, CFDT, CGT – FO, CFE - CGC, CFTC) e include obiettivi specifici sulla parità salariale.</p> <p>La CGT riporta che, secondo la relazione del 2012 sulla contrattazione collettiva, sono stati conclusi in totale 1.265 accordi (19 accordi riguardano la parità professionale; 164 accordi di categoria menzionano la parità di genere e 183 disciplinano esplicitamente la parità).</p>
<p><b>Islanda</b>  <b>ASI</b></p>	<p>I contratti collettivi del 2008 e del 2010 prevedono aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione; un aumento salariale aggiuntivo per i lavoratori a bassa retribuzione nei settori a predominanza femminile che impiegano addetti semi-qualificati o non qualificati; e aumenti per i salari del settore della sanità e assistenza.</p> <p>Questi contratti collettivi hanno introdotto (in collaborazione con il Ministro degli Affari Sociali) un sistema di certificazione specifico sulla parità di retribuzione e sulla valutazione professionale basato su criteri neutri rispetto al genere che pondera l’attuazione della politica sulla parità salariale e al lavoro.</p> <p>Nel dicembre 2012 la Confederazione islandese del lavoro ha negoziato un accordo che introduce un sistema di gestione della parità salariale e propone delle linee guida in collaborazione con l’istituto islandese di statistica. Questo sistema sostiene l’attuazione di metodi adeguati e specialistici sui salari, valutazioni efficaci e miglioramenti possibili. Uno dei requisiti principali contenuti nel sistema di gestione dei salari consiste nel fatto che <i>“uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore devono essere classificati insieme sulla base di determinati criteri”</i>.</p>

**Irlanda**  
**ICTU**

Il recente accordo sui salari del settore pubblico (accordo Haddington Road) è stato concluso in circostanze molto difficili, con il governo che cercava di imporre una serie di misure sui salari e sulla produttività per poter risparmiare 1 miliardo di euro sul costo dei salari e delle pensioni, nel quadro del disegno di legge per il periodo 2013-2015. L'accordo tuttavia propone una riduzione solo dei salari che superano 65.000€, proteggendo in tal modo gli stipendi dei lavoratori meno pagati. L'accordo è stato anche utilizzato come base per tutelare gli orari di lavoro flessibili dei dipendenti, molto importanti per le donne nei settori a predominanza femminile.

Il sindacato MANDATE, che rappresenta il settore del commercio e della vendita al dettaglio, ha concluso un accordo per migliorare i salari ed il lavoro dignitoso per i lavoratori del settore, generalmente mal retribuiti, impiegati a part-time e in prevalenza occupato da donne. È stato raggiunto un accordo nel 2013 che prevede un aumento ai salari dei dipendenti dei grandi magazzini Dunnes Stores – in prevalenza donne - del 3%. Il sindacato sta cercando di ottenere un aumento simile per i 4.000 lavoratori della catena di vendita al dettaglio della Penney.

Il sindacato dei servizi SIPTU ha negoziato un regolamento sull'occupazione le per imprese di pulizia, che garantisce un salario minimo di 9,50€. L'accordo è stato fondamentale per togliere i salari dalla competitività e non mettere i datori di lavoro sindacalizzati in una situazione di svantaggio competitivo. Lo status costituzionale della struttura del contratto di lavoro registrato (REA), che tutela legalmente i livelli salariali e le condizioni di lavoro di decine di migliaia di lavoratori in tutta Irlanda, è ora ridiscusso a seguito di una sentenza della Corte Suprema, enunciata nel maggio 2013, che ha dichiarato i REA incostituzionali.

**Italia**  
**CGIL, CISL, UIL**

La FILCTEM (CGIL) e i datori di lavoro del settore manifatturiero (tessile, chimico, gomma / plastica e di pubblica utilità) hanno concluso diversi accordi a livello di categoria e di azienda. Le questioni relative alla parità di genere sono state analizzate ed incluse nelle piattaforme negoziali del rinnovo di 30 accordi nazionali di settore e di una serie di accordi aziendali.

Sono stati conclusi accordi con molte grandi aziende manifatturiere, tra cui multinazionali quali la Bridgestone, Gucci, Luxottica, L'Oreal e ITC Farma. Le linee guida per i negoziati elaborate prevedono indicazioni su temi quali: l'organizzazione del lavoro, gli orari flessibili, l'uso prolungato del lavoro part-time, il telelavoro e l'equilibrio vita-lavoro. Gli accordi integrano questioni strettamente legate alla parità di genere come gli asili nido aziendali, le indennità di maternità, orari di lavoro flessibili e turni lavorativi modificabili a seconda dell'età dei figli e delle responsabilità familiari, il diritto dei lavoratori con responsabilità genitoriali di scegliere tra lavoro part-time e full-time, il telelavoro, formazione per le donne che rientrano dalla maternità e introduzione di sistemi di valutazione professionale basati su criteri specifici. In alcune grandi aziende sono state negoziate ulteriori misure a supporto della famiglia e del welfare che prevedono servizi di assistenza all'infanzia e sostegno alle famiglie con responsabilità di cura per gli anziani.

Un protocollo d'intesa per la promozione di azioni positive per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia è stato firmato nel 2014 nella Regione Marche tra i sindacati ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL e le associazioni dei principali datori di lavoro. Viene affermata la necessità di una condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne da promuovere anche attraverso accordi collettivi di secondo livello, dando particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili e ad un'organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra vita e lavoro. I sindacati sono del parere che gli accordi negoziati in quest'ambito siano fondamentali per tutelare i posti di lavoro delle donne.

La UIL menziona un accordo di buona pratica nel settore pubblico in Italia, basato su un progetto pilota di welfare aziendale a Bergamo. L'obiettivo del progetto prevedeva la conclusione di accordi riguardanti l'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata, linee guida, un manuale e servizi di consulenza per le aziende forniti dal sindacato. È stato creato una etichetta sulla parità per incoraggiare i datori di lavoro ad adottare buone prassi, quali misure di welfare su questi temi nell'ambito della responsabilità sociale delle imprese.

	<p>La CISL ha riportato la conclusione di una serie di accordi di successo, che sono stati promossi tramite l'iniziativa 'Libra'. Il sindacato menziona come buone prassi gli accordi sottoscritti dall'ENEL, Nestlé / San Pellegrino e Bitron.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Il testo negoziato dai sindacati con la società di fornitura elettrica ENEL nell'ambito dell'accordo di welfare aziendale 'People Care in ENEL', interessa quattro aree di azione: il benessere e la salute, la cura della famiglia, orari di lavoro flessibili e la progressione delle donne in posizioni manageriali. L'accordo presta un'attenzione particolare al lavoro flessibile, al telelavoro e al congedo parentale e prevede il monitoraggio dei salari e dell'avanzamento di carriera dei lavoratori a tempo pieno e part time e di coloro che optano per il telelavoro.</li> <li>▶ Un accordo concluso con la Nestlé / San Pellegrino sul telelavoro e il congedo parentale e prevede più giorni di congedo parentale e la sua retribuzione per i lavoratori si sesso maschile.</li> <li>▶ Fin dal 1990 sono stati conclusi diversi accordi con la società di elettronica Bitron sull'orario di lavoro flessibile e i diritti dei lavoratori part-time, il primo accordo aziendale in materia di orario di lavoro flessibile è stato siglato nel 2009.</li> </ul>
<p><b>Lituania</b> <b>LTUC</b></p>	<p>Il dipartimento delle donne del sindacato LTUC riferisce di aver preparato e presentato un accordo collettivo contenente raccomandazioni sulla riduzione del divario retributivo tra uomini e donne.</p>
<p><b>Norvegia</b> <b>LO-Norvegia,</b> <b>NITO, Sindacato</b> <b>degli insegnanti</b></p>	<p>Durante il 2013 si sono tenuti i negoziati del secondo anno del periodo di contrattazione biennale del settore privato in Norvegia, come da accordi intercorsi tra le principali organizzazioni LO-N e NHO (la Confederazione delle imprese norvegesi). La Norvegia dispone di un sistema negoziale di tipo 'apripista', in cui si prevede che i settori maggiormente esposti alla concorrenza straniera negoziano per primi e la crescita dei salari verrà poi adeguata di conseguenza in altri settori. Lo spazio negoziale disciplinato da LO-N e NHO contribuisce al raggiungimento della parità salariale, poiché quasi la metà dei lavoratori coperti dai loro accordi ed interessati dagli aumenti dei salari meno pagati sono donne.</p> <p>Gli enti locali e municipali sono rappresentati dal sindacato KS. Le lavoratrici hanno beneficiato di una crescita dei salari superiore sia a livello nominale che in percentuale. Le cifre aggregate riguardano sia l'istruzione che gli altri servizi.</p> <p>Durante la fissazione dei salari del settore manifatturiero nel 2012 i datori di lavoro si sono opposti all'aumento dei salari dei lavoratori a bassa retribuzione ed il mediatore di stato è dovuto intervenire proponendo chela retribuzione aggiuntiva già prevista nei contratti dei lavoratori a basso reddito fosse mantenuta, avvantaggiando in tal modo le lavoratrici.</p> <p>L'Accordo collettivo generale dello Stato prevede un capitolo sugli accordi a livello locale che prevede che <i>"quando le differenze salariali documentate non possono essere spiegate da un'altra ragione diversa dal genere, il datore di lavoro, in consultazione con i sindacati, dovrà colmare le differenze salariali in base alla legge sulla parità"</i>. I sindacati hanno anche affrontato i fattori strutturali legati al lavoro a tempo parziale e ai congedi. Un accordo concluso dal sindacato dei metalmeccanici nel 2012, dispone due settimane di congedo retribuite per i padri (come già previsto nel settore pubblico).</p>

## Spagna

CCOO, UGT,  
UCT-MCA

La frammentazione e il decentramento della contrattazione in Spagna ha determinato la conclusione di accordi con comitati che non appartengono ai sindacati.

I seguenti accordi sono stati riportati dalle due confederazioni spagnole:

- ▶ Nell'ambito del piano per le Pari Opportunità, la Vossloh Corporation (veicoli su rotaia e camion). L'articolo 13 prevede premi retributivi per eliminare le disparità di trattamento economico tra uomini e donne basate su criteri di genere. Le differenze salariali per i lavoratori di sesso maschile e femminile possono essere giustificate solo in base a criteri oggettivi e dimostrabili e non sulla base del genere. L'accordo prevede anche la formazione del personale dirigenziale e del dipartimento delle risorse umane dell'azienda su questioni relative alle pari opportunità nelle politiche salariali.
- ▶ L'accordo di categoria del settore della pulizia di edifici include una clausola di azione positiva. L'accordo prevede la non discriminazione e la parità di trattamento per tutti i lavoratori (con criteri specifici per il genere meno rappresentato in relazione alle nomine, alla conversione dei contratti a tempo determinato, selezione neutra rispetto al genere, promozione e formazione del personale, quote espresse come percentuali di donne e di uomini al fine di raggiungere una distribuzione più equilibrata dei posti di responsabilità, congedo di maternità e mantenimento di bonus e aumenti salariali). Esso prevede inoltre un modulo sulla parità nel programma di formazione annuale dell'azienda, la determinazione di obiettivi di parità generali che l'azienda si impegna a conseguire, la definizione di Piani per la Parità in materia di accesso al lavoro e divieto di segregazione professionale, promozione, formazione, parità di salario, conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa, corsi di formazione specifici in materia di parità tra i lavoratori e prevenzione delle molestie sessuali.

Il sindacato **MCA-UGT** ha concluso accordi in attuazione della legge che prevede che le aziende con oltre 250 dipendenti negozino e firmino un Piano di Parità. L'accordo disciplina la negoziazione e la proposta di un Piano di Parità e la creazione di un Comitato Pari Opportunità costituito da datori di lavoro e sindacati. Il Comitato è responsabile per l'accordo finale.

Un accordo sull'occupazione e la contrattazione collettiva ("*Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*") 2012-2014 ("*II AENC*"), firmato da CEOE, CEPYME, CCOO e UGT, privo di poteri di regolamentazione, ma che include criteri e raccomandazioni per concludere accordi collettivi, che devono essere rispettati dai negoziatori.

## Svezia

LO-Svezia, IF  
Metall

La parità salariale e le condizioni di lavoro sono due elementi cardine nell'ambito del sistema di coordinamento della contrattazione salariale svedese. I 14 sindacati nazionali affiliati a LO coordinano le loro istanze prima dell'avvio delle trattative a livello settoriale ed includono rivendicazioni sulla parità di retribuzione e le condizioni di lavoro.

Gli accordi hanno privilegiato la determinazione delle differenze salariali tra i settori dominati rispettivamente da uomini e donne. Tale processo ha avuto inizio nel 2007. Nel corso delle trattative i sindacati hanno proposto istituire "*un'indennità di parità*" con l'obiettivo di parificare le retribuzioni, oltre alle richieste consuete di aumenti salariali. L'ammontare dell'indennità è stata fissata da ciascun settore a seconda del numero di donne che guadagnavano meno di 20.000 SEK. I negoziati a livello di sindacato nazionale hanno portato alla conclusione di contratti della durata di tre anni, durante i quali i maggiori aumenti salariali negoziati sono stati raggiunti nei settori del commercio e degli enti municipali, entrambi con una forte presenza femminile. Durante il ciclo di negoziati del 2013, i sindacati nazionali di LO hanno continuato a rivendicare in maniera coordinata che venisse prestata attenzione ai lavoratori meno retribuiti nei settori a prevalenza femminile. L'accordo del 2013 dispone che tutti gli ambiti nazionali con salari medi inferiori rispetto a 25.000 SEK al mese, dovranno ricevere un aumento minimo di corone e non in termini percentuali. LO sostiene che questo sia un altro modo per ridurre la differenza percentuale tra posti di lavoro a bassa retribuzione a prevalenza femminile e quelli a prevalenza maschile.

<p><b>Svezia</b> <b>LO-Svezia, IF Metall</b></p>	<p>Il sindacato <b>svedese Vision</b>, che rappresenta i lavoratori delle municipalità locali, ha concluso un accordo quadriennale sui salari nel 2012. L'accordo prevede aumenti salariali generali di almeno il 2,6% durante i primi due anni, mentre durante gli ultimi due anni dell'accordo saranno introdotti aumenti salariali individuali. Il sindacato sostiene che gli aumenti individuali premetteranno ai lavoratori di ottenere aumenti salariali più elevati, garantendo in tal modo un sistema più equo che porterà una riduzione del divario retributivo di genere. L'accordo prevede che il datore di lavoro calcoli le indennità sulla base di una valutazione trasparente delle competenze, della performance e del salario percepito. Prevede che linee guida e specifici e strumenti per consentire ai datori di lavoro ed ai sindacati per valutare le occupazioni in questo modo verranno realizzati.</p> <p>Durante il ciclo di negoziati del 2013 che si sono conclusi con accordi della durata di tre anni, i sindacati nazionali affiliati ad LO hanno coordinato le loro istanze di aumenti salariali per i lavoratori a bassa retribuzione nei settori a prevalenza femminile e l'introduzione di un nuovo sistema concordato di assicurazione che predispone un compenso aggiuntivo durante il congedo parentale. L'assicurazione nazionale sul congedo parentale garantisce circa l'80 % della riduzione salariale per gli stipendi che non superano i 37.000 SEK al mese. In precedenza, la maggior parte delle condizioni generali dei contratti collettivi menzionavano il diritto ad un compenso aggiuntivo per alcuni mesi da parte del datore di lavoro.</p> <p>LO ha raggiunto un accordo con la Confederazione svedese dei datori di lavoro (SN), nel quadro del ciclo di negoziati del 2013, per l'introduzione di un supplemento parentale basato su un nuovo sistema di assicurazione collettiva concordato e un allungamento del congedo parentale da 150 giorni a 180, con il diritto aggiuntivo per entrambi i genitori di visitare la scuola materna per due volte durante le ore lavorative. L'assicurazione nazionale sul congedo parentale compensa circa l'80% della riduzione dei salari fino a un salario di circa 37 000 SEK al mese. L'assicurazione è finanziata congiuntamente, sotto forma di un premio fisso per tutti i datori di lavoro oggetto dell'accordo. L'accordo sostituisce i pagamenti per congedo parentale disciplinati da accordi precedenti e raddoppia efficacemente il periodo di tempo durante il quale i dipendenti ricevono pagamenti supplementari dal datore di lavoro oltre alla retribuzione del congedo parentale erogata dallo stato.</p> <p>Nel 2013 è stato indetto uno sciopero da parte del sindacato dell'impiego pubblico Kommunal, a seguito di un processo di mediazione volto a garantire aumenti salariali per i lavoratori municipali e in particolare per i lavoratori nei settori a prevalenza femminile. L'accordo del 2013 ha comportato un aumento salariale di 1.700 SEK, superiore quindi alla proposta iniziale dei datori di lavoro che era di 1.500 SEK e la durata del congedo parentale è stata estesa da 150 a 180 giorni.</p> <p>IF Metall ha negoziato un accordo che prevede l'aumento dei salari dei lavoratori meno pagati, partendo dal principio che tutti i settori dell'accordo nazionale con salari medi inferiori a 25 000 SEK al mese beneficeranno di un aumento minimo in corone e non in percentuali. Il sindacato è anche riuscito ad ottenere ulteriori aumenti nei confronti delle professioni a prevalenza femminile scarsamente remunerate. Gli accordi triennali conclusi durante il periodo 2007-2009 hanno determinato un impatto notevole, secondo le statistiche ufficiali sui salari. Gli aumenti salariali reali previsti per gli operai erano più elevati nei settori a bassa retribuzione a prevalenza femminile che non in quelli ben pagati a prevalenza maschile. La differenza è stata, come rilevato in un rapporto pubblicato dal sindacato LO, di un aumento salariale del al 2-3% per i settori a bassa retribuzione a prevalenza femminile.</p>
<p><b>Svizzera</b> <b>SGB-USS</b></p>	<p>È stato concluso un accordo sullo sviluppo professionale delle donne nelle aziende del settore metalmeccanico nel quale si raccomanda che le stesse attuino le raccomandazioni formulate dalle parti e, in particolare, facilitino l'accesso delle donne alla formazione professionale della strumentazione del settore (apparecchi elettrici e metalli); la carriera e l'accesso al mondo del lavoro.</p> <p>Un secondo accordo disciplina la parità salariale, l'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata, le molestie sessuali e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. L'accordo dispone che lo sviluppo professionale dei dipendenti dovrebbe essere incoraggiato in conformità con la legge federale sulla parità tra uomini e donne. La confederazione USS partecipa all'organo tripartito "<i>Dialogo sulla parità salariale</i>", al quale le aziende si possono rivolgere per verificare se esiste una discriminazione salariale.</p>

<p><b>Turchia HAK-İŞ</b></p>	<p>I bassi livelli di copertura della contrattazione collettiva rendono difficile per i sindacati concludere accordi. A seguito di una assemblea generale in cui si è deciso di promuovere la campagna ‘no al mobbing’, i sindacati stanno ora includendo questo tema nelle piattaforme negoziali. Alcuni accordi prevedono disposizioni sull’equilibrio lavoro e famiglia, indennità per coprire le spese degli asili nido forniti dai datori di lavoro e il sostegno all’istruzione per donne e bambini. Attualmente il 90% degli accordi consentono alle donne di usufruire di un congedo retribuito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La maggior parte degli accordi conclusi nel settore tessile in Turchia disciplinano salari e benefici sociali. Durante l’ultimo ciclo di negoziati il sindacato ha proposto un aumento del 10% dei salari nel settore tessile, ma si è arrivati a concordare il 4-6%. Un insieme standard di disposizioni sono generalmente previste nei contratti collettivi del settore tessile: i diritti e gli obblighi di datori di lavoro e sindacati; il diritto alle ferie; congedi sociali e retribuiti; permessi sindacali; cessazione del contratto di lavoro/ licenziamento; trattamento di fine rapporto; istruzione e formazione dei lavoratori; i salari in generale e sistemi di classificazione retributiva; prestazioni sociali; reclami e mediazione; come risolvere ipotesi di rottura del contratto o di irregolarità.</li> <li>▶ Nel marzo 2013 il sindacato degli enti locali ha firmato un accordo contenente disposizioni generali in materia di durata, copertura, condizioni e finalità dell’accordo; attività sindacali e permessi sindacali; mobbing e abuso psicologico sul posto di lavoro; tariffe di abbonamento e quote di affiliazione; servizio militare; orario di lavoro; risoluzione del contratto di lavoro; ferie e vacanze annuali; aiuti sociali e indennità specifiche (famiglia, figli e aiuti alimentari), indennità di trasporto, di riscaldamento, vestiti per i lavoratori estate e inverno, indennità di matrimonio e decesso, bonus per i lavoratori; paga base e aumenti salariali; pagamento del turno notturno / dei giorni festivi; sicurezza sul lavoro e condizioni di salute; consigli di fabbrica; libertà di coscienza e religione.</li> </ul>
<p><b>Regno Unito NUT, TUC</b></p>	<p>Sono stati conclusi accordi tra sindacati e datori di lavoro degli enti locali (Accordo nazionale ‘Sullo statuto unico’) e il Servizio Sanitario Nazionale (‘Agenda for il cambiamento’). Entrambi gli accordi hanno portato tutti i dipendenti su una classificazione e struttura retributiva comune, a seguito di un esaustivo processo di valutazione professionale. Le lavoratrici a bassa retribuzione hanno particolarmente beneficiato degli aumenti salariali grazie alla rivalutazione del loro lavoro.</p> <p>Il sindacato del pubblico impiego del Nord Irlanda NIPSA ha concluso un accordo sulla parità di retribuzione nel 2010, di cui hanno beneficiato circa 13.000 impiegati pubblici a bassa retribuzione. I dipendenti di tre livelli principali verranno spostati su nuovi livelli e tali modifiche aumenteranno di circa 25 milioni di sterline i salari dell’impiego pubblico. I dipendenti amministrativi di grado AA, per esempio, si sposteranno da una struttura retributiva compresa tra 13,130£ e 14,420£ all’anno ad una superiore in cui gli stipendi partono da 13.280£ fino a 17.108£.</p>
<p><b>Federazioni sindacali europee</b></p>	<p>L’EPSU ha preso parte ai negoziati che hanno portato alla conclusione di un accordo europeo sulla parità di genere nel gruppo GDF-Suez. Le trattative del 2011 hanno riguardato nello specifico l’equilibrio tra vita e lavoro, il congedo parentale e le molestie sessuali.</p> <p>Nel 2011 il comitato per il dialogo sociale dell’EPSU per l’amministrazione del governo centrale ha firmato un accordo per esaminare la questione del divario retributivo di genere e fornire dati sulle statistiche dei salari di uomini e donne.</p>

# BIBLIOGRAFIA

- ▶ Antonczyk D, Fitzenberger B & Sommerfeld K (2010) Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, vol. 17(5).
- ▶ Antonopoulos R (2009) The current economic and financial crisis: a gender perspective, Working Paper No 562, Annandale-on-Hudson: The Levy Economic Institute of Bard College.
- ▶ Anxo D, Franz C and Kummerling A (2013) Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublino, Eurofound.
- ▶ Arulampalam W, A L Booth and M L Bryanis (2007) Is here a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163-186.
- ▶ Briskin L and Muller A (2011) Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles, ILO working paper no.34. Ginevra, ILO. Disponibile alla pagina: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_172636.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf)
- ▶ Briskin L (2014) Austerity, union policy and gender equality bargaining. In *Transfer*, Volume 20, No 1.
- ▶ Busch A and Holst E (2011) Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions. German Institute for Economic Research.
- ▶ CEMR/EPSU (2007) Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in local and regional government. Bruxelles, EPSU. Disponibile alla pagina: <http://www.epsu.org/a/3541>
- ▶ CNE (2013) Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Disponibile alla pagina: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>
- ▶ Diallo H and R Plasman (2011) The gender pay gap within firms in Lussemburgo, Articolo presentato alla Commissione europea durante il seminario di scambio di buone prassi, Berlino, 5-6 dicembre 2011 [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange\\_of\\_good\\_practice\\_de/lu\\_comments\\_paper\\_de\\_2011\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/lu_comments_paper_de_2011_en.pdf)
- ▶ EIRO (2005) Minimum wages in Europe. Dublino, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- ▶ EIRO (2012) Developments in collectively agreed pay in 2012. Dublino, Eurofound. [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1303028s/tn1303028s\\_4.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1303028s/tn1303028s_4.htm)
- ▶ EIRO (2014) Tackling low pay for part-time workers. Dublino, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/09/articles/at1309031i.htm>
- ▶ EPSU (2011) Reducing the gender pay gap – implementing the equal pay resolutions from the 2009 EPSU Congress Report 2010. Bruxelles, EPSU. Disponibile alla pagina: [http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU\\_Gender\\_Pay\\_Gap\\_Report\\_2010\\_2\\_-2.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf)
- ▶ EPSU/European Social Dialogue Committee for Central Administration (2011) Toward equal pay for women and men. Bruxelles, EPSU. Disponibile alla pagina: <http://www.epsu.org/IMG/pdf/SDCCGASStatementEqualPay20.12.2011.pdf>
- ▶ EPSU (2013) The Gender Pay Gap in Public Services. Bruxelles, EPSU. Disponibile alla pagina: <http://www.epsu.org/a/10142>
- ▶ ETUC (2006) ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. Bruxelles, ETUC Disponibile alla pagina: <http://www.CES.org/documents/CES-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz0z7lwXJIJ>
- ▶ ETUC (2007) ETUC Position on the Second Stage Consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life. Bruxelles, ETUC Disponibile alla pagina: <http://www.CES.org/documents/CES-position-second-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz009FwxJSX>
- ▶ ETUC (2008a) ETUC Executive Committee Resolution ‘Reducing the gender pay’. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: [http://www.CES.org/IMG/pdf/Equal\\_pay\\_Exec\\_Com\\_24\\_June\\_08\\_resolution\\_EN1.pdf](http://www.CES.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_24_June_08_resolution_EN1.pdf)
- ▶ ETUC (2008b) ETUC Position on to the Communication of the Commissione europea ‘Tackling the pay gap between men and women’. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: [http://petition.CES.org/IMG/pdf/Equal\\_pay\\_Exec\\_Com\\_25\\_June\\_position\\_EN.pdf](http://petition.CES.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_25_June_position_EN.pdf)
- ▶ ETUC (2010) From membership to leadership: Advancing the position of women in trade unions. Report by Jane Pillinger for the ETUC Women’s Committee. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: <http://www.CES.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-reFonte-guide#.U0F4YVx6cII>
- ▶ ETUC (2011a) Strategy and Action Programme 2011-2015. Adopted at the ETUC 12<sup>th</sup> Statutory Congress, Athens, 16-19/05/2011. Disponibile alla pagina: <http://www.CES.org/CES-strategy-and-action-plan-2011-2015-0>
- ▶ ETUC (2011b) 4<sup>th</sup> Annual ETUC 8<sup>th</sup> of March Survey 2011. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: [http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/8\\_March11\\_analysis\\_FINAL\\_EN.pdf](http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/8_March11_analysis_FINAL_EN.pdf)
- ▶ ETUC (2012a) ETUC Action Programme on Gender Equality. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: <http://www.CES.org/a/9833>

- ▶ ETUC (2012b) ETUC response to the Equal Treatment Directive (recast) – European Commission’ report to the European Parliament and the Council on its application, 16 November 2012. Bruxelles, ETUC.
- ▶ ETUC (2012c) 5<sup>th</sup> Annual ETUC 8<sup>th</sup> of March Survey 2011. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: <http://www.CES.org/fifth-annual-8-march-survey-report-2012>
- ▶ ETUC (2012d) Solidarity in the crisis and beyond: A social compact for Europe, ETUC Resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 5–6 June 2012, Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: <http://www.etuc.org/documents/social-compact-europe#.U4uEuSgo9Ow>
- ▶ ETUC (2012e) Collective bargaining: The ETUC priorities and working program (Resolution), resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 12 April, 2012, Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: <http://www.etuc.org/documents/collective-bargaining-etuc-priorities-and-working-program-resolution#.U4sBuCgo9Ow>
- ▶ ETUC (2013a) 6<sup>th</sup> Annual ETUC 8<sup>th</sup> of March Survey 2011. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: [http://www.CES.org/search-page?search\\_api\\_views\\_fulltext=8th%20march%20survey&f\[0\]=field\\_private%3A1](http://www.CES.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f[0]=field_private%3A1)
- ▶ ETUC (2013a) Final Statement adopted by the Collective Bargaining Coordination Committee in the ETUC Collective Bargaining School, Florence on 10-11 June 2013
- ▶ ETUC (2013b) The ETUC Coordination of Collective Bargaining and Wages in the EU Economic Governance, ETUC Executive Committee. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: <http://www.etuc.org/documents/etuc-coordination-collective-bargaining-and-wages-eu-economic-governance#.U4sDGygo9Ow>
- ▶ ETUC (2013c) A brief analysis of the 2013 CSRs from a gender perspective. ETUC Women’s Committee. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: [http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/CES\\_Analysis\\_of\\_the\\_CSrs\\_from\\_a\\_gender\\_perspective\\_2013\\_2.pdf](http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/CES_Analysis_of_the_CSrs_from_a_gender_perspective_2013_2.pdf)
- ▶ ETUC (2014a) The Functioning of the Troika: A Report from the ETUC. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: [http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/press-release/files/the\\_functioning\\_of\\_the\\_troika\\_finaledit2.pdf](http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/press-release/files/the_functioning_of_the_troika_finaledit2.pdf)
- ▶ ETUC (2014b) Austerity is Not Working. European trade union news, March. Bruxelles, ETUC. Disponibile alla pagina: <http://us6.campaign-archive1.com/?u=432f45140d9f-6f58d0cb10aa1&id=4cec2fd2af>
- ▶ ETUC / EPSU (2013) Reply to Consultation on a possible Commission Recommendation on better implementation of the principle of equal pay between men and women.
- ▶ ETUC, Business Europe, CEEP and UEAPME (2013) Social Partner Involvement in European Economic Governance: Declaration by the European Social Partners. Bruxelles.
- ▶ ETUC, UNICE, CEEP and UEAPME (2005) Framework of Actions on Gender Equality. Disponibile alla pagina: [http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2\\_2.pdf](http://www.CES.org/sites/www.CES.org/files/framework_of_actions_gender_equality_010305-2_2.pdf)
- ▶ Eurofound (2006) Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles. Dublino, Eurofound. Disponibile alla pagina: <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf>
- ▶ Eurofound (2010) Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. Report by Anna Maria Ponzellini, Christine Aumayr and Felix Wolf. Dublino, Eurofound. Disponibile alla pagina: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm>
- ▶ Eurofound (2012a) Fifth European Working Conditions Survey, Lussemburgo: Publications Office of the European Union. Dublino, Eurofound. Disponibile alla pagina: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- ▶ Eurofound (2012b) Working time and work–life balance in a life course perspective, A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublino, Eurofound. Disponibile alla pagina: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>
- ▶ Eurofound (2013) Women, men and working conditions in Europe. Lussemburgo, Publications Office of the European Union. Disponibile alla pagina: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>
- ▶ Eurofound (2014) Pay in Europe in the 21st century. Lussemburgo, Publications Office of the European Union. Dublino, Eurofound. Disponibile alla pagina: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/88/en/3/EF1388EN.pdf>
- ▶ Commissione europea (2007) Communication from the Commission to the Parlamento europeo, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Tackling the pay gap between women and men, COM(2007) 424 final, Bruxelles, 18 July 2007, disponibile alla pagina: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:HTML>.
- ▶ Commissione europea (2009a) Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. Commissione europea Expert Group on Gender and Employment. Lussemburgo: Publications Office of the European Union. Disponibile alla pagina: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en)
- ▶ Commissione europea (2009b) Industrial Relations in Europe 2009. Bruxelles, Commissione europea.
- ▶ Commissione europea (2010), Strategy for equality between women and men 2010–2015, Bruxelles, 21.9.2010 (COM(2010) 91 final). Disponibile alla pagina: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/document/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/document/index_en.htm)

- ▶ Commissione europea (2011a), The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators - Belgian Presidency report, Bruxelles. Disponibile alla pagina: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016516%202010%20ADD%202>
- ▶ Commissione europea (2011b), Report on the progress on Equality between women and Men 2010. Disponibile alla pagina: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/sec/com\\_sec\(2011\)0193\\_/com\\_sec\(2011\)0193\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec(2011)0193_/com_sec(2011)0193_en.pdf)
- ▶ Commissione europea (2012a) Tackling the gender pay gap in the European Union. Disponibile alla pagina: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_brochure\\_2013\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf)
- ▶ Commissione europea (2012b) The role of men in gender equality, prepared for the Commissione europea by a consortium led by L&R Social Research. Disponibile alla pagina: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)
- ▶ Commissione europea (2012c) Towards a job-rich recovery. Commission Communication COM(2012) 173 final. Disponibile alla pagina: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocuments=yes&tableName=news>
- ▶ Commissione europea (2013a) The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report. Lussemburgo, Publications Office of the European Union. Disponibile alla pagina: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)
- ▶ Commissione europea (2013b) The Gender Gap in Pensions in the EU. Report for the Commissione europea. Bruxelles, Commissione europea. Disponibile alla pagina: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)
- ▶ Commissione europea (2013c) Progress on equality between women and men in 2012 A Europe 2020 initiative, Lussemburgo: Publications Office of the European Union. Disponibile alla pagina: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_annual\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf)
- ▶ Commissione europea (2014a) Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap - Frequently Asked Questions. Commissione europea - MEMO/14/160 07/03/2014. Disponibile alla pagina: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-14-160\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm)
- ▶ Commissione europea (2014b) Employment and Social Developments in Europe 2013. (21/01/2014). Disponibile alla pagina: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>
- ▶ Commissione europea Advisory Group on Equal Opportunities for Women and Men (2009) Opinion on the gender perspective on the response to the economic and financial crisis. European Commission, Employment, Social Affairs and Opportunities. Disponibile alla pagina: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions\\_advisory\\_committee/2009\\_06\\_opinion\\_eco\\_and\\_fin\\_crisis\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2009_06_opinion_eco_and_fin_crisis_en.pdf)
- ▶ European Council (2010) Council Conclusions on strengthening the commitment and stepping up action to close the gender pay gap, and on the review of the implementation of the Beijing Platform for Action. Disponibile alla pagina: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lsa/118229.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118229.pdf)
- ▶ European Institute for Gender Equality (EIGE) (2013) Gender Equality Index Report. Vilnius, EIGE. Disponibile alla pagina: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Main-findings.pdf>
- ▶ Parlamento europeo (2008) Resolution on the application of the principle of equal pay for men and women. A6-0389/2008. Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile alla pagina: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0389+0+DOC+XML+V0//IT>
- ▶ Parlamento europeo (2010a) Parlamento europeo resolution of 20 October 2010 on the role of minimum income in combating poverty and promoting an inclusive society in Europe (2010/2039(INI)). Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile alla pagina: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0375+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ Parlamento europeo (2010b) Resolution of 17 June 2010, Gender aspects of the economic downturn and financial crisis (2009/2204(INI)). Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile alla pagina: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ Parlamento europeo (2012a) Study on progress on gender equality in the reform programmes in five Member States in the context of the EU2020 Strategy. Parlamento europeo, Bruxelles. [http://www.irsocialresearch.at/files/pe462510\\_en\\_FINAL\\_REPORT.pdf](http://www.irsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf)
- ▶ Parlamento europeo (2012b) Resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value, wage transparency and an in-depth revision of Directive 2006/54/EC. (2011/2285(INI)). Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile alla pagina: [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+XML+V0//EN#def\\_2\\_1](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+XML+V0//EN#def_2_1)
- ▶ Parlamento europeo (2013a) European Added Value Assessment. Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value. An assessment accompanying the Parlamento europeo's Legislative own-Initiative Report (Rapporteur Edit Bauer, MEP). Parlamento europeo, Bruxelles.

- ▶ Parlamento europeo (2013b) Resolution on the impact of the economic crisis on gender equality. (2012/2301(INI)). Committee on Women's Rights and Gender Equality. Rapporteur: Elisabeth Morin-Chartier. Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile alla pagina: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0048&language=EN>
- ▶ Parlamento europeo (2014) Parlamento europeo Resolution of 13 March 2014 on Employment and social aspects of the role and operations of the Troika (ECB, Commission and IMF) with regard to euro area programme countries (2014/2007(INI)). Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile alla pagina: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0240+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ European Women's Lobby (2009) Women, the financial and economic crisis – the urgency of a gender perspective. Bruxelles, EWL. Disponibile alla pagina: <http://www.socialwatch.org/node/11592>
- ▶ Eurostat (2014) Gender pay gap statistics. Disponibile alla pagina: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)
- ▶ Fagan C, Hegewisch A, Pillinger J (2006) Out of time: Why Britain needs a new approach to working time flexibility, University of Manchester/ TUC. <http://www.tuc.org.Regno Unito/extras/outoftime.pdf>
- ▶ Gonzalez Gago E and Segales Kirzner M (2014) Women, gender equality and the economic crisis in Spagna. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. Londra and New York, Routledge
- ▶ Gregg P (2011) Move on from flexibility and its diminishing returns. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. Londra, Policy Network.
- ▶ Grimshaw D, Bosch G, and Rubery J (2013) Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?, *British Journal of Industrial Relations*, DOI 10.1111/bjir.12021.
- ▶ Hacker J (2011) The institutional foundations of middle-class democracy. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. Londra, Policy Network.
- ▶ Hayter S and Weinberg B (2011) Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality, in S. Hayter (ed.) *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*. Ginevra, ILO.
- ▶ ILO (2011) Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Ginevra, ILO. Disponibile alla pagina: [http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS\\_166583/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang--en/index.htm)
- ▶ ILO (2011a) Equal Pay: An Introductory Guide. Ginevra, ILO. Disponibile alla pagina: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_216695.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf)
- ▶ ILO (2011b) Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 100th Session, Ginevra, ILO.
- ▶ ILO (2014) Wage-led Growth: An equitable strategy for economic recovery. Ginevra, ILO. Disponibile alla pagina: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_218886.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_218886.pdf)
- ▶ ILO (2011) The Impact of the crisis on wages in South-East Europe. Edited by Verena Schmidt and Daniel Vaughan-Whitehead. Budapest, International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Ginevra, ILO.
- ▶ Institute for Equality of Women and Men (2013) The wage gap between women and men in Belgio. Bruxelles. Disponibile alla pagina: <http://igvm-iefh.Belgio.be/en/>
- ▶ Jepsen M and Leschke J (2011) The economic crisis – challenge or opportunity for gender equality in social policy outcomes? A Comparison of Danimarca, Germania and the REGNO UNITO. European Trade Union Institute, ETUI Working Paper.
- ▶ Karamessini M and Rubery J (2014) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. Londra and New York, Routledge.
- ▶ Knüttel A (2013) Bargaining for work life balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!. IG Metall Vorstand. Presentation to the CES 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Khoreva V (2012) Gender Inequality, Gender Pay Gap, and Pay Inequity: Perceptions and Reactions in Finnish Society and Workplaces, Helsinki, Hanken School of Economics and Violetta Khoreva.
- ▶ Leonardi S and B De Sario (2012) Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione: una panoramica nazionale e aziendale. Ricerca per il convegno della CGIL "Le donne cambiano... la contrattazione". Roma, CGIL.
- ▶ Maier F (2010) Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy, in *After the crisis: towards a sustainable growth model*, Bruxelles, ETUI. Disponibile alla pagina: <http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Books/After-the-crisis-towards-a-sustainable-growth-model>
- ▶ Meulders D, O'Dorchai S, Plasman R, Maron L, and Simeu N (2011) The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators, Belgian Presidency Report 2010, Bruxelles, Institute for the Equality of Women and Men.

- ▶ National Mediation Office (2008) Collective Bargaining and Wage Formation. National Mediation Office, Stockholm <http://www.do.se/Documents/sprak/english/Pay%20suveys%20webbversion%20serie%20DO%2011%20ENG%202009.pdf>
- ▶ Nevin Research Institute (NERI) (2013) The Gender Divide. Dublino, NERI. Disponibile alla pagina: <http://www.nerinstitute.net/blog/2013/07/01/income-the-gender-divide/>
- ▶ O'Dorchai S (2014) Gender in the crisis and prospects for the future. Bruxelles, ETUI – CES.
- ▶ OECD (2011) Doing Better for Families. Parigi, OECD.
- ▶ OECD (2012) Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising. Parigi, OECD.
- ▶ Pardon D and Patricia Biard P (2013) Evaluation et classification des fonctions: un outil pour l'égalité. Presentation to the CES 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Perrons D and Plomien A (2014) Gender, inequality and the crisis: towards more equitable development. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. Londra and New York, Routledge
- ▶ Pillinger J (2006) Challenging Times: Innovative Ways of Organising Working Time. Bruxelles, CES. Disponibile alla pagina: [http://www.CES.org/IMG/pdf/Challenging\\_Times\\_brochure\\_EN-2.pdf](http://www.CES.org/IMG/pdf/Challenging_Times_brochure_EN-2.pdf)
- ▶ Pillinger J (2010) Working for better times: working time and trade unions. Bruxelles, CES. Disponibile alla pagina: <http://www.CES.org/a/9048>
- ▶ Plantenga J and Remery C (2006) The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. Commissione europea, Bruxelles.
- ▶ Reegård S (2011) Strengthen labour market institutions over big finance. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. Londra, Policy Network.
- ▶ Rubery J, Grimshaw D and Figueiredo H (2005) How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy, *Industrial Relations Journal*, 36(3), pp.184-213.
- ▶ Rubery J and Grimshaw D (2011) Gender and the minimum wage. In Lee S, and McCann D (eds.) *Regulating for Decent Work*. Ginevra, ILO.
- ▶ Schiek D (2012) 'Enforcing (EU) Non-discrimination Law: Mutual Learning between British and Italian Labour Law?'. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 28, no. 4 (2012):489–512 [http://www.academia.edu/2403029/Enforcing\\_EU\\_Non-Discrimination\\_Law\\_Mutual\\_Learning\\_between\\_British\\_and\\_Italian\\_Labour\\_Law](http://www.academia.edu/2403029/Enforcing_EU_Non-Discrimination_Law_Mutual_Learning_between_British_and_Italian_Labour_Law)
- ▶ Smith M (2009) Analysis note: gender equality and recession, Commissionato dal Direttorato generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e le pari Opportunità della Commissione europea.
- ▶ Thorsdottir T K (2014) Islanda in crisis: gender equality and social equity. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. Londra and New York, Routledge
- ▶ Tilly C (2011) Why austerity must not mean the end of active labour market policies. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. Londra, Policy Network.
- ▶ TUC (2009) Women and recession: How will this recession affect women at work? Londra, TUC.
- ▶ TUC (2012) TUC Equality Audit 2012 Report. Londra, TUC. Disponibile alla pagina: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit/tuc-equality-audit-2012-report>
- ▶ Vandekerckhove S (2013) Bargaining in favour of low wage earners: different perspectives. Presentazione alla Conferenza della CES 'Bargaining for Equality', Vilnius, 5-6 novembre 2014.
- ▶ Vaughan-Whitehead (2012) Work Inequalities in the Crisis Evidence from Europe [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_169984.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_169984.pdf)
- ▶ Verashchagina M and Capparucci M (2014) Living through the crisis in Italia: the labour market experiences of women and men. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. Londra and New York, Routledge
- ▶ Villa P and M Smith (2010) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States: Synthesis report 2009, Rapporto di esperto commissionato da e presentato alla Commissione europea
- ▶ Villa P and Smith M (2014) Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. Londra e New York, Routledge
- ▶ Webster J (2013) European Added Value of EU measures on the application of the principle of Equal Pay. Annex 1: Social and Labour Market-Related Aspects. Bruxelles, Parlamento europeo.
- ▶ Wolf E und Heinze A (2007) How to Limit Discrimination? Analyzing the Effects of Innovative Workplace Practices on Intra-Firm Gender Wage Gaps Using Linked Employer-Employee Data, ZEW Discussion Paper No. 07-077, Mannheim.











CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPEËN  
TRADE UNION**

**Confederazione europea dei sindacati**

Boulevard du Roi Albert II, 5  
1210 Brussels  
Tel + 32 2 224 04 11  
E-mail : [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

