

Negoziare una pari retribuzione per un lavoro di pari valore

Lista di controllo CES

*“Chiunque sia o qualsiasi lavoro svolga,
ogni donna merita la stessa retribuzione.”*

Esther Lynch, Segretaria generale della CES



Quadro generale: Pari retribuzione per un lavoro di pari valore

Nonostante esista ormai da 63 anni una legislazione europea sulla parità retributiva tra uomini e donne, il divario retributivo di genere, che misura la differenza tra le retribuzioni medie di donne e uomini nella forza lavoro, rimane inaccettabilmente elevato nell'UE: In media, le donne guadagnano il 13% in meno all'ora rispetto agli uomini. Al ritmo di "progresso" attuale, la parità retributiva non sarà raggiunta in tutta l'Unione europea fino al prossimo secolo (2104) e alcuni Stati membri non ci arriveranno mai¹.

Paese	2010	2018	Anno in cui divario retributivo annuale sarà eliminato al ritmo attuale
	Divario retributivo (%)	Divario retributivo (%)	
 UE	15,8	14,8	2104
 Belgio	10,1	6	2028
 Bulgaria	13	13,5	Tuttora in aumento
 Repubblica Ceca	21,6	20,1	2121
 Danimarca	17,1	14,5	2061
 Germania	22,3	20,9	2121
 Estonia	27,7	22,7	2058
 Irlanda	13,9	14,4	Tuttora in aumento
 Grecia	15	12,5 (2014)	2034
 Spagna	16,2	14	2046
 Francia	15,6	15,5	Oltre 1000 anni
 Croazia	5,7	10,5	Tuttora in aumento
 Italia	5,3	5 (2017)	2074
 Cipro	16,8	13,7	2051
 Lettonia	15,5	14,1	Tuttora in aumento
 Lituania	11,9	14	Tuttora in aumento
 Lussemburgo	8,7	4,6	2027
 Ungheria	17,6	11,2	2031
 Malta	7,2	11,7	Tuttora in aumento
 Paesi Bassi	17,8	14,8	2051
 Austria	24	19,6	2052
 Polonia	4,5	8,8	Tuttora in aumento
 Portogallo	12,8	16,2	Tuttora in aumento
 Romania	8,8	3	2022
 Slovenia	0,9	8,7	Tuttora in aumento
 Slovacchia	19,6	19,4	2097
 Finlandia	20,3	16,3	2046
 Svezia	15,4	12,2	2050

¹ Calcoli basati sul divario retributivo di genere a partire dal 2018.

Troppo spesso si presume, erroneamente, che siccome esistono leggi sulla parità retributiva, in ogni organizzazione vi sia parità retributiva. La realtà è alquanto diversa. Pregiudizi consapevoli o inconsapevoli spesso portano a sottovalutare mansioni che sono svolte prevalentemente da donne.

Benché gli Stati membri abbiano incluso i concetti di “pari/uguale lavoro”, “lavoro di pari valore” o “lavoro equivalente” nella loro **legislazione**, e nonostante gli orientamenti della Corte di giustizia dell’UE, incorporati nel preambolo della direttiva sulla parità retributiva² e nella raccomandazione sulla trasparenza retributiva del 2014, tali concetti rimangono non sempre e chiaramente definiti nella legislazione nazionale. Purtroppo, anche dove sono definiti, non lo sono in modo uniforme né all’interno di uno Stato membro né all’interno di un settore. Questo pregiudica la capacità delle ricorrenti di stabilire un valido **comparatore**. Inoltre, dà adito a situazioni sostanzialmente eterogenee negli Stati membri dell’UE. Queste sono alcune delle ragioni per cui il ruolo dei sindacati è così importante al fine di garantire pari retribuzione per un lavoro di pari valore.

In sintesi: Strategie sindacali di lotta per la parità delle retribuzioni

I sindacati di tutta Europa adottano approcci diversi per combattere il divario retributivo di genere dato che la scelta della strategia dipende dalle circostanze e dai settori specifici:

1. Concordare misure nell’ambito dei contratti collettivi per affrontare il divario retributivo di genere;
2. Aumenti mirati/forfettari per compensare concentrazione di donne nei settori a basso reddito;
3. Regimi di classificazione professionale neutri in termini di genere per correggere la sottovalutazione delle mansioni svolte in modo predominante da donne;
4. Misure che promuovano la trasparenza salariale, contro la discriminazione salariale (retribuzione discrezionale compresa);
5. Criteri di valutazione neutri per il progresso di carriera.
6. Combattere gli stereotipi di genere.
7. Incoraggiare gli uomini a entrare in aree professionali dominate dalle donne e viceversa.

Nel marzo 2021, la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva attesa da tempo per affrontare il problema della trasparenza salariale onde colmare il divario retributivo di genere e garantire finalmente la parità retributiva per lavori di pari valore. **Gli sforzi intrapresi da tempo per garantire pari retribuzione per lavoro di pari valore stanno prendendo slancio!**

Le misure di trasparenza retributiva, legate alla contrattazione collettiva, sono considerate dalla CES particolarmente importanti per affrontare il discriminatorio divario retributivo dovuto alla sottovalutazione delle mansioni svolte prevalentemente da donne.

La CES chiede più sostegno ai sindacati affinché possano lottare contro i pregiudizi nascosti e ottenere giustizia retributiva per le donne in tutte le organizzazioni, occupazioni e settori.

La **lista di controllo della CES sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore** è intesa assistere i negoziatori sindacali per identificare situazioni di disparità di retribuzione per lavoro di pari valore nell’ambito delle strategie di contrattazione collettiva sindacale e di equità.

² Una direttiva del 2006 (direttiva 2006/54/CE) sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego già richiede che i datori di lavoro **garantiscono parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore** tra donne e uomini.

Concetti base

Pari retribuzione per un lavoro di pari valore

Parità di retribuzione per un lavoro di pari valore significa che donne e uomini devono essere pagati allo stesso modo se svolgono lavori identici o simili. Dovrebbero inoltre percepire la stessa retribuzione se svolgono lavori completamente diversi che possono essere dimostrati di pari valore in base a criteri “oggettivi”. Questi criteri oggettivi tendono a presentare caratteristiche legate alla mansione quali competenze, impegno, livelli di responsabilità, condizioni di lavoro e qualifiche. Garantire la “parità retributiva per un lavoro di pari valore” aiuta ad affrontare la storica sottovalutazione del lavoro femminile: Gli uomini continuano a essere sovrarappresentati nei settori a più alta retribuzione e le donne in quelli a più bassa retribuzione, nonostante molti settori in cui la maggioranza è costituita da donne o da uomini abbiano caratteristiche lavorative simili e un valore comparabile³.

Retribuzione

Il concetto di “retribuzione” comprende non solo il salario ma anche ulteriori benefici come bonus, straordinari, diarie, indennità di partecipazione a corsi di formazione, pagamenti in caso di licenziamento, indennità di malattia, compensi previsti dallo statuto e pensioni di lavoro.

Comparatore

Il concetto di “retribuzione” comprende non solo il salario ma anche ulteriori benefici come bonus, straordinari, diarie, indennità di partecipazione a corsi di formazione, pagamenti in caso di licenziamento, indennità di malattia, compensi previsti dallo statuto e pensioni di lavoro.

In circostanze in cui una persona non si identifica come uomo o donna, il comparatore deve sempre essere la persona più pagata.

Valutazione del lavoro neutra in termini di genere

I sistemi di valutazione e di classificazione del lavoro sono strumenti per determinare il valore delle mansioni evidenziando ciò che queste comportano. Devono essere **essenti da pregiudizi di genere e basati su criteri oggettivi**, quali:

- **competenze**, tra cui istruzione, formazione, esperienza, conoscenza, competenze interpersonali, problem solving, competenze organizzative;
- **sforzo**, anche fisico, mentale e psico-sociale;
- **responsabilità**, compresa la responsabilità personale, per persone, per risorse e attrezzature, per informazioni o risorse finanziarie;
- **condizioni di lavoro**, compresi la natura delle mansioni coinvolte, l'ambiente organizzativo, le competenze fisiche, psicologiche o emotive, lo sforzo, la responsabilità e le condizioni di lavoro.

Nell'ideare uno strumento di valutazione del lavoro neutro in termini di genere, si tenga presente l'esempio di un/a operatore/operatrice per l'infanzia: Il suo lavoro comporta sforzi fisici, come il sollevamento di pesi, l'esposizione al rumore, rischi ergonomici o rischi psicosociali. Una serie completa di criteri può evidenziare *tutti* gli aspetti, troppo spesso trascurati, delle mansioni prevalentemente svolte dalle donne.

³ OCSE (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Gender Equality at Work, Pubblicazioni OCSE, Parigi, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

EPIC (2020): Equal Pay International Coalition (EPIC) brief: Equal pay for work of equal value: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

Comprendere i pregiudizi

1) Esempio: Paragonare il lavoro di un magazziniere maschile con il lavoro di un'impiegata femminile

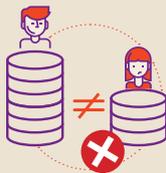


Il lavoro dell'impiegata è stato valutato dall'organizzazione in base a **un solo criterio**:

“un’istruzione professionale completata o l’equivalente acquisito con l’esperienza pratica”.



Il lavoro del magazziniere viene valutato sulla base di **cinque criteri**, nella fattispecie: qualifica (conoscenze formative precedenti o formazione sul lavoro), coscienziosità, precisione, richieste e responsabilità.



Il risultato è che il magazziniere percepisce 150 euro in più rispetto all'impiegata.

QUAL È IL PROBLEMA?

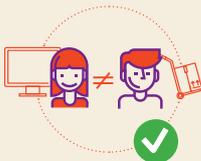


CRITERI DI VALUTAZIONE DIVERSI

I criteri di valutazione di entrambe le posizioni non sono coerenti. Tutti i posti di lavoro dovrebbero essere valutati in base agli stessi criteri.

SOTTOVALUTAZIONE DEI LAVORI SVOLTI IN PREVALENZA DA DONNE

Il criterio di qualifica è di per sé appropriato per descrivere la gamma di attività e di responsabilità di un/a impiegato/a? La giurisprudenza europea è chiara: un solo criterio non può cogliere l'essenza di un lavoro. Questo è possibile solo utilizzando criteri che comprendano *tutti* gli aspetti dell'attività. In embrione, il problema è questo: **quello che non è specificato, non viene valutato e, in genere, neanche retribuito.**



MANCANZA DI TRASPARENZA

Non è possibile confrontare le due posizioni in quanto ai criteri utilizzati non viene conferito alcun valore. Per l'impiegata è richiesta una formazione professionale o una qualifica equivalente. Per il lavoro di magazziniere, basta solo un'istruzione o formazione sul lavoro. Chiaramente al magazziniere basterebbe un livello di qualifica inferiore. **Ma allora qual è il valore della formazione del magazziniere rispetto alla formazione dell'impiegata quando il magazziniere guadagna 150 € in più?** Come dimostra questo caso, restare nel vago può portare a discriminazioni salariali.

2) Esempio: Confrontare i lavoratori del settore manifatturiero in Germania (stessa età, a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in un'azienda di medie dimensioni per un anno)



Uomo – Settore automobilistico

- ✓ Competenze di risoluzione dei problemi
- ✓ Competenze meccaniche
- ✓ Istruzione: formazione professionale
- ✓ Sforzo fisico
- ✓ Responsabilità per risorse e attrezzature
- ✓ Esposizione a rischi fisici e di sicurezza

Retribuzione mensile (lorda): 4.381 €

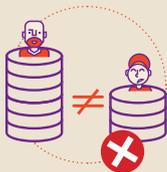


Donna – Settore elettrodomestici

- ✓ Competenze di risoluzione dei problemi
- ✓ Competenze meccaniche
- ✓ Istruzione: formazione professionale
- ✓ Sforzo fisico
- ✓ Responsabilità per risorse e attrezzature
- ✓ Esposizione a rischi fisici e di sicurezza

Retribuzione mensile (lorda): 3.516 €

QUAL È IL PROBLEMA?



Questi esempi evidenziano quanto il pregiudizio sul valore del lavoro svolto in prevalenza da donne determini un divario retributivo di 865 euro (-19,7 %) al mese.



Negoziare di una clausola di pari retribuzione per lavoro di pari valore

Includere un impegno sulla trasparenza delle retribuzioni e, in particolare, una pari retribuzione per un lavoro di pari valore nella politica aziendale sulla parità può essere un modo utile per avviare discussioni e un primo passo per contestare l'assunto che la retribuzione sia uguale.

Una clausola modello di pari retribuzione per un lavoro di pari valore

Le parti hanno concordato di adottare misure per colmare il divario retributivo di genere e garantire pari retribuzione per lavori di pari valore a livello di organizzazione/ settore. Pertanto, nelle trattative salariali le parti esaminano la retribuzione di uomini e donne valutando le ragioni di eventuali divari retributivi (audit salariali condotti dall'azienda o sondaggi salariali condotti dal sindacato). Mediante trattative le parti garantiscono pari retribuzione per lavori di pari valore. Nell'ambito delle trattative l'organizzazione:

- fornisce una panoramica della retribuzione (e di tutte le sue componenti) per i vari gradi e categorie di lavoratori, suddivisa tra uomini e donne;
- definisce i criteri oggettivi utilizzati per la classificazione delle varie categorie salariali;
- valuta unitamente al/ai sindacato/i se vi sia una sottovalutazione del lavoro svolto dalle donne;
- pone rimedio alle disparità salariali e negozia azioni per colmare il divario retributivo di genere.



Come determinare un lavoro di pari valore? Una lista di controllo!

La seguente **lista di controllo della CES sulla parità retributiva per lavori di pari valore** aiuterà a far luce su cosa tenere in considerazione nel negoziare un lavoro di pari valore nell'organizzazione:

LISTA DI CONTROLLO



- La politica aziendale sulla parità prevede l'impegno a garantire pari retribuzione per un lavoro di pari valore.
- Il sistema salariale è trasparente e articolato in componenti che contribuiscono alla valutazione del divario retributivo di genere e del valore attribuito al lavoro svolto da uomini e da donne.
 - Bonus
 - Straordinari
 - Elementi retributivi aggiuntivi
 - Pensioni
 - Formazione / istruzione
 - Benefici finanziari o in natura
- Lavoratrici e lavoratori sono liberi di discutere sia la loro retribuzione che il contenuto del loro lavoro con i colleghi e con il/i sindacato/i.
 - Le clausole di segretezza salariale sono vietate dalla legislazione del vostro paese?
 - Esiste una politica sul luogo di lavoro che impedisce ai lavoratori di parlare della loro retribuzione?
- La classificazione professionale e la retribuzione si basano su criteri oggettivi, privi di pregiudizi di genere. I criteri selezionati corrispondono alle mansioni effettivamente svolte e comprendono almeno:
 - Competenze** (includono istruzione, formazione, esperienza, conoscenza, competenze interpersonali, problem solving, competenze organizzative);
 - Sforzo** (include sforzo fisico, mentale e psicosociale);
 - Responsabilità** (includono responsabilità personale, per persone, risorse e attrezzature, per informazioni o risorse finanziarie);
 - Condizioni di lavoro** (tra cui la natura delle mansioni coinvolte, l'ambiente organizzativo, l'ambiente fisico, psicologico o emotivo).
- L'organizzazione conduce regolari audit delle retribuzioni e relazioni sui divari retributivi tra le lavoratrici e i lavoratori.
 - Gli audit salariali sono accessibili alle lavoratrici/ ai lavoratori e ai loro sindacati?
 - L'organizzazione mette in atto misure per rimediare alla situazione, in consultazione con le lavoratrici/ i lavoratori e i loro sindacati?
- L'organizzazione dispone di un sistema di valutazione reattivo.

Buone pratiche



Svezia: un esempio importante per indurre la parità retributiva

In Svezia, il datore di lavoro è tenuto a formulare un piano d'azione in materia di parità salariale affinché la retribuzione sia fissata in base a criteri oggettivi comuni a tutte le mansioni. La legislazione svedese affronta sia le disparità retributive tra donne e uomini che svolgono lo stesso lavoro sia quelle esistenti tra mansioni di pari valore affidate in prevalenza a donne o a uomini. La legge specifica i fattori da prendere in considerazione nella valutazione, tra cui qualifiche, responsabilità, sforzi e condizioni di lavoro.

Trasparenza retributiva in Svezia

Ogni anno, i datori di lavoro sono tenuti a svolgere un'indagine sulla retribuzione e a analizzare le loro politiche e pratiche retributive, anche qualora non sia stata individuata alcuna disparità nell'anno precedente. A seguito dell'indagine, il datore di lavoro deve mettere a punto un piano d'azione per la parità retributiva comprendente i risultati dell'indagine sulle retribuzioni, un'analisi del sistema retributivo e l'approccio previsto per individuare e correggere i divari retributivi nel sistema. Il piano deve elencare:

- le misure previste per eliminare i divari retributivi;
- una stima dei relativi costi;
- una tempistica non superiore a tre anni.

La responsabilità di eliminare i divari retributivi discriminatori ricade sui datori di lavoro e sui sindacati durante le contrattazioni su contratti collettivi, su aumenti salariali, o su altre questioni.



Belgio: Contrattazione per criteri delle mansioni neutri in termini di genere

In Belgio, le confederazioni sindacali e il governo hanno formulato congiuntamente criteri di classificazione delle mansioni neutri in termini di genere e orientamenti su come utilizzare tali criteri per negoziare le scale salariali. Per determinare "pari valore" vengono utilizzati criteri oggettivi (p.es. conoscenze e qualifiche, responsabilità, tipo di mansioni e natura dell'ambiente di lavoro). Tali criteri contribuiscono a eliminare dalle scale retributive i pregiudizi di genere preesistenti e a instaurare un sistema di classificazione neutro che rifletta il valore del lavoro svolto. Regimi di classificazione professionale neutri in termini di genere sono stati introdotti in diversi paesi, ad esempio nel settore sanitario e nelle amministrazioni locali del Regno Unito, nei servizi sociali e di custodia dell'infanzia in Germania e nei servizi pubblici in Ontario, Canada⁴.

⁴ Per ulteriori informazioni, v. Pillinger, Schmidt e Wintertour: Collective Bargaining for Gender Equality, 2016 (in inglese). https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm

Risorse ulteriori

Esempi internazionali

Canada:

Con l'entrata in vigore del *Pay Equity Act* il 31 agosto 2021, il Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) collabora con agenti contrattuali e rappresentanti dei lavoratori per sviluppare un piano di parità salariale che individui i divari retributivi per mansioni svolte in prevalenza da donne o in prevalenza da uomini relativamente a lavori di pari valore.

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/pay/equitable-compensation.htm>

Nuova Zelanda:

Gli infermieri e gli operatori della salute mentale hanno avanzato il caso che il lavoro nelle professioni esercitate in prevalenza da donne sia sottovalutato in quanto lavoro "tradizionalmente femminile". Si è arrivati a un accordo. Per ulteriori informazioni sui passi adottati da PSA:

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

Risorse ulteriori e bibliografia

Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)

La guida chiarisce i concetti alla base di tale principio, che è al centro della convenzione sulla parità retributiva dell'OIL, 1951 (n. 100) e offre spunti su come applicarlo nella pratica.

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

The Equal Pay Coalition (EPIC)

La Equal Pay International Coalition - EPIC - è un'iniziativa promossa dai soggetti impegnati a ridurre il divario retributivo di genere e a fare della parità retributiva una realtà in tutti i paesi e settori. È sotto l'egida di OIL, UN Women e OCSE.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm>

Rete europea degli organismi per la parità (EQUINET)

Questo manuale intende essere uno strumento pratico e utile nelle vostre attività per la parità retributiva, orientandovi verso le risorse, i dati, i partner e le argomentazioni esistenti che hanno avuto successo in passato in tutti gli Stati membri dell'UE.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

Istituto sindacale europeo (ETUI)

Pubblicazioni e documenti programmatici sulla questione della pari retribuzione per un lavoro di pari valore.

<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>

Commissione europea

Fornisce i dati più aggiornati sul divario retributivo in Europa e analisi ulteriori:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Illustra le leggi, le politiche e i concetti dell'UE sulla parità retributiva:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

Confederazione Europea dei Sindacati

Illustra in modo breve e informativo la posizione e l'azione della CES sulla trasparenza retributiva:

<https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etuc-response-eu-commission-proposal-directive-strengthen-application>

Modello della CES per una direttiva sulla trasparenza retributiva.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

Esempi di clausole sulla parità retributiva

Questo sito web propone una serie di proposte su come definire un accordo sulla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

Sindacato dei servizi pubblici nel Regno Unito: "Garantire la parità retributiva"

Questa pagina web riunisce risorse per ottenere la migliore valutazione fuori dal lavoro e negoziare parità retributiva e strutture di classificazione.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,
1210 Brussels
www.etuc.org