

Differenze salariali di genere e contrattazione collettiva

Gruppo di ricerca - Italia
“Close the Deal Fill the Gap”

A pieno titolo
Parte integrante dello stesso cielo
Assemblea delle delegate 2020 CGIL FISAC
Rimini 14-16 gennaio 2020



Funded by
the PROGRESS Programme
of the European Union



**UNIVERSITÀ
di VERONA**
Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

I. Introduzione

Close The Deal Fill The Gap



Funded by
the PROGRESS Programme
of the European Union



ires
INSTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
VERONESE

Queen Mary
UNIVERSITY OF LONDON



Project funded by the PROGRESS Programme of the European Union
- Call for Proposals JUST/2013/PROG/AG/GE Gender Pay Gap

FOLLOW THE PROJECT



PRIVACY CREDITS

Coordinator: University of Verona, Department of Law, Via C. Montanari 9, 37122 • Verona, Italy • VAT Number 01541040232 • Fiscal Code 93009870234

II. I motivi della ricerca

Perchè un'analisi degli accordi collettivi di secondo livello alla ITL?

OBIETTIVO:

Analizzare le tendenze della contrattazione collettiva di impresa

Gli accordi aziendali depositati presso la DTL in un certo anno forniscono un campione **AFFIDABILE** degli accordi aziendali stipulati dalle imprese di un determinato territorio, indipendentemente dal loro settore, delle loro dimensioni o del tipo di sigla sindacale coinvolta.

Nel 2014 la legislazione italiana ha previsto:

- 1. Detassazione a favore della “retribuzione di produttività”;**
- 2. Sgravio a favore delle intese sottoscritte a livello decentrato;**
- 3. Per beneficiare degli incentivi, è necessario DEPOSITARE le intese**



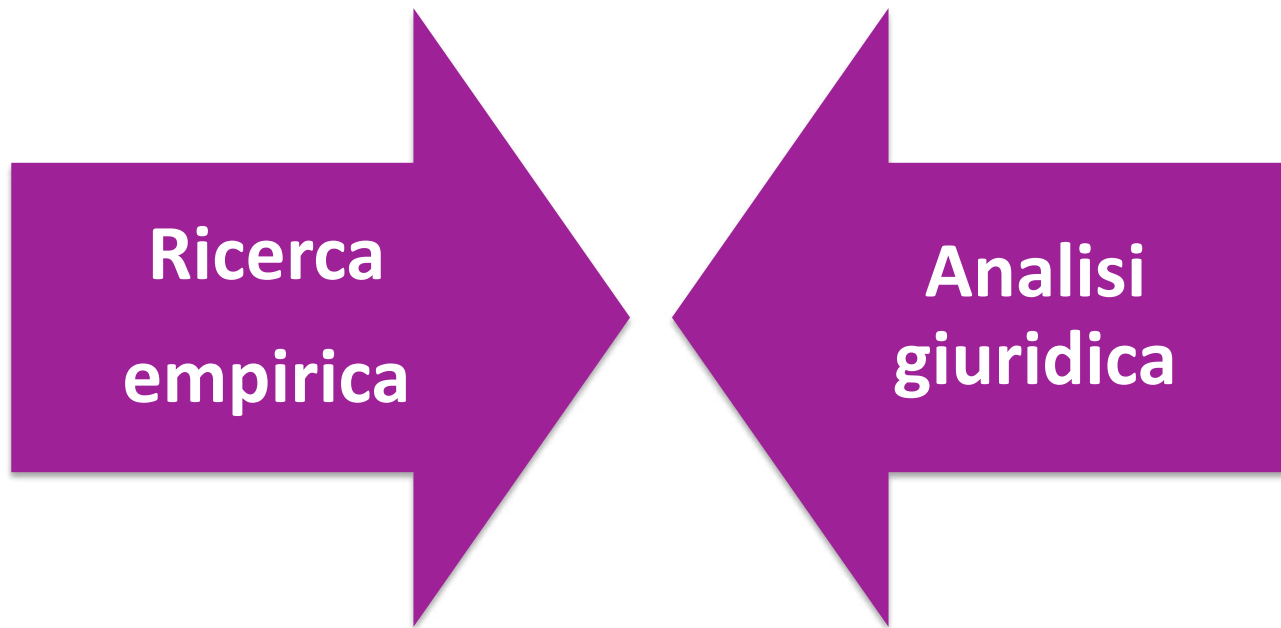
Funded by
the PROGRESS Programme
of the European Union



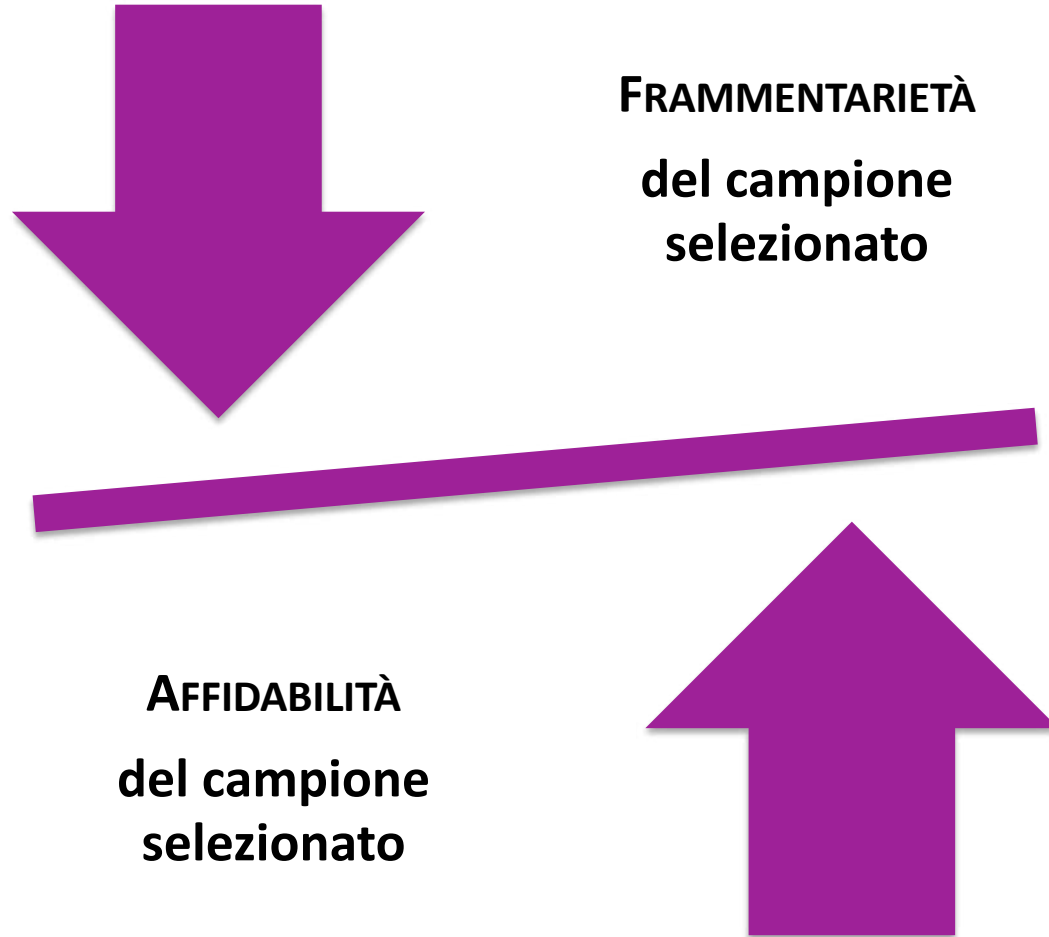
**UNIVERSITÀ
di VERONA**
Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

III. Metodologia

Metodologia



Metodologia



Metodologia

L'analisi delle intese ha richiesto:

- **INDAGINE CONSISTENTE IN UNA RACCOLTA SUPPLEMENTARE** delle fonti normative riferite alle intese (es.: contratti collettivi nazionali di riferimenti, contratti collettivi stipulati precedentemente, ecc...)
- **INDAGINE CONSISTENTE IN UNA RICHIESTA DIRETTA** alle parti che hanno sottoscritto le intese al fine di risolvere i dubbi interpretativi emersi dalla prima lettura del testo.

IV. Questioni

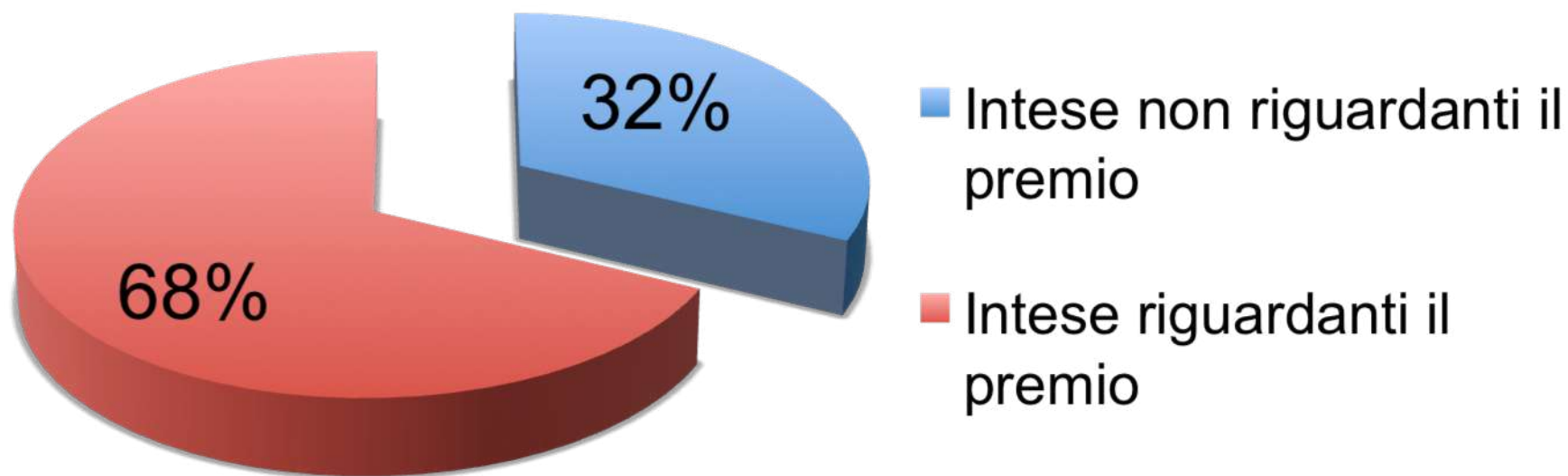
Questioni

Quali sono i criteri per l'attribuzione dei premi?

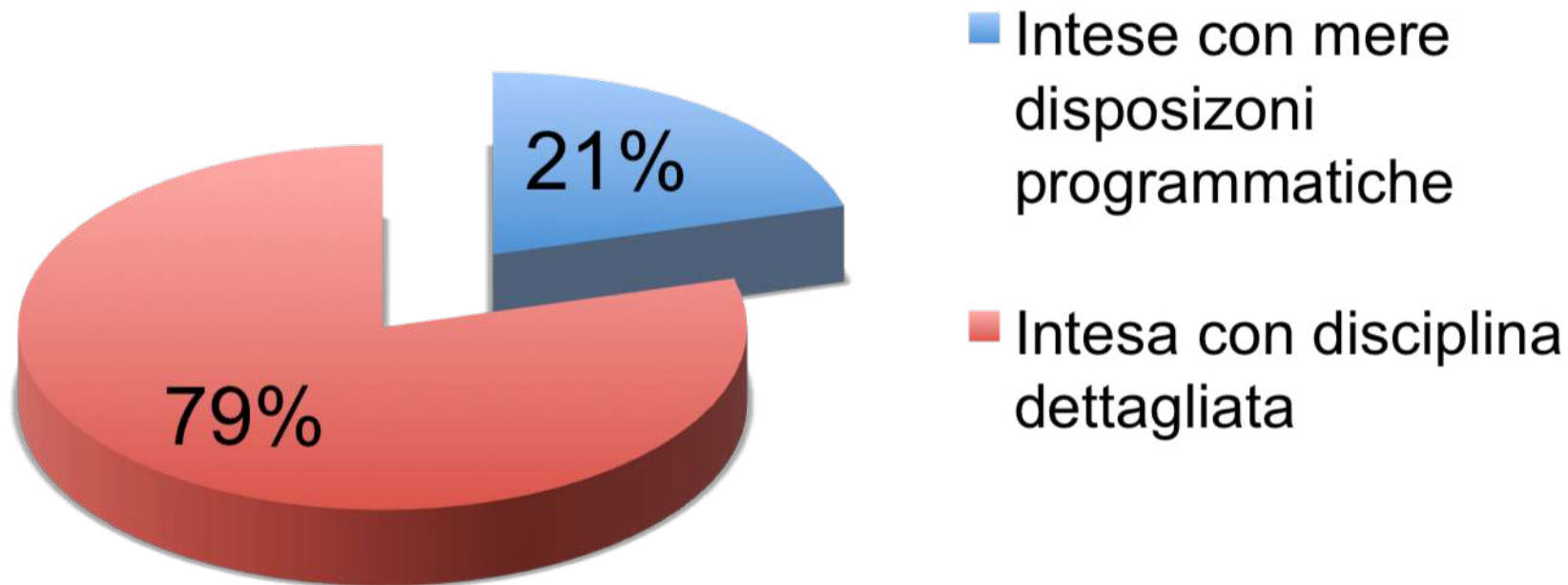
Se la presenza al lavoro costituisce il criterio esclusivo o uno dei criteri di attribuzione, sono presenti dei correttivi di genere?

V. Risultati

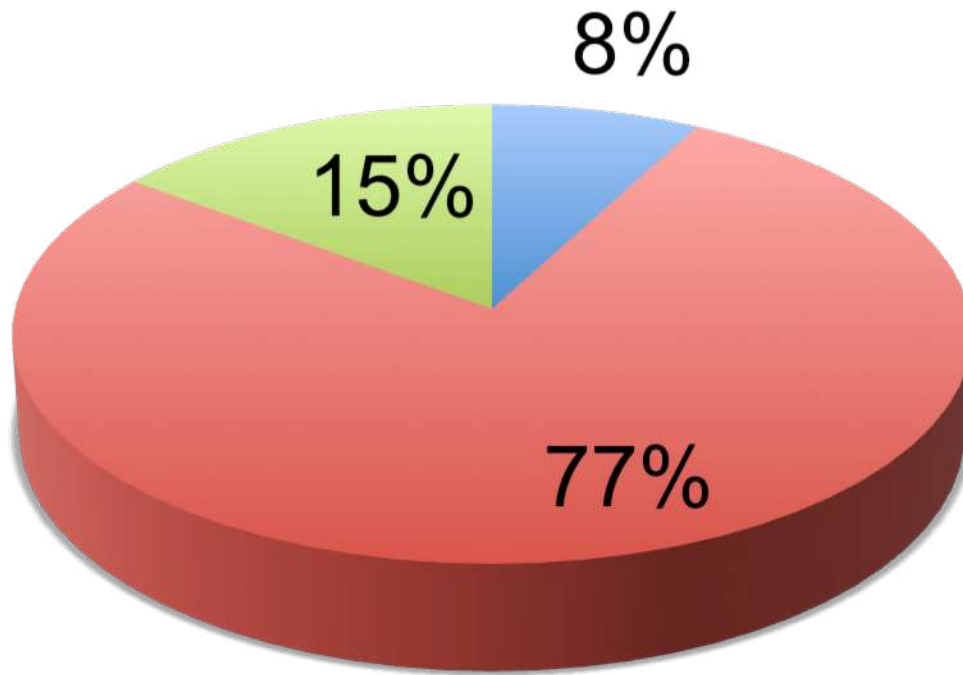
INTESE DEPOSITATE ALLA DTL



INTESE DEPOSITATE ALLA DTL - SOTTODISTINZIONE

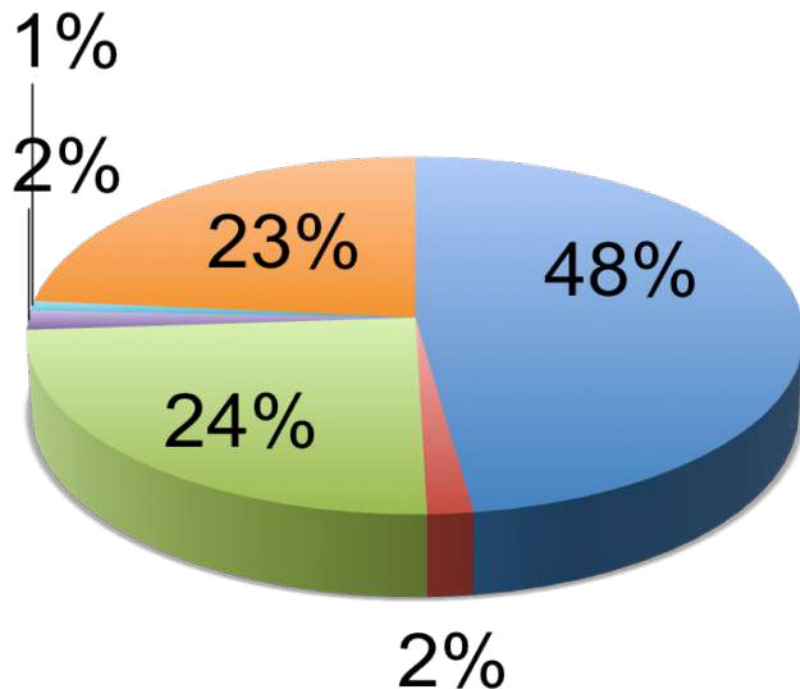


QUALI LAVORATORI COINVOLTI?



- PP può essere attribuito solo a lavoratori a tempo indeterminato
- PP può essere attribuito a tutti i lavoratori (a termine o a tempo indeterminato)
- PP può essere attribuito anche ai lavoratori somministrati

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PP



■ la presenza al lavoro è il criterio esclusivo

■ la presenza al lavoro è il criterio esclusivo, con arrotondamento al mese in caso di 15+ giorni

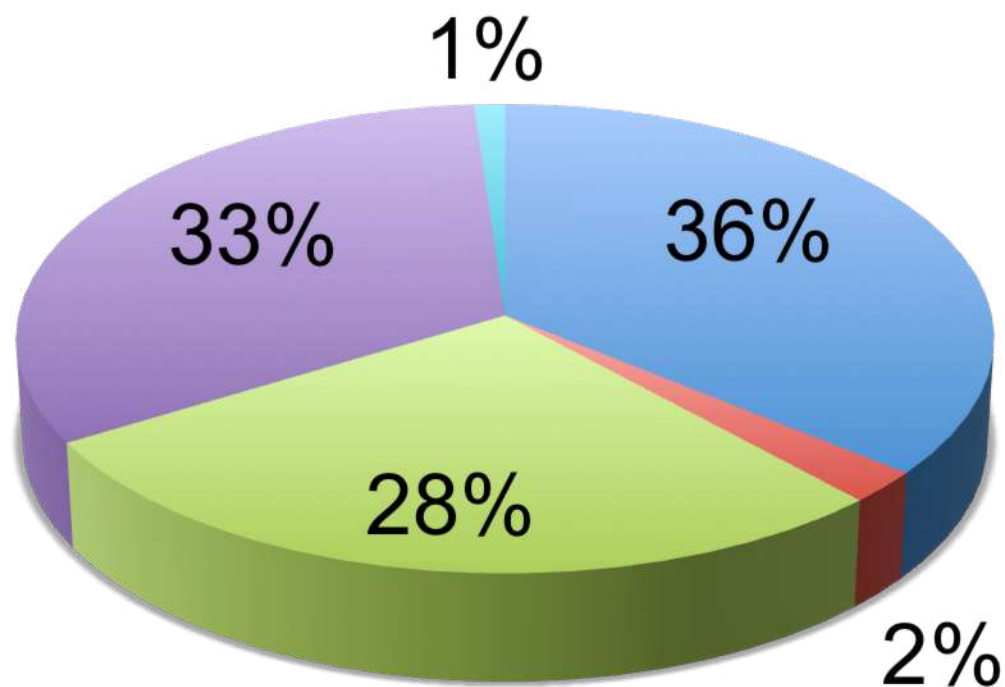
■ la presenza al lavoro è uno dei criteri

■ il PP è attribuito sulla base di criteri diversi dalla presenza al lavoro

■ il PP è attribuito indistintamente a tutti i lavoratori a t.i., mentre per i nuovi assunti, i lavoratori a termine e/o i part-time il PP è attribuito sulla base della effettiva presenza in servizio

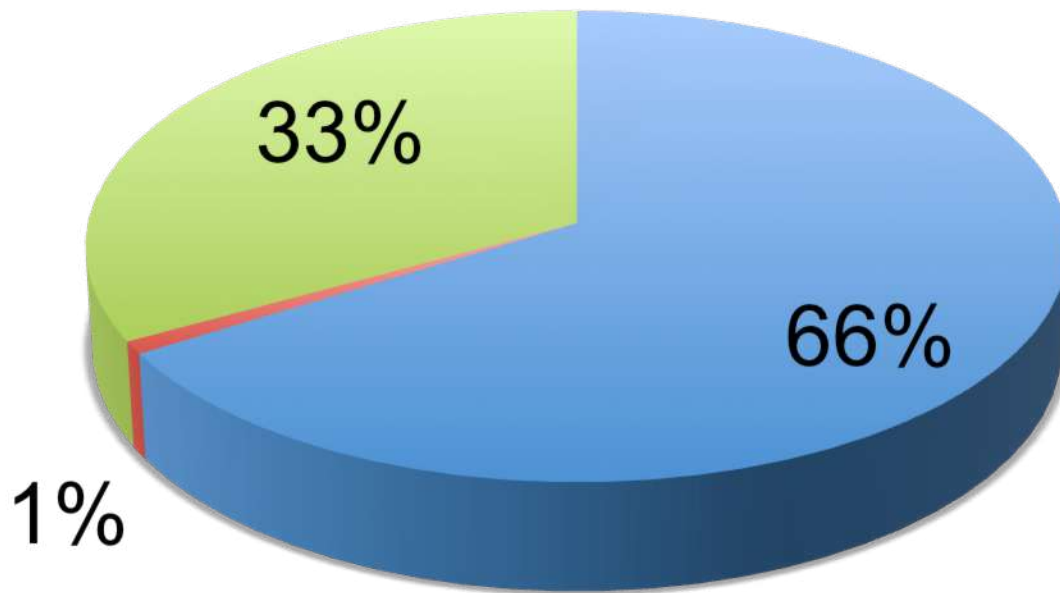
■ il PP è attribuito indistintamente a tutti i lavoratori, in alcuni casi con differenze a seconda dell'anzianità di servizio o qualifica

DISPOSIZIONI CORRETTIVE DI GENERE



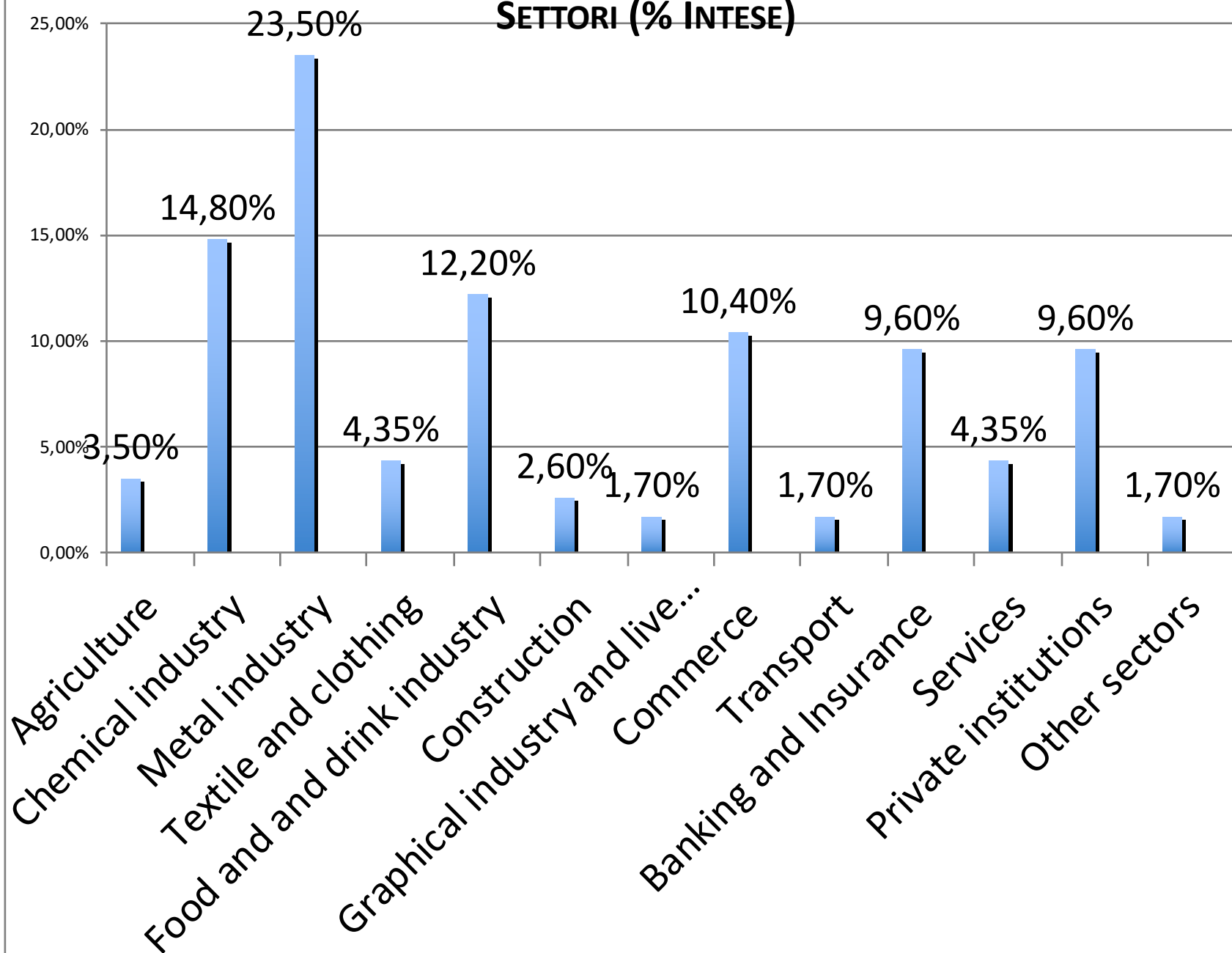
- nel calcolo della presenza in servizio il solo congedo di maternità è escluso dal calcolo delle assenze
- nel calcolo della presenza in servizio è escluso dal calcolo delle assenze il congedo di maternità, anche anticipato
- nel calcolo della presenza in servizio il congedo di maternità e il congedo parentale sono esclusi dal calcolo delle assenze
- non ci sono disposizioni correttive di genere
- le disposizioni sono ambigue

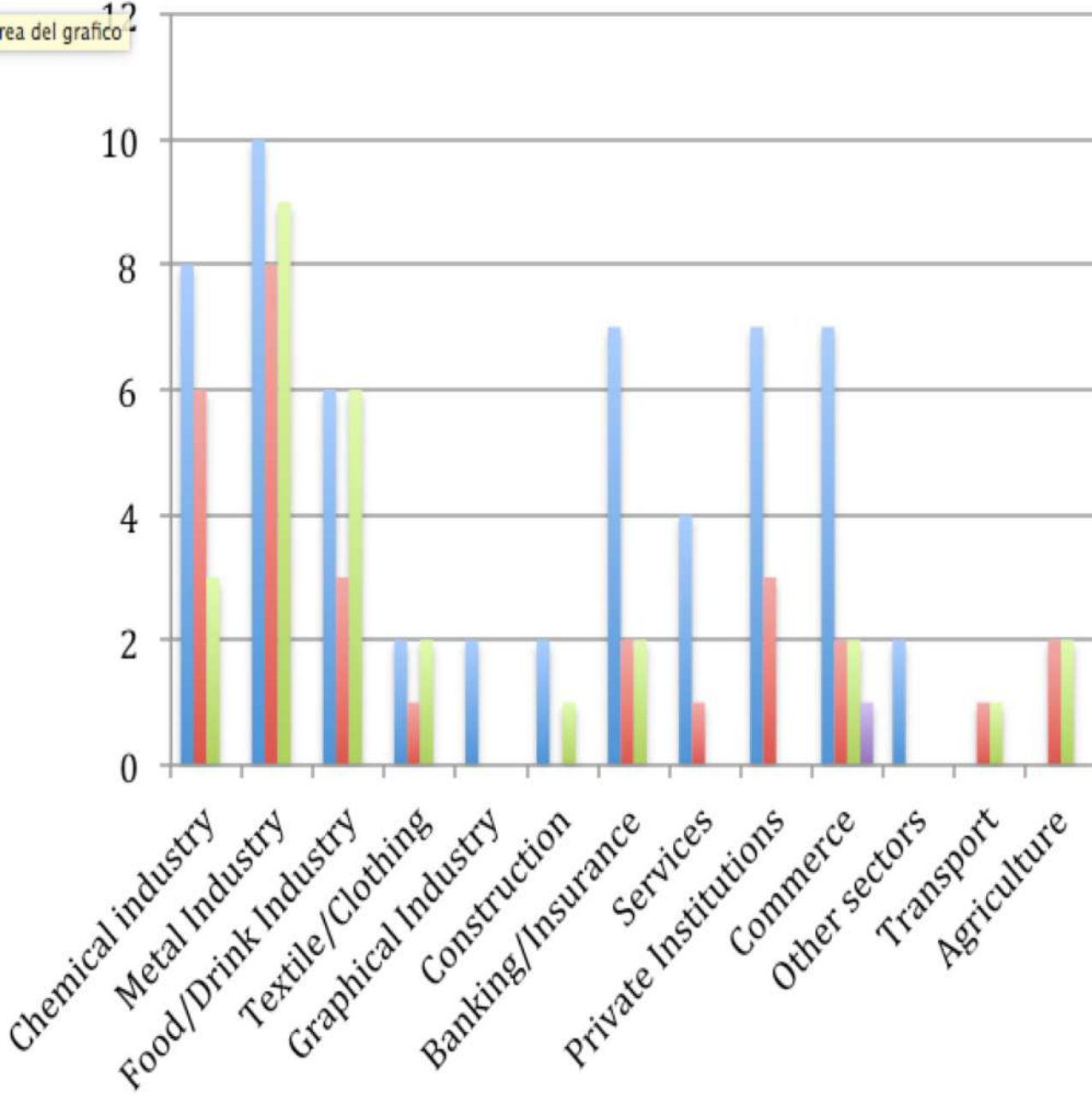
PREMIO E LAVORATORI PART TIME



- Il PP è ridotto in proporzione al minor orario di lavoro contrattuale
- il PP è ridotto sulla base di criteri diversi dal minor orario di lavoro contrattuale
- Non sono presenti disposizioni in tema di part-time

SETTORI (% INTESE)





- work attendance is the sole criterion
- work attendance is one of the criteria
- all-round distribution
- other criteria

Il criterio della presenza si verifica indipendentemente dal settore interessato o dal settore *male-dominated*



CLOSE THE DEAL
FILL THE
G A P



UNIVERSITÀ
di **VERONA**
Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

IV. Considerazioni emerse dall'analisi

L'analisi delle intese depositate ha rilevato:

Questioni di certezza
giuridica

**PRATICHE CONTRATTUALI
NON SCRITTE**

**AMBIGUITÀ E NON CORRETTEZZA
TERMINOLOGICA**

**SCARSA ATTENZIONE
ALLE QUESTIONI DI GENERE**

Questioni
di validità giuridica

**INCOMPATIBILITÀ
CON IL DIRITTO
ANTIDISCRIMINATORIO DI
ALCUNE CLAUSOLE**

Questioni
di natura politica

**NEGOZIAZIONE
INDIVIDUALE PER LE
POSIZIONI APICALI**

**CRITERIO DELLA
FREQUENZA AL LAVORO
RICHIESTO DAI
DIPENDENTI STESSI**

**PREOCCUPAZIONE PER LA
PRESENZA DI CRITERI
DIVERSI DALLA PRESENZA**

VI. Conclusioni: giurisprudenza

Giurisprudenza

Corte d'Appello di Torino, 10 gennaio 2018



Consultabile all'indirizzo: https://www.wikilabour.it/public/Segnalazioni/58bb7d01-7ef7-4ef8-916a-6e9d9cf27608/20180110_CdA-Torino.pdf

Sentenza di primo grado consultabile all'indirizzo:
<http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2017/06/12/discriminazione-genere-tribunale-torino-sentenza-del-26-ottobre-2016/>

Linee guida per le parti sociali

Consultabili all'indirizzo:

<https://www.fillthegap.eu/content/closing-gap-brochure-leaflet-and-final-conferences-programmes>