



CAUSE E CONSEGUENZE DEL GENDER PAY GAP

**La differenza tra le affermazioni
di principio e la realtà delle cose**

A CURA DEL SERVIZIO CONTRATTAZIONE PRIVATA E POLITICHE SETTORIALI

08 Marzo 2018

Cause e conseguenze del Gender Pay Gap

**La differenza tra le affermazioni
di principio e la realtà delle cose**

SOMMARIO

IL Gender Pay Gap e le differenze salariali di genere pag. 5

PRIMO CAPITOLO : Il contesto europeo

1.1 I Trattati pag. 13

1.2 Le Direttive pag. 19

SECONDO CAPITOLO: Il contesto italiano

2.1 Differenze salariali dai primi del 900 al ventennio pag. 25

2.2 Dalla Costituzione ai giorni d'oggi pag. 31

2.3 La contrattazione collettiva pag. 41

CONCLUSIONI

La legge è la soluzione? pag. 47

INTRODUZIONE

Il Gender Pay Gap e le differenze salariali di genere

Lo scorso gennaio in Islanda è entrata in vigore una legge che impone, nelle aziende, pubbliche e private con più di 25 dipendenti, di pagare in egual modo donne e uomini, pena multe salate anche superiori a 400 euro per giornata di disparità salariale.

Questo, ha portato nuovamente all'attenzione dell'opinione pubblica, anche italiana, il tema del differenziale salariale di genere. Un problema che certamente esiste anche nel nostro Paese. Basti pensare che, secondo l'ultimo *Global Gender Gap Report 2017*, redatto dal *World Economic Forum*, l'Italia è all'82esimo posto, su 144 Paesi analizzati. Un segnale allarmante, se pensiamo che nel 2015 eravamo al 41esimo posto. Tradotto, in soli due anni abbiamo perso 41 posizioni, ciò ad indicare non solo che stiamo trattando di un problema reale ma che, nonostante i proclami, questo fenomeno non accenna ad attenuarsi.

Da più parti, mondo politico e quotidiani in primis, viene sollevato l'interrogativo: nel nostro Paese è necessario un intervento legislativo per invertire questa tendenza?

Per tentare di dare una risposta a questa domanda la UIL ha deciso di produrre il seguente elaborato. Vi accompagneremo, infatti, in un

excursus che dal quadro normativo europeo sulla materia, arriverà a descrivere l'attuale legislazione italiana, passando per le principali previsioni contrattuali sull'argomento. **In questo modo contiamo di contribuire, in modo organico, al dibattito e al confronto sul Gender pay gap.**

Partiamo da un assunto: il lavoro delle donne non è una novità, ma è un fatto consolidato nella nostra società, così come lo sono le discriminazioni che le accompagnano dall'accesso al lavoro fino alla pensione. Il ricorso a manodopera femminile a basso costo, ha caratterizzato, infatti, le rivoluzioni industriali che si sono susseguite nel tempo. Già durante la Rivoluzione Francese abbiamo testimonianze che ci narrano di come le donne fossero utilizzate per sostituire nei posti di lavoro gli uomini inviati al fronte, evidentemente senza acquisirne i diritti ma unicamente assumendone i doveri. Un uso che si è protratto fino alla prima e seconda guerra mondiale. Anche in questi casi, con salari ridotti e tutele minime, le donne hanno dovuto rimboccarsi le maniche per sostenere l'apparato industriale dei Paesi belligeranti.

In Europa, come vedremo nel primo capitolo, l'equità retributiva tra donne e uomini viene enunciata tra i principi fondanti dell'Unione Europea nel 1957 e ripresa poi in numerosi atti, confluiti successivamente nel 2006 in una Direttiva che disciplina le pari opportunità, in particolare, per quanto riguarda il mercato del lavoro.

In Italia, come vedremo nel secondo capitolo, la strada per una effettiva e sostanziale uguaglianza è stata faticosa ed impegnativa. Ancora non si è conclusa: si sono create, infatti, condizioni di pari opportunità, purtroppo e in larga parte, solo sulla carta. Continuano a permanere differenze retributive e di prestazione lavorativa tra gli uomini e le donne, che poi inevitabilmente si riflettono e, ancor più si rifletteranno – date le ultime riforme previdenziali- sui trattamenti pensionistici. **Dal punto di vista giuridico, poi, sebbene possiamo affermare che i due sessi sono posti in condizioni di parità, ciò continua a cozzare con una realtà molto diversa e distante da quelle previsioni normative.**

Prima di entrare nel merito, però, è utile soffermarsi brevemente su che cos'è il *Gender Pay Gap*. Si tratta di un indice comunitario volto, appunto, ad evidenziare le differenze retributive tra i generi. La misura utilizzata per determinarlo è il salario orario. L'Unione Europea lo definisce "il divario retributivo tra uomini e donne" e aggiunge "non corretto". Proprio questa ultima postilla aiuta a comprendere come mai il nostro Paese, se si guarda unicamente a questo indicatore, sembrerebbe godere di buona salute. Ma appunto, "non corretto", perché esso non tiene conto dell'insieme dei fattori che lo influenzano: differenze di grado di istruzione, esperienza lavorativa, tipo di attività svolta, oltre a tutte quelle voci che incidono sulla retribuzione quali superminimi, premi di produttività, benefits ecc. Ecco spiegato, allora, perché l'Italia, a

differenza di quanto evidenzia il *Global Gender Gap Report*, è in possesso, secondo i dati Istat¹, di un indice tra i migliori del vecchio Continente.

Abbiamo voluto fare questo breve confronto proprio per significare la complessità di questa tematica che è difficilmente inquadrabile se si osserva da una prospettiva limitata che non tiene conto dei molteplici fattori che la costituiscono. Ad esempio, se si osserva esclusivamente la retribuzione oraria ma non si analizza il numero di ore lavorate, evidentemente il risultato che si avrà scontrerà una distorsione. Proviamo a chiarire meglio questo punto.

Nonostante l'Italia sia al suo record storico di occupazione femminile, (49,3%²), siamo ancora distanti dalla media europea (65,3%). Inoltre, tra i paesi Ocse l'Italia è al quarantunesimo posto per partecipazione femminile al mercato del lavoro e al terzo per tasso di inattività. Eppure le donne nell'istruzione e nella formazione continuano a registrare risultati significativamente migliori di quelli degli uomini. In Italia, nel 2016, la parte di popolazione femminile, compresa tra i 25 e i 64 anni di età con almeno un titolo di studio secondario è superiore di 4,1 punti percentuali rispetto a quella maschile, e risulta in crescita negli anni. Anche a livello di istruzione terziaria la quota di donne presenti è stata molto più elevata rispetto a quella degli uomini: il 32,5% contro il 19,9%.

¹ Report Istat 30 Dicembre 2016.

² Rapporto Istat "Occupati e Disoccupati" Gennaio 2018.

A conferma di questo divario, l'indagine condotta dall'Istat sull'inserimento professionale dei laureati, dimostra ancora oggi come per le donne sia più complesso trovare una collocazione nel mercato del lavoro adeguata al loro livello di competenza. Infatti, mentre solo il 67% delle occupate svolgono una professione consona al loro percorso di istruzione tale percentuale sale al 79% per i loro colleghi uomini. Di quest'ultima percentuale il 26,3% si compone di dirigenti, imprenditori o professionisti di elevata specializzazione, mentre solo il 22,1% delle donne svolge una professione dirigenziale o imprenditoriale.

È utile allora, ricordare, che c'è stato bisogno di una legge *ad hoc* per favorire la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali (**Legge 12 luglio 2011, n. 120**) che prevede che un terzo dei posti dei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali e delle società quotate e partecipate pubbliche sia riservato al genere meno rappresentato. Se la presenza delle donne nei gruppi dirigenti è un problema che sta trovando soluzione grazie a questa legge, questo non si può dire per quanto riguarda il salario in senso stretto. Il *Gender pay gap* "ai piani alti" è più che raddoppiato negli ultimi 5 anni: tra i dirigenti è salito dal 5,1% del 2012 all'11,8% del 2017. Anche per i quadri le differenze in busta paga crescono dal 5,6% all'8,3%. **Malgrado i passi in avanti compiuti nel corso degli anni, dunque, non sono ancora state create le condizioni adeguate affinché le donne possono sentirsi libere di coniugare insieme lavoro e famiglia.**

A riprova di ciò l'Ispettorato Nazionale del Lavoro³ (INL) ci comunica una diffusione consistente di dimissioni “volontarie” da parte delle lavoratrici madri: nel 2016, il 78% delle dimissioni volontarie ha riguardato le lavoratrici madri, mentre per lavoratori padri il dato si ferma solo al 22%. Inoltre dagli anni '90 è progressivamente aumentato il part-time femminile (dal 21% del 1993 al 32,8% del 2016), con conseguenti minori livelli medi di retribuzione e importi più bassi dei contributi versati.

Da tutto questo deriva la fondata preoccupazione che in futuro l'Italia dovrà fare i conti con un'ampia diffusione della povertà tra le donne anziane e con una loro conseguente minore possibilità di cura, a causa di pensioni troppo basse. Infatti, l'aver imposto requisiti contributivi troppo stringenti, andrà a penalizzare in particolar modo le lavoratrici, che, per i motivi suddetti, hanno carriere lavorative più discontinue: tra gli occupati, di età compresa tra i 16 e i 64 anni, secondo gli ultimi dati Istat, solo il 61,5% delle donne ha avuto un percorso interamente standard, contro il 69,1% degli uomini.

Perché questa “carrellata” di dati? Per spiegare meglio che la sola paga oraria è un contenitore troppo piccolo per elevarlo a indice del differenziale salariale tra i generi.

La Uil è convinta, infatti, che per leggere correttamente questo fenomeno, per capirne i riverberi nella realtà e per proporre

³Ispettorato Nazionale del Lavoro: “Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Anno 2016”.

soluzioni efficaci, è necessario esaminarlo in tutte le sue parti. Allora, appunto, disoccupazione, difficoltà di accesso al mercato del lavoro e alla formazione, riduzioni involontarie di orario, discontinuità lavorative e ostacoli nella carriera: è solo guardando in modo complessivo a tutti questi aspetti che si può comprendere la consistenza reale del *Gender Pay Gap* nel nostro Paese.

Inoltre andremo a descrivere gli aspetti prettamente giuridici, rimarcando che sebbene il Legislatore abbia iniziato negli anni a colmare i vuoti legislativi che ci hanno permesso di contrastare efficacemente le discriminazioni dirette, cioè quelle che mirano a discriminare in modo palese le lavoratrici donne in ragione del loro sesso, restano inalterate e impunte quelle "indirette", ossia tutti quegli atteggiamenti che nascono da normative apparentemente neutre che però hanno finito per favorire solo gli uomini.

Per tutti questi motivi è necessario occuparsi del *Gender Pay Gap*. Non per un interesse di parte, ma per uno scopo collettivo: lo sviluppo e la crescita del nostro Paese e, allo stesso tempo, per costruire una società più giusta in cui i diritti siano esigibili quanto i doveri. Una società nella quale le differenze siano un valore da promuovere e non un motivo per discriminare.

PRIMO CAPITOLO

IL CONTESTO EUROPEO

1.1 I Trattati

Le pari opportunità tra gli uomini e le donne sono state oggetto di attenzione da parte della Comunità Europea fin dalla sua nascita.

Già il **Trattato di Roma**, che nel marzo del 1957 segna la nascita della CEE (Comunità Economica Europea), con l'articolo 119 stabiliva l'obbligo, per tutti i Paesi membri, di rispettare all'interno dei propri confini la parità salariale di genere. Fu proprio la Francia, che già riconosceva nel proprio ordinamento questo principio, a chiedere con forza che il Trattato si occupasse anche di questa materia. Il motivo? Non solo ideologico ma soprattutto pratico: temevano la concorrenza sleale da parte degli altri Stati membri in cui il *Gender Pay Gap* era molto elevato.

Connaturato al suddetto art. 119, una menzione va fatta anche per quanto concerne l'art. 117 del medesimo Trattato. In esso, venne sancita la necessità della promozione di un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera, questo anche per favorire un funzionamento efficace ed equo del mercato comune. Apparentemente quest'ultimo articolo sembra non avere attinenza con la tematica che stiamo affrontando. Ma, come vedremo in seguito, proprio grazie a questo presupposto normativo si è

sviluppata poi una politica sociale europea che ha messo progressivamente al centro il superamento delle disuguaglianze.

Ma facciamo un passo indietro. Nel 1951 la **Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**, decise di adottare diverse proposte relative al principio di uguaglianza di retribuzione fra lavoratori e lavoratrici. Ciò portò alla realizzazione di un documento comune, la **Convenzione di Ginevra**, che proprio nel suo *incipit* affermava che: *"a) il termine «retribuzione» comprende il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri emolumenti, pagati direttamente o indirettamente, in moneta o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo ; b) l'espressione « uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale » si riferisce ai tassi di retribuzione fissati senza discriminazione fondata sul sesso"*.

In questo passaggio è chiara l'indicazione verso un superamento delle discriminazioni salariali basate sul sesso. È interessante notare che tale argomentazione è rimasta per circa 40 anni sopita, senza incidere nella realtà e nella società di quei Paesi che l'avevano approvata. Infatti, solo nel 1989 venne promulgata la **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali (c.d. Carta sociale)** che fissava importanti principi di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori: libertà di circolazione, occupazione e retribuzione, miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, protezione sociale, libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, formazione e parità di trattamento tra uomo e donna.

Dall'entrata in vigore del Trattato nel 1958 fino al 1989, è stata importante anche la funzione di ausilio assolta dalla giurisprudenza europea, che spesso è stata chiamata a sopperire ed anticipare quanto poi trascritto nella legislazione comunitaria. **Ricordiamo, ad esempio, la sentenza Defrenne⁴ del 1976, in cui la Corte affermava inequivocabilmente il principio di parità di retribuzione come uno dei fondamenti della Comunità Europea, riconoscendo a tale disposizione la duplice funzione sia di protezione da forme di svantaggio competitivo per le aziende sia di promozione del progresso sociale.**

Un ulteriore passo in avanti verso l'uguaglianza salariale tra uomini e donne fu compiuto dal **Trattato di Amsterdam firmato il 2 ottobre 1997.**

Esso qualifica come fondamentali i diritti delle donne (articoli 2 e 3) e ribadisce con più forza i principi del Trattato di Roma in tema di parità. Ma in più recepisce come missione della Comunità la parità tra uomo e donna, delegando agli Stati membri l'individuazione delle opportune e concrete azioni per eliminare le discriminazioni fondate sul sesso⁵.

⁴ Causa tra Defrenne, un ex hostess, e Sabena, la linea aerea belga, perché D. chiedeva un'indennità per la discriminazione subita rispetto ai suoi colleghi maschi, appellandosi all'art.119 del trattato che prevede la parità di retribuzione tra lavoratori uomini e donne.

⁵ Articolo 141:

1 Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2 Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.

Gli obiettivi di parità di genere con l'emanazione di questo Trattato non si limitano più solo ad un contesto di tipo economico ma vuole affermare un principio di equità sociale. Il **trattato di Amsterdam** segna quindi l'avvio all'interno della Comunità Europea di quello che viene chiamato il *Gender Mainstreaming*. Con tale locuzione si intende il processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne discendenti da decisioni in ambito sociale, politico legislativo, ma più in generale in tutti i settori e a tutti i livelli. Tale strategia mira a "tenere sotto controllo" le disparità di genere ed evitare che le discriminazioni e le disparità di trattamento si perpetuino, arrivando all'obiettivo finale identificato con la parità dei sessi.

Successivamente anche l'art. 23 della **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**, proclamata a Nizza nel 2000, ha ribadito che l'uguaglianza tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi compresi quelli in materia di occupazione, lavoro e retribuzione⁶. Si tenta anche di risolvere il problema del difficile equilibrio tra gli impegni familiari e quelli di lavoro attraverso il fondamentale riconoscimento giuridico del diritto al congedo di maternità, prevedendo che ogni individuo, sia uomo

3 Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

4 Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

⁶ "Art. 23: "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

che donna, non può essere licenziato per motivi legati direttamente con la maternità e che le donne hanno il diritto a un congedo di maternità retribuito (art.33).

Passando agli atti normativi più recenti, il **Trattato di Lisbona** del 2009, ha modificato e consolidato in un unico documento il Trattato sull'Unione europea (Tue) e il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue) apportando cambiamenti più o meno sostanziali alla struttura delle istituzioni europee e agli obiettivi politici perseguiti dalla stessa Unione. Esso ha rafforzato in modo deciso le tematiche afferenti alla difesa dei diritti umani e di lotta contro ogni tipo di discriminazione.

Sicuramente bisogna riconoscere che, per quanto riguarda i principi generali, il nuovo documento rimarca con forza il concetto di parità tra uomini e donne, che viene ad acquistare una visibilità maggiore rispetto a quella delle precedenti versioni. Infatti, il testo del **Trattato di Lisbona** si apre con una dichiarazione esplicita degli obiettivi che l'Unione europea intende promuovere e tutelare, tra cui è direttamente menzionato il principio "*della parità tra donne e uomini*" (art.2 Tue).

Tuttavia, mentre relativamente agli intenti generali si riconosce una certa forza nel confermare il valore della uguaglianza tra uomini e donne, si può notare, al contempo, una certa difficoltà a delimitare gli ambiti concreti di applicazione della suddetta previsione.

Nel dettaglio, il Trattato di Lisbona afferma che l'Unione persegue l'obiettivo di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro (art. 153,1Tfue). In tal senso è stabilito che il Parlamento europeo e il Consiglio, attraverso la procedura legislativa ordinaria, possano adottare misure opportune per l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne. **Si prevede che questi provvedimenti siano indirizzati a difendere il principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne "per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" (art.157,1Tfue).**

Inoltre, per assicurare la completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il Trattato prevede la possibilità per gli Stati membri di adottare delle opportune misure volte ad *"avvantaggiare le attività professionali del sesso sottorappresentato e a stabilire compensi per gli svantaggi nelle carriere professionali"* (art.157,4 Tfue). Inoltre il Trattato, sebbene non abbia incorporato il testo della Carta dei diritti, la include sotto forma di allegato, conferendole così carattere giuridicamente vincolante all'interno dell'ordinamento dell'Unione, secondo quanto disposto dall'art. 6: *"L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adottata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati"*. Quindi dà piena attuazione ai principi sanciti dalla Carta, tra cui quello della protezione della maternità, senza però tener conto che gli impegni familiari, non riguardano solo il momento della gravidanza, ma si

estendono lungo un intervallo di tempo decisamente più ampio. Purtroppo non vi è nessuna menzione nel Trattato che faccia riferimento alle politiche sociali che gli Stati potrebbero mettere in atto a favore di politiche di conciliazione e condivisione dei tempi di vita e di lavoro. Questo ci dimostra che malgrado i progressi raggiunti, è possibile fare ancora molto di più per arrivare ad un effettivo superamento del *Gender pay gap*.

In tale contesto va annoverato anche il **“Patto europeo per la parità di genere” (2011-2020)** con cui il Consiglio dell’Unione ha affermato che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica e ha ribadito l’impegno a colmare i divari nell’occupazione, nella protezione sociale e nelle retribuzioni.

1.2 Le Direttive

Le Direttive comunitarie vincolano gli Stati membri cui sono rivolte per quanto riguarda il risultato da perseguire, ma affidano a questi ultimi la decisione circa i mezzi e le modalità più idonee a raggiungerlo.

Per quanto riguarda questa modalità di legislazione europea, la stagione più proficua in termini di parità di genere si apre negli anni 70, a partire dalla **Direttiva 75/117/CEE** che dava applicazione al diritto alla parità retributiva sancito nell’articolo 119 del Trattato di Roma.

Essa, all'art. 1 affermava che lo scopo della previsione è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'inserimento nel mercato del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nell'accesso alla formazione professionale e nelle misure di sicurezza sociale. Prevedeva, poi, la stessa retribuzione non solo per uno stesso lavoro, ma anche per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Per determinare cosa doveva essere inteso per "lavoro al quale è attribuito un valore uguale" la Commissione elaborò un vasto sistema di classificazione in modo da tener conto degli sviluppi tecnologici e sociali nelle diverse professioni e che viene ancora oggi costantemente aggiornato.

L'incidenza pratica di tale Direttiva risiede soprattutto nel fatto che ha costretto gli Stati membri a introdurre nel loro ordinamento giuridico le misure necessarie per consentire a tutte le lavoratrici e i lavoratori che si sentano vittima di un atto discriminante di far valere i propri diritti per via giudiziaria.

Il 9 febbraio del 1976 venne emanata **la Direttiva 76/207/CEE** relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale.

All'art. 3 questa stabiliva che l'applicazione del principio della parità di trattamento implichi l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro

qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

All'art.7 esortava gli Stati membri ad adottare le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una rimostranza effettuata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volta a far osservare il principio di parità di trattamento. Oltre questo, tale Direttiva ha avuto il merito di introdurre per la prima volta il concetto di **discriminazione diretta (art. 2, comma1)**, che verrà ampliato sia da una successiva Direttiva che dalla legislazione nazionale.

Vengono, in seguito, emanate la **Direttiva 79/7/CEE**, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra i due sessi in materia di sicurezza sociale e la **Direttiva 86/613/CEE**, che intende garantire l'equo trattamento fra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, per gli aspetti che non sono contemplati nelle Direttive precedenti. Essa stabilisce l'eliminazione delle discriminazioni per ciò che concerne i regimi legali relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione e trasferisce il trattamento di parità di genere e la disciplina sul periodo di maternità anche alle lavoratrici autonome. Successivamente viene emanata la **Direttiva 92/85/CEE** concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Il 23 settembre del 2002 venne emessa la **Direttiva 2002/73/CE** che ha modificato la Direttiva 76/207/CEE. Infatti è stato inserito l'art. 1 bis che recita: *"Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività."*

Inoltre ha ampliato il concetto di discriminazione diretta affermando all'art. 2 che: **"costituisce discriminazione diretta, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso** e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga". La discriminazione diretta, a sua volta, può essere implicita, cioè attraverso il riferimento a situazioni specifiche per quel genere (per esempio lo stato di gravidanza), o esplicita, cioè attraverso un esplicito riferimento all'appartenenza di genere.

Mentre, si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto, un comportamento apparentemente neutri mettono, o possono mettere, i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a quelli dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Passando agli anni a noi più vicini, la **Direttiva 54/2006 CE** ha avuto come obiettivo quello di consolidare la legislazione comunitaria esistente in materia di pari opportunità e pari trattamento sul lavoro tra uomini e donne, unificando le normative preesistenti e aggiornandole in base agli sviluppi della giurisprudenza (casi rilevanti trattati dalla Corte europea di giustizia), in modo da strutturare quanto disposto in esse in maniera più coerente, semplice e comprensiva, e migliorarne così l'applicabilità e l'accessibilità ai cittadini. Infatti oggi, si fa maggiormente riferimento proprio a questa Direttiva.

E oggi giorno, negli Stati europei, come procede il cammino di lotta per l'uguaglianza salariale tra uomini e donne?

In Islanda lo scorso 24 ottobre le lavoratrici dell'intero Paese si sono fermate e sono scese in piazza per denunciare le differenze tra il loro salario e quello maschile. Lo hanno fatto alle 14 e 38, orario in cui la loro giornata lavorativa dovrebbe interrompersi se commisurata allo stipendio percepito da un collega uomo. **In seguito agli scioperi, è stata annunciata l'8 marzo 2017 e approvata poco dopo in un Parlamento dove il 50% dei membri sono donne, supportata sia dal Governo di centro-destra che dall'opposizione, una legge che prevede che tutte le aziende e gli uffici pubblici con più di 25 dipendenti devono dimostrare di pagare equamente uomini e donne, pena**

multe salate anche superiori a 400 euro per giornata di disparità salariale.

Negli ultimi anni, anche Francia, Belgio, Austria e Portogallo si stanno muovendo verso la parità retributiva, con l'approvazione di apposite leggi, che spaziano dal rafforzamento dei controlli all'obbligo periodico di presentazione di analisi comparative tali da monitorare quella che in azienda è la struttura salariale. **In Germania il Bundestag tedesco ha approvato il 30 marzo 2017 una normativa che dovrebbe favorire la riduzione dello scarto di remunerazione.** La legge prescrive per le imprese con oltre 200 addetti di rendere conto, a chi vuole saperlo, di quanto viene pagato un collega per la stessa prestazione lavorativa.

SECONDO CAPITOLO

IL CONTESTO ITALIANO

2.1 Differenze salariali dai primi del 900 al ventennio

Anche nel nostro Paese la parità salariale tra i generi, resta una meta ancora lontana dall'essere raggiunta. Nel presente capitolo analizzeremo i principali atti legislativi che sono stati prodotti dal Governo italiano per contrastare questo fenomeno, molti dei quali, però, come vedremo, non hanno conseguito i risultati sperati. Allora, prima di procedere, **è giusto sottolineare un fatto che continua a caratterizzare il nostro Paese e che si erge come ostacolo alla realizzazione di una effettiva e concreta parità: in Italia è ancora predominante una concezione culturale radicata che connota la condizione femminile in termini di subalternità e marginalità in un sistema prettamente maschilista.** Ed è proprio da qui che bisogna partire per capire fino in fondo le difficoltà che le donne hanno incontrato nel loro percorso.

Iniziamo cercando di comprendere da dove e quando è nata in Italia la c.d. "questione femminile". Nella seconda metà del XIX secolo registriamo i primi segnali di un mutamento socio-culturale su questa tematica grazie alle battaglie che le donne hanno sempre portato avanti per la loro emancipazione già nei secoli precedenti. Battaglie che riguardarono non solo il mondo industriale, ma anche quello agricolo in cui le condizioni di lavoro delle donne erano

tremende. Basti pensare che la giornata lavorativa delle braccianti e delle mondine durava dall'alba al tramonto ("da sole a sole") con paghe bassissime. La lotta per l'orario di lavoro è iniziata sotto la guida di Argentina Altobelli che dal 1906 per più di vent'anni ha guidato la Federazione nazionale dei lavoratori della terra e che è riuscita ad ottenere condizioni di lavoro e di paga migliori per le donne agricole.

E nello stesso periodo che si fa strada la necessità di proteggere dallo sfruttamento le giovani donne impiegate nelle fabbriche. Questo nuovo sentire si è tramutato per la prima volta in norma solo il 19 giugno del 1902 con la **Legge Carcano**⁷. **Si tratta della prima legge sul lavoro femminile emanata nel nostro Paese che si limitava, però, a tutelare esclusivamente le operaie industriali, dei laboratori e delle arti edilizie.** Questo però non ne inficia l'importanza: grazie ad essa le donne conquistarono le 12 ore di lavoro giornaliero e una prima forma di congedo di maternità, che consisteva esclusivamente in un riposo obbligatorio di quattro settimane dopo il parto, ma non prevedeva alcuna sospensione precedente ad esso. Inoltre alle donne che avevano appena partorito, veniva anche permesso l'allattamento o in una "camera d'allattamento" dello stabilimento (obbligatoria per le aziende con almeno 50 operaie) o con l'uscita dal posto di lavoro nei modi e tempi definiti da un regolamento interno.

⁷ La legge n. 242/1902, denominata legge "Carcano" dal nome del Ministro che presentò il disegno di legge, poi confluita nel T.U. del 1907 sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Solo in seguito, con la **Legge n. 520 del 1910**, vennero concesse alle donne le casse di maternità con la funzione di erogare alle lavoratrici madri, durante il periodo stabilito dalla **Legge Carcano** di astensione obbligatoria dal lavoro, una prestazione economica di carattere assistenziale, fissata in cifra predeterminata e non proporzionata al salario⁸.

Con la **Legge n. 416 del 1907** venne introdotto, inoltre, il divieto di lavoro notturno per le donne di qualsiasi età (la Legge Carcano lo aveva previsto solo per le minorenni). Un diritto in realtà ancora molto fumoso, dato che vennero previste numerose deroghe e fu lasciata agli imprenditori un'ampia discrezionalità ed elasticità nel decidere se, come e quando applicare tale normativa.

Questo percorso che, come abbiamo visto, procedeva con grande lentezza subì un improvvisa accelerazione: la chiamata alle armi, conseguenza dello scoppio del Primo Conflitto Mondiale, fu tragica occasione per le donne di ricoprire le mansioni svolte fino a quel momento esclusivamente dagli uomini.

Le donne dimostrarono di saper sostituire i figli e i mariti occupati in trincea. Così come si fecero trovare pronte all'insorgere del Secondo Conflitto Mondiale, quando per la seconda volta in meno di cinquanta anni videro ricadere sulle proprie spalle il peso dell'apparato produttivo italiano.

⁸ DIRITTO DEL LAVORO La Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali - Volume I AMOROSO G.; DI CERBO V.- MARESCA A. , 2013

A questi meriti non seguirono immediatamente le giuste ricompense: seppur questi fatti produssero una nuova e diversa organizzazione del lavoro non andarono ad incidere quantitativamente sul salario femminile. Ad onor del vero, tra le due guerre ci furono ulteriori norme che affrontarono queste tematiche. Menzioniamo, in quest'ottica, la **Legge Sacchi⁹, n. 1176 del 17 luglio 1919**, recante «*Disposizioni sulla capacità giuridica della donna*», che se da un lato sembrava favorire le donne, riconoscendo loro una parziale capacità civile (si abroga, all'art.1, l'istituto della autorizzazione maritale e quello delle limitazioni agli uffici tutelari), dall'altro sanciva, all'art. 7, il divieto di impegnare personale femminile in tutti i lavori che implicassero poteri pubblici e giurisdizionali, o l'esercizio di diritti e potestà politiche, quali ad esempio il ruolo di prefetto, di magistrato, di ufficiale giudiziario, di personale di cancelleria, di personale di segreteria presso il Consiglio di Stato e la Corte dei Conti.

Si procedeva, cioè, ad estromettere la donna dall'esercizio delle funzioni pubbliche dello Stato considerate più dignitose, individuando su base normativa quelle attività e quelle mansioni "tipicamente femminili" o "maschili", che contrassegneranno in seguito i ruoli professionali per sesso, relegando le donne nei settori meno redditizi.

⁹ Una legge di otto articoli, firmata dall'allora Guardasigilli Ludovico Mortara, ma passata alla storia come Legge Sacchi, dal nome di Ettore Sacchi, giurista e Ministro della Giustizia del Regno d'Italia fino al gennaio 1919.

Alcuni studi di relazioni industriali del tempo¹⁰ avevano rilevato come in numerosi casi le differenze salariali tra i sessi non fossero legate solo a logiche economiche e di mercato, ma derivavano da complessi nessi di interdipendenza tra fattori economici, istituzionali, sociali e culturali. **Inoltre il sottosalarario femminile creava effetti di squilibrio dell'intero meccanismo di fissazione dei tassi salariali, comprimendo quelli maschili al di sotto del loro valore di mercato. Da qui si sviluppò l'immagine della donna come "ladra del lavoro" e dei salari maschili e si procedette con l'espulsione in massa delle donne dal mercato del lavoro, anche in conseguenza della fine della guerra e quindi del ritorno dei reduci.**

Durante il ventennio fascista nasce il mito della donna come "angelo del focolare". Questo, in realtà, era solo un modo tra tanti per relegare la donna al mero ruolo di amministratrice della casa, privandola al contempo delle possibilità di svolgere tutte quelle mansioni ritenute di particolare impegno intellettuale o prestigio sociale e giudicate per questo da uomini.

È chiaro che tale discriminazione creò durante questo periodo una situazione precostituita di inferiorità delle donne rispetto all'uomo nell'istruzione e nel lavoro, che si ripercosse inevitabilmente anche negli anni a venire.

¹⁰ "L'evoluzione storica e normativa del problema della parità retributiva tra uomo e donna", Barbera Marzia, 1989; nel testo si fa riferimento alle teorie di Marshall contrapposte a quelle di Sidney Webb.

Quella che emerge dal Ventennio è una donna/madre/figlia solo accidentalmente autonoma e lavoratrice. Una donna, in altri termini, funzionale allo Stato e alla sua crescita demografica ed è proprio in quest'ottica, iniqua e razziale, che vanno lette le varie leggi che il fascismo emanò a tutela e protezione della maternità. Basti pensare alla **Legge n. 1347 del 1934** che incise sulla tutela dell'integrità fisica delle madri lavoratrici, portando a 10 settimane (un mese prima e sei settimane dopo il parto) il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro ed escluse dai lavori pesanti le gestanti e le donne che avevano partorito da poco. Un esempio tangibile, però, di come l'operato del regime non travalicasse mai questi confini in termini di parità di genere è l'odiosa **Legge n. 221 del 1934** che autorizzava le amministrazioni dello Stato ad escludere dai bandi di concorso la partecipazione femminile, oppure a stabilire le quote di inclusione. Un altro ne è **Il Regio Decreto n.1514 del 15 ottobre del 1938** che limitava l'assunzione femminile negli impieghi pubblici e privati al 10% dei posti, escludendo allo stesso tempo completamente le donne dagli uffici e dalle imprese con meno di dieci addetti. Tale decreto venne rapidamente messo da parte dalle esigenze produttive della guerra, nel 1940.

Per risalire dalla condizione di inferiorità, sia sociale che economica e giuridica, in cui il regime le aveva costrette, per affermare il proprio diritto all'eguaglianza, per ritrovare la capacità di aggregazione e la vitalità culturale distrutte da vent'anni di oppressione, le donne hanno dovuto attendere

l'indomani della liberazione e l'elaborazione del Testo Costituzionale.

2.2. Dalla Costituzione ai giorni d'oggi

La Costituente, dopo una lunga discussione, affermò nell'art. 37 che: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale, adeguata protezione"*.

Siamo nel 1948 e solo due anni prima, il 10 marzo 1946, era stato sancito in Italia il diritto di voto alle donne. Estensione del suffragio frutto del lavoro e delle battaglie di tante donne. Allora non stupisce la lettura del nostro testo costituzionale che mentre afferma un diritto ne sminuisce la portata. Non ci sfugge il contesto politico e sociale nel quale la Costituzione nasce e non ci sfugge la cultura che affidava alla donna una funzione, appunto, "essenzialmente familiare"; un ruolo di cura che continua ad essere oggi uguale a ieri. Infatti, mentre si sancisce il diritto al lavoro delle donne se ne stabilisce, allo stesso tempo, la "secondarietà" assumendo come modello sociale quello maschile che nessuno, nei fatti, intendeva e intende cambiare.

Si tratta, in ogni caso, di un fondamentale passo verso un'uguaglianza formale della retribuzione tra uomini e donne,

ma la legge da sola, come dimostra la storia, non basta a modificare gli aspetti più profondi della cultura dei popoli.

L'inciso «a parità di lavoro»¹¹ fu il pretesto per tutti coloro che non vollero dare concreta attenzione al dettato costituzionale, creando non pochi problemi di interpretazione. Tant'è che in un primo tempo fu frainteso e applicato in modo parziale.

Fu solo grazie alla giurisprudenza ordinaria che si arrivò alla sua corretta interpretazione, presto consolidatasi, per la quale il precetto costituzionale *“è da riferirsi all'obiettivo parità della prestazione lavorativa, risultante dalla identità di mansioni e di qualifica, alla quale non possono opporsi considerazioni ipotetiche sul diverso rendimento e costo del lavoro femminile”*¹².

La seconda parte del primo comma dell'articolo 37, frutto di un compromesso tra i costituenti, porta con sé i segni del suo tempo. Le donne non possono più essere il pilastro del nostro sistema di welfare e il loro lavoro è una priorità essenziale per il rilancio del nostro Paese. **L'indipendenza economica delle donne si presenta come *condicio sine qua non* per la libertà intellettuale delle stesse, come scrive Virginia Woolf nel suo celebre romanzo *“Una stanza tutta per sé”*.**

Il cammino iniziato dalla Costituzione per la parità dei diritti tra uomo e donna è proseguito attraverso faticose tappe fino ai giorni nostri. Negli anni Cinquanta, la **Legge 860/1950 all'art.3** ha

¹¹ Inizialmente si propose di aggiungere, accanto alla “parità di lavoro” la menzione espressa della “parità di rendimento” su cui si sviluppò un ampio dibattito fra i giuristi degli anni cinquanta. L'emendamento venne ritirato in seguito alla convinzione comune la parità di rendimento si intende implicita nella parità di lavoro.

¹² Sent. Cassaz. Sez. Lav. 1968/2538;1970/707.

eliminato un'odiosa discriminazione che vedeva le donne in quanto nubende, gestanti o madri, esser costrette a sottoscrivere l'automatica estinzione del loro rapporto di lavoro in caso di matrimonio o gravidanza, in ragione dei maggiori costi che l'occupazione femminile comportava in caso di questi eventi. E poi, di seguito, la previsione è stata ripresa ed ampliata prima dalla **Legge 7/1963**¹³ e in seguito dalla **Legge 1204/1971**, modificate successivamente dalla **Legge 53/2000** e confluite nel **D.lgs 151/2001**.

Nel passaggio alle fasi di industrializzazione e terziarizzazione, la divisione sessuale del lavoro risulta essere sempre più evidente, le gerarchie tra i sessi sfociano in una vera e propria segregazione orizzontale di attività nettamente diversificate tra uomini e donne. Per questo fu necessario ancora una volta intervenire legislativamente per permettere alle donne un maggiore accesso al mercato del lavoro. **La Legge 9 febbraio 1963, n. 66** sancì, appunto, il loro diritto ad accedere a tutte le cariche, professioni ed

¹³ Art. 1: "Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio. Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al precedente comma, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al terzo comma, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del secondo comma dell'art. 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860".

Art. 2: "La nullità dei licenziamenti di cui all'art. 1 importa la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari".

impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie senza limitazioni concernenti le mansioni o i percorsi di carriera.

In seguito fu la prima donna Ministro, l'Onorevole Tina Anselmi, con la **Legge 903/1977**, a stabilire il pieno diritto della donna ad avere la stessa retribuzione dell'uomo *"quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore"* (art.2), e che *"i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne"*.

Questa stessa Legge, all'art.1 affermava un principio fondamentale: *"è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli di gerarchia professionale"*. Un concetto che sarà ripreso e ribadito in tempi recenti **dall'art. 28, D.lgs n. 198/2006**: *"è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale."*

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni".

A dimostrazione di come la Legge Anselmi fosse anticipatoria sui tempi o, viceversa, di quanto il nostro Paese sa essere lento a trasformare in realtà i principi che esso stesso afferma.

Al concetto di non discriminazione sancito dalla Legge Anselmi all'art.1, vennero successivamente previste delle eccezioni, come quella stabilita dall'art. 27, comma 6 del D.lgs 198/2006, il quale

afferitava che *“non costituisce discriminazione condizione di appartenenza ad un determinato sesso l’assunzione in attività della moda, dell’arte e dello spettacolo”*, ma precisando che ciò sia possibile solo *“quando l’appartenenza ad un determinato sesso sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione”*.

Altre eccezioni al divieto di discriminazione diretta sono venute meno attraverso disposizioni legislative successive, come, per esempio, il divieto di reclutamento delle donne nel personale militare delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza che è stato abrogato dal **D.Lgs 31 Gennaio 2000, n.24 (art.1)**¹⁴.

Come è noto, il periodo delle lotte femminili e della piena e consapevole conquista dei diritti furono gli anni '60 e '70, in cui le donne, sostenute da movimenti femminili forti, lottarono duramente per vedere riconosciuti diritti propri di una società civile. Nel 1970 è stata approvata una legge che ha introdotto il divorzio¹⁵, spianando la strada a una radicale riforma del diritto di famiglia nel 1975.

Inoltre, sempre nel '70, la Legge n. 300 che titola uno dei suoi capitoli *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”* rappresentò una svolta dal punto di vista giuridico nel sancire positivamente alcuni dei diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori che ancora oggi

¹⁴ Ora artt.32 , 33, 34 del D.lgs n. 198/2006.

¹⁵ Legge n. 898 del 1° Dicembre 1970.

costituiscono uno strumento di tutela giuridica imprescindibile nel diritto del lavoro.

All'art. 15 viene ribadito ancora una volta il principio di non discriminazione nel rapporto di lavoro: esso si riferisce alle discriminazioni per motivi sindacali, insieme a quelli per motivi politici e religiosi, e per ragione di sesso, di razza e lingua; mentre l'art. 16 vieta la concessione da parte del datore di lavoro di trattamenti economici collettivi a carattere discriminatorio.¹⁶

Negli anni '80 le disposizioni di protezione della maternità, previste per le lavoratrici subordinate, vennero trasferite anche alle lavoratrici autonome attraverso la **Legge 546/1987**.

Questa stabiliva la corresponsione alle lavoratrici autonome coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di un'indennità giornaliera di maternità per i due mesi precedenti ed i tre successivi la data del parto¹⁷. Con la **Legge 22 maggio 1990, n. 164** venne costituita la "Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna". È bene segnalare tra le sue competenze: la promozione di indagini e ricerche sul tema; lo studio e l'elaborazione delle modifiche necessarie a confermare la legislazione al fine dell'uguaglianza tra i sessi; la promozione di iniziative volta a favorire la partecipazione attiva delle donne alla vita politica.

¹⁶ Art.16: "1 è vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

² Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno".

¹⁷ Con la **Legge 449/1997, art.59, comma 16**, il Governo Prodi ha esteso la tutela della maternità ed il diritto all'assegno per nucleo familiare ai soggetti iscritti alla gestione separata dell'INPS.

La Legge n. 125 del 1991 ha aperto, poi, una “terza fase” in questo percorso legislativo, legato non più solo ai principi e concetti, ma volto maggiormente ad azioni pratiche. Erano stati già fatti moltissimi passi in avanti per eliminare le discriminazioni che hanno relegato per molto tempo la donna al mero ruolo di moglie e madre. Con questa legge venne approfondito il concetto di “discriminazione” identificandolo non più solo come “qualsiasi atto”, ma anche come “qualsiasi comportamento” che produca un effetto pregiudizievole, discriminando anche in via indiretta le lavoratrici e i lavoratori in ragione del sesso (articolo 4, comma 1). Più opportuno è sembrato spostarsi su una nozione “oggettiva” di discriminazione, per la quale l’elemento caratterizzante è costituito dal nesso funzionale (e non solo più psicologico) tra la condotta del datore di lavoro e l’effetto prodotto.

Cosa si intende per discriminazione indiretta?

“Ogni trattamento pregiudizievole conseguente all’adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell’uno e dell’altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa” (articolo 4, comma 2). **Si tratta di un’azione discriminatoria più sottile, che ricorre in tutti i casi in cui l’autore della condotta pregiudizievole, pur non violando apparentemente il principio di parità di trattamento, adotta tuttavia dei criteri di scelta destinati di fatto ad incidere in modo diverso e non imparziale su lavoratori e lavoratrici.** Unica eccezione al divieto si ha

nell'ipotesi in cui i criteri pregiudizievole adottati dal datore di lavoro riguardino "requisiti essenziali" allo svolgimento dell'attività lavorativa. Il riconoscimento di tale circostanza, il cui onere probatorio è ovviamente a carico del datore di lavoro stesso, esclude l'antigiuridicità del trattamento, anche se da esso derivino svantaggi proporzionalmente maggiori per i lavoratori di uno dei due sessi. In questa sua nuova veste, il divieto di discriminazione, si pone in un'ottica più estesa rispetto all'esperienza passata che abbraccia la tutela della dignità umana e dei diritti fondamentali della persona.

La cosa più importante è appunto che la Legge n. 125 introduce nel nostro ordinamento le **c.d. "azioni positive"**, cioè misure volte ad eliminare le disparità di fatto che sfavoriscono le donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e nei percorsi di carriera. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale potevano adottare dei progetti di azioni positive per favorire l'occupazione femminile richiedendo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti.

Con la **Legge 8 marzo 2000 n. 53** si promuove, poi, un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:
"a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap; b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la

formazione; c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale". Tra le misure concrete sostenute nella legge le più importanti sono: il diritto alla contribuzione figurativa per cinque mesi (pari al periodo di congedo obbligatorio) a tutte le donne; il diritto del padre al congedo parentale e quello di ciascun genitore ad un periodo di astensione facoltativa dal lavoro nei primi otto anni del bambino.

Ciascun genitore può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di sei mesi (180 giorni), continuativi o frazionabili. Padre e madre possono assentarsi complessivamente per dieci mesi, ma se per tre di essi è il padre ad usufruire del congedo allora la durata complessiva dell'astensione diviene di undici mesi e il padre potrà contare su sette mesi di congedo invece che i sei previsti.

Il nostro Legislatore, infine, non solo ha recepito le direttive antidiscriminatorie di genere con appositi provvedimenti, ma ha anche raggruppato il materiale legislativo esistente in materia di tutela della maternità e paternità, di congedi e permessi, malattie e riposi, nel **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151**; mentre ha organizzato e risistemato tutta la disciplina sulle pari opportunità fra uomo e donna nel **Decreto Legislativo 198/2006**, emanato ai sensi dell'**art.6 della Legge delega 246 del 2005** e modificato successivamente dal **Decreto Legislativo 5/2010** in recepimento della Direttiva 2006/54/CE.

È bene anche ricordare che il Governo Prodi nel 2007 fece approvare **la Legge n. 188** contro le "dimissioni in bianco". La

lavoratrice per potersi dimettere era tenuta a compilare un modulo telematico direttamente da casa oppure presso i Centri per l'impiego, i Comuni, i Sindacati e le DTL (Direzioni Territoriali del Lavoro). Tale legge è stata abrogata a pochi mesi dalla sua entrata in vigore dall'**art. 39, comma 10, lettera E del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112** dal Governo Berlusconi. Il **D.Lgs 151/2015 (art.26)**, di attuazione del Job Act (**L. 183/2014**) ha ridisegnato in chiave di semplificazione la disciplina delle dimissioni volontarie e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro per la generalità dei lavoratori. Per entrambi gli atti di cessazione del rapporto di lavoro devono essere utilizzati, a pena di inefficacia, i moduli resi disponibili dal sito del Ministero del Lavoro e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro esclusivamente con modalità telematiche.

Sempre il Jobs Act, attraverso il **Decreto attuativo 80/2015** introduce una novità in fatto di congedi parentali: questi possono essere usufruiti anche su base oraria oltre che su base giornaliera o mensile. Questo periodo di astensione facoltativa, può essere goduto in modo frazionato o continuativo fino ai 12 anni di vita del figlio (prima del D.Lgs. 80/2015 attuativo del Job Act, il limite d'età era fissato a 8 anni) ed è pari ad un massimo di 6 mesi per la madre e 6 o 7 per il padre per un periodo complessivo tra i due genitori che non può superare i dieci mesi. Se questi usufruisce di almeno 3 mesi di congedo, può estenderne la durata totale a 7, come già

disciplinato nella Legge 53/2000 e dall'art.32 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151.

Il congedo può anche essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori.

La retribuzione durante il periodo di astensione facoltativa è pari al 30% di quella precedente fino ai 6 anni di vita del figlio, mentre per gli eventuali anni successivi non è prevista alcuna indennità.

2.3 La contrattazione collettiva

E la contrattazione collettiva in che modo incide per facilitare il superamento degli ostacoli dalla discriminazione di genere per approdare ad una effettiva e reale parità tra uomo e donna?

I contratti collettivi di lavoro di primo e secondo livello sono sempre stati uno strumento importante per ridurre le disparità di salario tra uomini e donne proprio perché non hanno mai segnato o indicato alcuna differenza tra i generi, affermando tutele e diritti che riguardano tutti coloro che sono occupati.

Questo non vuol dire che la contrattazione sia nata egualitaria ma che il percorso verso questo obiettivo fu, in questa pratica, estremamente più veloce rispetto alle evoluzioni normative. Basti pensare che il cd. "**Contratto della montagna**", un accordo firmato nel biellese quasi alla fine della seconda guerra mondiale, nel '45, ancora sotto l'occupazione nazista fra le Parti del settore tessile prevedeva, già allora che le donne, dopo varie agitazioni nelle

fabbriche, fossero retribuite, a parità di mansione, allo stesso modo dei colleghi maschi. **In altri termini in questo contratto venne sancito, per la prima volta in Europa, il principio della parità di salario tra uomo e donna.** Queste ultime rappresentavano il 70% della forza lavoro ed erano sfiancate dall'impegno ai telai e da quello in casa. Per questo erano in prima fila nella protesta: volevano la parità.

In piena occupazione tedesca un'intera provincia delegittimava, con quell'atto, il governo fascista di Salò. Venivano così stabiliti nuovi rapporti tra le Parti e venivano scritte per la prima volta in Italia – ben prima della fine della guerra e del termine dell'occupazione straniera – regole nuove per un Paese rinnovato e democratico.

Negli anni successivi venne raggiunta un'intesa fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, ratificata con **l'Accordo interconfederale del 16 luglio 1960**, con la quale si prevedeva il graduale superamento dei differenziali basati sul sesso, e si introduceva un inquadramento basato esclusivamente sulle categorie professionali. **Proprio all'incipit l'accordo affermava che: "a conclusione delle trattative condotte in ordine al problema della parità di retribuzione fra lavoratori e lavoratrici; in relazione all'art. 37 della Costituzione, alla Convenzione n. 100 dell'OIL e all'art. 119 del Trattato Istitutivo della CEE; al fine di attuare una classificazione unica del personale, non fondata sulle differenziazioni per sesso; le parti addivengono al presente accordo..."** e seguono poi le tabelle con inquadramento unico. Cgil, Cisl e Uil, quindi, ancor prima del legislatore, cercarono di dare

attuazione a quanto già previsto per il superamento della discriminazione di genere.

Un percorso che dura ancora oggi all'interno delle relazioni sindacali del Paese. Non è un caso che l'ultimo Accordo interconfederale sottoscritto a marzo tra

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ha posto tra i suoi obiettivi principali la riduzione dei differenziali retributivi di genere.

Sotto la spinta della **Legge 125/1991**, inoltre, che ha introdotto le c.d. **"azioni positive"** in favore del superamento del divario di genere, sono stati conclusi, poi, 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. I minimi retributivi sono uguali sia per le donne che per gli uomini. Tutte le componenti della paga (di base e non) sono definite con chiarezza, indicando come ogni elemento della retribuzione contribuisce al reddito complessivo.

In termini più generali, la contrattazione, a tutti i livelli, ha sempre operato in direzione di una migliore conciliazione di vita lavoro e per consegnare effettive condizioni di pari opportunità tra le lavoratrici e i lavoratori. Basti pensare che in ormai tutti i Ccnl sono previste Commissioni per le Pari opportunità. In questi Organismi si assume come prioritario l'obiettivo di rafforzare il ruolo della donna e delle uguaglianze, facilitando i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile, migliorando l'efficienza organizzativa delle forme

di flessibilità oraria già introdotta (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali) di cura e formativi.

Attualmente, ci sono molti esempi di accordi di secondo livello che includono strumenti a favore della genitorialità (permessi per i padri, maggiore retribuzione dell'aspettativa, percorsi di riqualificazione professionale al rientro) o della conciliazione dei tempi di vita-lavoro attraverso misure volte a favorire l'accesso ai servizi di assistenza ai figli piccoli, la possibilità di usufruire di congedi parentali e delle cosiddette politiche del "tempo" che includono orari flessibili e/o part-time. Negli anni recenti a queste misure si sono aggiunte forme alternative di organizzazione del lavoro come il "telelavoro" e lo "smart working", cioè modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In quest'ottica il 12 settembre 2017 è stato emanato il Decreto interministeriale a firma del Ministro del Lavoro e di quello dell'Economia, frutto anche della collaborazione con Cgil, Cisl e Uil, riguardante la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali e territoriali¹⁸. Esso riconosce, infatti, uno sgravio contributivo per i datori di lavoro allorquando tali accordi, sottoscritti con le Organizzazioni sindacali maggiormente

¹⁸ Tale Decreto dà esecuzione al Dlgs n.80 del 15 giugno 2015 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183", il quale aveva previsto, all'articolo 25, uno stanziamento pari a 38,3 milioni di euro per il 2016, 36,2 milioni per il 2017 e 35,6 milioni per il 2018.

rappresentative, prevedano misure di conciliazione vita-lavoro innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai CCNL di riferimento e della normativa vigente in materia o che migliorino ed estendano interventi già previsti in precedenti contratti decentrati operanti in azienda.

Parlando di salario in senso stretto, come dicevamo all'inizio di questo capitolo, i contratti collettivi, a tutti i livelli, prevedono diritti e tutele, normative ed economiche, uguali per le lavoratrici e i lavoratori. **È tuttavia altrettanto vero, però, che al di là delle affermazioni di principio le donne, data una organizzazione del lavoro che non risponde ancora a una società che è profondamente cambiata, continuano ad avere difficoltà ad accedere a tutti gli istituti retributivi accessori, in particolare i superminimi, le indennità e i benefit, oltre a non avere le stesse opportunità formative dei colleghi maschi che si traduce in una mancata progressione di carriera.**

In conclusione di capitolo, si può di certo sostenere che le Organizzazioni sindacali in generale e la Uil, in particolare, hanno sempre tutelato tutte le persone che lavorano. **Badando solo a rispondere al meglio ai loro bisogni e alle loro necessità senza occuparsi mai di chi fosse a muovere una richiesta, di quale fosse il suo genere o la sua provenienza, ma solo a capire se essa fosse giusta ed equa. I diritti non hanno sesso e la contrattazione ne è stata, e tuttora ne è, viva testimonianza.**

CONCLUSIONI

La legge è la soluzione?

Se è vero che il nostro Paese dispone di una normativa efficiente ed estesa per quanto riguarda le pari opportunità e l'uguaglianza salariale tra i generi: non si può dire, però, che essa sia stata anche efficace. È un dato di fatto, come abbiamo fin qui esplicitato, che ancora oggi le differenze di salario e soprattutto nel reddito complessivo di uomini e donne continuano ad esserci e non accennano a diminuire.

In linea con quanto elaborato dall'Istat, l'analisi effettuata in questa ricerca ci ha permesso di valutare non solo l'esistenza di un differenziale salariale calcolato su paga oraria, ma anche di analizzare un contesto più ampio, che considerasse cioè anche altri fattori che ricoprono un ruolo decisivo nella definizione del differenziale retributivo di genere: basso tasso di occupazione; una marcata concentrazione nell'occupazione a tempo parziale; una più elevata incidenza nei lavori atipici; difficoltà di conciliazione che si traducono in una contrazione del tasso di occupazione in presenza di figli piccoli (mentre ciò non si verifica per i padri); una predominanza delle donne in occupazioni e settori a cui sono associati minori livelli retributivi; una debole presenza nelle posizioni apicali; nella formazione ecc. Queste disuguaglianze sono persistenti nel tempo. **E allora, cosa bisogna fare per cercare di**

superare questo gap, partendo dal presupposto che vi è una buona copertura legislativa? La Uil è convinta che bisogna rompere l'intero processo a catena che si innesta nei percorsi di vita di donne e uomini e che ne marcano le differenze, di cui le retribuzioni sono solo la punta dell'iceberg. A partire dai livelli di istruzione, fino agli strumenti di sostegno della genitorialità condivisa e della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, serve un deciso cambio di passo che trasformi l'uguaglianza *de iure* in una *de facto*. È necessario farlo in fretta, perché tutti questi fattori non sono separati dalla situazione sociale ed economica del Paese ma vi incidono con forza. **Stime della Banca d'Italia¹⁹ ci dimostrano che aumentando l'occupazione delle donne al 60% (ricordiamo che oggi è al 49,3%), condurrebbe ad un accrescimento del Pil (Prodotto Interno Lordo) del 7%. Quindi promuovere l'occupazione femminile non è solo una questione di equità, ma anche un investimento sul futuro di tutti.** Un cambiamento di rotta, a parte ogni considerazione di progresso sociale, potrebbe avere effetti benefici sulla produzione di reddito aggiuntivo e, quindi, si agevolerebbe la ripresa dopo un periodo di stagnazione. Infatti se l'Italia riuscisse a colmare il divario che separa il tasso di partecipazione al mercato del lavoro femminile da quello maschile, il Pil aumenterebbe in modo considerevole, dando un impulso alla crescita e alla creazione di occupazione per tutti. Nel

¹⁹Dossier n. 1084 - Donne al lavoro: l'impatto di politiche fiscali di sostegno al reddito in un modello dinamico di offerta di lavoro, settembre 2016.

rapporto *Closing the gender gap*, l'Ocse (2012)²⁰ ha stimato per tutti i Paesi membri l'effetto sul Pil di una maggiore occupazione femminile. Per la media dei paesi Ocse, se per il 2030 la partecipazione femminile al lavoro raggiungesse i livelli maschili, si avrebbe una crescita del Pil pro-capite del 12% in 20 anni, pari a 0,6 punti percentuali all'anno. E nel nostro Paese secondo le proiezioni Ocse l'aumento del Pil pro-capite sarebbe di un punto percentuale l'anno.

È fondamentale, allora, mettere in atto una strategia articolata, di ampio respiro, capace di intervenire e risolvere i tanti ostacoli che ancora impediscono a molte donne di essere presenti nel mercato del lavoro senza rinunciare al desiderio di maternità. Obiettivo ancora aldilà da venire: nel 2016 sono stati iscritti in anagrafe per nascita 473.438 bambini, oltre 12 mila in meno rispetto al 2015. Nell'arco di 8 anni (dal 2008 al 2016) le nascite sono diminuite di oltre 100 mila unità.

Questo insieme all'invecchiamento progressivo della popolazione ci consegnano il primato di Paese "più vecchio".

Ci si potrebbe chiedere cosa c'entra tutto ciò con il *Gander pay gap*. La decisione di avere un figlio, ad esempio, non è avulsa dalla possibilità di contare su un reddito adeguato. E se in famiglia lavora un solo componente, ciò diviene molto difficile.

²⁰ Oecd (2012), *Closing the Gender Gap*, Paris.

Il calo demografico è un aspetto da non sottovalutare: i bambini di oggi saranno i lavoratori di domani, e i Paesi dove si fanno più figli sono oggi quelli che hanno indici di occupazione femminile più alti. **C'è una ragione di fondo per la quale tutto ciò avviene: le donne sono tutt'ora considerate un costo aziendale e non una risorsa per le imprese, per questo investono poco sulla loro formazione e difficilmente puntano su un'organizzazione del lavoro flessibile in grado di sostenere un percorso genitoriale condiviso.** Una tendenza che, d'altra parte, non potrà essere invertita finché nelle priorità della Politica il loro lavoro resterà al margine e non al centro. Il percorso delle rinunce sul lavoro delle donne deve finire.

E sono le stesse che stanno già cercando di interrompere questo processo a catena con la loro forza, competenza, determinazione ed entusiasmo, ma con tanta fatica. **Infatti, nonostante oggi le donne abbiano una istruzione più alta degli uomini, vengono indirizzate ancora su percorsi, prima formativi e poi lavorativi non premianti, e ognuno di quei passaggi agisce sul risultato finale delle retribuzioni.** Gli stereotipi sono duri a morire, esistono ancora i lavori «femminili» e «maschili». Grandi differenze emergono quando, a parità di età, i destini di uomini e donne si divaricano: lui comincia a lavorare più ore e viene promosso, lei nella stessa fase prende il part time o interrompe il lavoro per i figli e, così, spesso compromette la sua carriera.

Quel che serve allora è una “battaglia di civiltà” che deve coinvolgere tutti i principali attori istituzionali e sociali, a partire proprio dal sindacato, dalla Uil.

La Uil e la Uila, a tal proposito, hanno avviato una raccolta firme per la presentazione di una proposta di legge avente ad oggetto il sostegno alla genitorialità, all’occupazione femminile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per madri e padri²¹. Proprio riguardo quest’ultimi, l’articolo 2 della proposta di legge prevede un aumento da quattro (nel 2018) a trenta dei giorni di congedo obbligatorio da usufruire nei primi mesi di vita del bambino in aggiunta al congedo obbligatorio della mamma, indennizzati dall’INPS al 100% della retribuzione. Questa norma va nella direzione auspicata di incentivare i padri a farsi maggiore carico del lavoro di cura, cambiando approccio culturale nelle politiche pubbliche volte a sostenere la genitorialità.

É dovere di una democrazia come la nostra creare le condizioni complessive perché le rinunce non siano la normalità di vita delle donne e non si cristallizzino. Si dirà che è pura utopia. Non è così, è qualcosa di molto pratico e concreto.

Solo operando un radicale cambiamento di prospettiva potremmo trovare soluzioni efficaci al riequilibrio di politiche nel lavoro e per il

²¹ In particolare, l’articolo 1 innalza dall’80% al 100% della retribuzione l’indennità riconosciuta dall’INPS alle lavoratrici per tutto il periodo di congedo di maternità obbligatorio. La copertura economica integrale dei cinque mesi di maternità obbligatoria è da anni riconosciuta da molti contratti collettivi di lavoro ma, com’è noto, ci sono moltissime lavoratrici che non godono di questa opportunità e un Paese all’avanguardia non può fare la spending review sul ricambio generazionale e su coloro che saranno gli uomini e le donne di domani.

lavoro, di pratiche contrattuali e di gestione del personale in cui le donne non vengano considerate solo soggetti deboli bisognose esclusivamente di azioni di tutela. **Per la Uil è giunto il momento di cambiare alla radice l'approccio sociale e culturale che è alla base delle discriminazioni di genere. Questo anche nella stessa organizzazione del lavoro che deve divenire maggiormente inclusiva a tutti i livelli, favorendo un sistema di valutazione professionale e di formazione che premi equamente chiunque presti la propria attività lavorativa: solo così si potrà davvero far ripartire il nostro Paese, perché un sistema industriale che si vuole qualificare come moderno e innovativo non può rimanere ancorato a vecchi stereotipi non solo ingiusti ma che ne inficiano la capacità produttiva.**

Ma allora, per rispondere all'interrogativo dal quale abbiamo preso le mosse, serve anche in Italia una legge che stabilisca la parità salariale tra i generi? **Qui, in conclusione, la Uil risponde di no. Per un motivo semplice, tale legge, o meglio dire tali leggi, sono già ampiamente presenti nel nostro apparato normativo.**

È interessante sapere, infatti, che la legge islandese ha in realtà già un, parziale, precedente nel nostro Paese. Infatti in Italia, **l'articolo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (ex art. 9 L. 125/91)**, e modificato dal **D.lgs 25 gennaio 2010 n. 5** in attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione, prevede che *"le aziende pubbliche e private che*

occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

L'Islanda, quindi, non ha inventato nulla che noi non avessimo già.

Ciò che serve, dunque, è che esse diventino davvero efficaci ed esigibili. Una norma senza sanzione equivale all'affermazione di un mero principio: questo non basta. Bisogna fare in modo che le previsioni riguardanti questa tematica divengano imperative, attraverso sanzioni severe per quei datori di lavoro che perseverano sulla strada delle differenze salariali. È necessario, inoltre, un controllo costante e una continua verifica che tali norme in azienda vengano rispettate. L'Islanda può farci, in questo caso da guida perché è riuscita a rendere un diritto effettivo ed esigibile quanto da noi è ancora affidato alla "buona volontà" dei singoli. Una battaglia che si può vincere solo se diverrà obiettivo comune di tutte le donne, in primis, e degli uomini di cui il Paese dispone. **Volutamente abbiamo nominato le donne anche in questo caso, perché è proprio dalla loro forza, dalla loro presenza trasversale in tutti i campi, dal loro saper coniugare i**

molteplici impegni ai quali sono chiamate che può nascere la spinta propulsiva per cambiare le cose. Modificare la politica, troppe volte miope su queste tematiche, la società spesso poco velatamente sessista, la cultura di un popolo che è tanto attento ai proclami quanto poco lo è alle ragioni.

