



Direzione Generale per l'Attività Ispettiva



Consigliera Nazionale di Parità



Consulenti del Lavoro

Consiglio Nazionale dell'Ordine

PICCOLA GUIDA

PARITÀ SALARIALE TRA UOMINI E DONNE: COME E PERCHÉ

La parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici è inserita tra le priorità della Strategia Europa 2020 (nell'ambito dell'obiettivo Occupazione, che consiste nel raggiungimento di un tasso di occupazione della popolazione attiva tra i 20-64 anni del 75%) ed è uno degli obiettivi della Road Map 2010 - 2015 relativamente ad occupazione e diritti sociali.

CHE COS'È LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE (GENDER PAY GAP)?

La discriminazione salariale di genere è identificata nella differenza tra la retribuzione di uomini e donne, basata sulla differenza media della retribuzione lorda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il/la lavoratore/lavoratrice).

PERCHÉ È IMPORTANTE CONTRASTARE LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE?

Il minor reddito – a parità di lavoro – che mediamente percepiscono le lavoratrici, produce effetti discriminatori a svantaggio delle donne non solo nel breve periodo ma soprattutto nel lungo periodo, portando le lavoratrici a percepire trattamenti pensionistici più bassi degli uomini anche per effetto di situazioni prolungate di discriminazione salariale.

QUALI SONO I FATTORI CHE POSSONO ALIMENTARE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONI SALARIALI DI GENERE?

Tra i fattori che possono generare discriminazioni salariali di genere vi sono:

- discriminazioni dirette sul luogo di lavoro, quando uomini e donne – a parità di mansione e tipologia di lavoro – sono retribuiti in misura differente
- settori con prevalenza di personale femminile, nei quali le retribuzioni sono tendenzialmente più basse rispetto a settori a prevalenza maschile
- rapporti di lavoro a tempo parziale, nei quali sia gli avanzamenti di carriera che gli aumenti retributivi sono inferiori rispetto alle posizioni a tempo pieno
- meccanismi di calcolo della retribuzione basati prevalentemente su elementi retributivi variabili, che lasciano ampio spazio a differenziazioni tra lavoratori e di genere
- sottoinquadramento delle donne in relazione al lavoro svolto e alle loro competenze professionali
- minore presenza delle donne a posizioni di vertice
- maggiori esigenze di conciliazione espresse dal personale femminile rispetto a quello maschile

A CHI È RIVOLTO L'OPUSCOLO?

L'opuscolo è rivolto a:

- Lavoratori e lavoratrici
- Consigliere di Parità
- Consulenti del lavoro
- Ispettori del lavoro
- Organizzazioni sindacali
- Associazioni di categoria
- Operatori dei Centri per l'Impiego
- Enti di formazione
- Aziende

I PRINCIPI DELL'ORDINAMENTO ITALIANO A SOSTEGNO DI UNA PARITÀ DI TRATTAMENTO SALARIALE

La Costituzione italiana contiene – tra gli altri – due importanti principi a sostegno di una retribuzione equa e non discriminatoria:

Art.36: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa.”*

Art.37, co. 1: *“ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.”*

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE E DELLA LAVORATRICE

La retribuzione lorda si compone di:

- elementi fissi, che non possono essere modificati dalle parti del rapporto di lavoro (datore di lavoro e lavoratore), i cui parametri e importi sono fissati dalla contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello (territoriale, aziendale)
- elementi variabili, che si aggiungono in determinate situazioni agli elementi fissi e che spesso sono frutto di una scelta unilaterale del datore di lavoro o di una negoziazione tra le parti

ELEMENTI FISSI DELLA RETRIBUZIONE

Costituiscono elementi fissi della retribuzione:

- minimo tabellare o paga base
- indennità di contingenza
- scatti di anzianità
- elemento distinto della retribuzione (eventuale)
- integrativo territoriale o aziendale

ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE:

Costituiscono elementi variabili della retribuzione:

- compensi per prestazioni di lavoro legate a variazioni dell’orario di lavoro (lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno, a turni)
- superminimi collettivi o individuali
- premi di produzione/produttività, etc.
- indennità varie previste dai CCNL (es. indennità di trasferta, di disagio, di cassa, etc.)

- fringe benefits (auto aziendale, cellulare aziendale, alloggio in comodato d'uso gratuito, etc.)
- strumenti di welfare aziendale (borse di studio per figli, polizze sanitarie integrative, etc.)

QUALI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE POSSONO NASCONDERE DISCRIMINAZIONI SALARIALI DI GENERE?

Gli elementi fissi che compongono la retribuzione sono fissati dai CCNL, senza differenziazioni tra uomini e donne e pertanto non consentono discriminazioni salariali di genere dirette. Tuttavia, un sottoinquadramento della lavoratrice a parità di lavoro effettivamente svolto o un mancato avanzamento di livello può condurre a discriminazioni salariali di genere indirette.

Gli elementi variabili – in particolare i superminimi, i premi variabili e i fringe benefits – possono essere utilizzati per discriminare, sotto il profilo retributivo, le lavoratrici a scapito dei lavoratori (sempre a parità di lavoro svolto). Pertanto, è a questi elementi che occorre guardare con particolare attenzione per verificare eventuali situazioni di discriminazione salariale di genere.

A CHI RIVOLGERSI IN CASO DI SOSPETTA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE

In caso di presunta o accertata discriminazione salariale è possibile rivolgersi a:

- **Consigliera di Parità** della propria provincia o regione (in caso di discriminazione collettiva). L'elenco completo delle/dei Consigliere/i di Parità provinciali e regionali è reperibile sul sito della Consigliera Nazionale di parità all'indirizzo **www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/LM/Rete/Pages/default.aspx**
- **Direzioni Territoriali del Lavoro** competenti per territorio. L'elenco completo delle DTL è reperibile dal sito **www.lavoro.gov.it/Istituzionale/Ministero/UfficiTerritoriali/Pages/default.aspx**
- **Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro** territorialmente competente. L'elenco completo dei Consigli provinciali è reperibile all'indirizzo **www.consulentidellavoro.it**