

LUCIANA GUAGLIANONE

Relazioni industriali e genere

Industrial Relations and Gender

ABSTRACT

Le relazioni industriali italiane hanno profondamente introitato il lavoratore maschio come prototipo di riferimento, come dimostra il sessismo linguistico con il quale sono redatti i contratti collettivi. La mancata attenzione alle differenze di genere determina il permanere nei testi contrattuali di disposizioni indirettamente discriminatorie. In questo contributo si analizzano le ragioni che sono alla radice di questa situazione: la composizione delle strutture sindacali e le tecniche di selezione e di formazione dei sindacalisti. In particolare si valuta se ed in che modo nei diversi livelli nei quali il sindacato opera come agente negoziale (confederale, nazionale, territoriale) sia penetrata l'idea della *gender representation* interna e se e come questa modifica abbia influenzato i contenuti contrattuali.

As shown by the sexist language typical of collective agreements, industrial relations in Italy have profoundly internalised the male worker as their term of reference. The lack of attention to gender differences has led to the continuing presence of clauses in collective agreements that are indirectly discriminatory. This paper analyses the reasons at the root of this situation: the composition of trade union membership, and recruitment and training techniques of trade unionists. It further assesses whether and to what extent gender representation has penetrated the different levels at which trade unions operate as negotiating bodies (confederal, national and local) and to what degree it has influenced the content of collective agreements, if at all.

KEYWORDS

Organizzazioni sindacali, discriminazioni indirette, gender representation, composizione strutture sindacali, contrattazione collettiva.

Trade unions, indirect discrimination, gender representation, composition of trade union membership, collective bargaining.

LUCIANA GUAGLIANONE*

Relazioni industriali e genere

1. *Le relazioni industriali e la tentazione del neutro* – 2. *Discriminazioni dirette e discriminazioni indirette: il ruolo delle parti sociali* – 3. *Il sindacato come agente contrattuale* – 3.1. *Il livello confederale*
3.2. *Il livello nazionale* – 3.3. *Il livello territoriale.*

1. Le relazioni industriali e la tentazione del neutro

Le relazioni industriali non sono interessate alla differenza di genere. I soggetti che rappresentano sono visti come categorie, in questo caso lavoratori, apparentemente non caratterizzati da nessun carattere sessuato. La tentazione del neutro in realtà nasconde un modello che ha profondamente introitato il lavoratore maschio come prototipo. Ed il sessismo linguistico è la manifestazione esteriore più immediata dell'approccio finto neutro. Questo si manifesta, in particolare, nei testi dei contratti collettivi in cui le organizzazioni sindacali – tranne quando si riferiscono ad eventi correlati alla maternità – utilizzano esclusivamente il genere maschile. La scelta androcentrica rende invisibili le donne presenti sui luoghi di lavoro, discriminandole¹.

Anche il rapporto delle donne con le relazioni industriali non è semplice: le pone in contatto con un'istituzione che, frequentemente, sentono come estranea. La diversità di codici linguistici, come anche la gestione al maschile dell'organizzazione sindacale suscita nelle donne un senso di estraneità che si concretizza nella loro minore partecipazione alle organizzazioni collettive. La scarsa dialettica tra donne e relazioni industriali gioca, quindi, su due piani. Quantitativamente le donne sono meno rappresentate e meno presenti, qualitativamente la prospettiva di genere è quasi del tutto assente nei testi dei contratti collettivi (vedi *infra*, § 3.2).

2. Discriminazioni dirette e discriminazioni indirette: il ruolo delle parti sociali

Le relazioni industriali conoscono, invece, la tematica della discriminazione diretta.

In Italia, ad esempio, il *gender pay gap* non è molto elevato. Le statistiche pubblicate nel febbraio 2015 da Eurostat² indicano che la differenza tra la retribuzione netta maschile e femminile è di circa l'8%³, valore che si colloca tra i più bassi dell'Unione Europea in cui la differenza media è

* Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università di Brescia. E-mail: luciana.guaglianone@unibs.it.

¹ FIGUERIOLO BURRIENZA 2013, 53 ss.; BENGOCHEA BARTOLOMÉ 2012, 41 ss. La denuncia della mancanza di un linguaggio di genere non riguarda solo i testi contrattuali ma anche quelli normativi; da ultimo, per un interessante esperimento di "traduzione" di un testo utilizzando il linguaggio di genere, cfr. BROLLO 2014.

² EUROSTAT 2014.

³ Tra l'altro la percentuale dell'8% è un risultato recente, fino al 2012 il *gender pay gap* tra uomini e donne ammontava al 4%, l'incremento in negativo della percentuale deriva dal blocco degli scatti retributivi per i

di circa il 16%. Come è risaputo gli indicatori utilizzati per il calcolo del *gender pay gap* soffrono di moltissimi limiti. Alcuni correlati alle tecniche di misurazione⁴; altri alle caratteristiche che ha la forza lavoro femminile⁵, meno numerosa di quella maschile, ma occupata in attività più qualificate, circostanza che incide sull'ammontare complessivo della massa salariale che si utilizza come base di calcolo⁶. Tra i dati positivi, una delle specifiche ragioni del nostro non eccessivo *gender pay gap* è la vasta copertura salariale garantita dalla contrattazione collettiva nazionale. Circa l'80% dei dipendenti è tutelato da questa che utilizza criteri di quantificazione della retribuzione base non direttamente discriminatori.

Conoscere la grammatica della discriminazione diretta, però, è ben diverso dal fare politiche contrattuali che comprendano le differenze: cioè politiche che superino una neutralità fittizia. Il mancato riconoscimento da parte delle organizzazioni sindacali del carattere sessuato delle dinamiche presenti nei rapporti di lavoro è la ragione per cui, nonostante l'esperienza legislativa correlata alla normativa antidiscriminatoria sia considerata una storia vincente, nei testi dei contratti collettivi permangono forme di discriminazione indiretta⁷. Il diritto del lavoro italiano, a questo proposito, offre parecchi spunti di riflessione. Molte disposizioni normative delegano ai soggetti collettivi la facoltà di intervenire in ambiti direttamente correlati al mercato del lavoro o all'ambiente di lavoro. Le parti sociali, però, raramente hanno utilizzato questa prerogativa per implementare una prospettiva di genere all'interno dei contratti collettivi⁸. Ne è testimone il ridotto utilizzo dei finanziamenti, previsti dall'art. 9 della legge in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (L. n. 53/2000), per sostenere progetti condivisi tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali. Come anche la regolamentazione contrattuale, prevalentemente "neutra"⁹, di tutta la normativa legata alla flessibilità, sia tipologica (contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione, contratti intermittenti), sia oraria (*part-time*).

In questo momento ripercorrere l'intreccio tra dato normativo e dato contrattuale rappresenterebbe un'operazione meramente ricostruttiva. Negli ultimi mesi il diritto del lavoro italiano è stato rivoluzionato dalle disposizioni contenute nel c.d. *Jobs Act* che ridisegnano la maggior parte degli istituti lavoristici intervenendo anche sul rapporto tra norme di legge e di contratto. La logica che domina quelle che dovrebbero essere le nuove regole in materia di tipologie contrattuali sembra l'ossessione di restringere al minimo gli spazi di regolazione concessi alla autonomia collettiva nazionale per attribuirli ai livelli negoziali inferiori¹⁰. È troppo presto per fare dei bilanci e delle valutazioni specificamente orientate agli istituti lavoristici ed al loro utilizzo. Acquista, invece, ancora maggiore importanza cercare di capire di cosa, ovvero di chi parliamo quando ci si riferisce alle organizzazioni sindacali come protagoniste delle politiche contrattuali.

dipendenti del pubblico impiego, settore in cui la mano d'opera femminile è molto rappresentata.

⁴ EUROSTAT 2014.

⁵ Nella maggior parte dei paesi in cui il tasso di occupazione delle donne è basso, la differenza salariale è inferiore alla media; i maggiori divari salariali si ritrovano di norma in mercati del lavoro altamente segregati o in cui esiste un'importante proporzione di donne che lavorano a tempo parziale.

⁶ GUAGLIANONE 2013, PERUZZI 2015.

⁷ Esprime chiaramente questo pensiero SCHIEK 2012, secondo la quale, nonostante il successo della normativa legale antidiscriminatoria, persiste l'ineguaglianza nel mercato del lavoro. L'autrice attribuisce questa disfunzionalità alla mancata attuazione della disciplina legale da un punto di vista sostanziale.

⁸ Queste valutazioni fotografano una situazione che non può dare conto delle conseguenze degli sviluppi normativi attuali, in quanto la riforma attuata tramite il c.d. *Jobs Act* in parte è appena entrata in vigore.

⁹ Un'analisi articolata, anche se non recentissima, dei contenuti dei contratti collettivi in materia di pari opportunità e conciliazione si può leggere in LEONARDI, DE SARIO (mns.). FENOGLIO 2015 ricostruisce l'iter legislativo secondo un criterio *gender sensitive* delle disposizioni di legge degli ultimi tre anni.

¹⁰ Per un'analisi complessiva vedi BROLLO 2014.

3. Il sindacato come agente contrattuale

3.1. Il livello confederale

Il sindacato opera come soggetto negoziale su due livelli: uno nazionale, l'altro territoriale (aziendale) con competenze in parte differenti. Le linee guida delle politiche contrattuali (specie quelle nazionali) vengono decise a livello centrale, quello confederale: il sindacato confederale, quindi, è il primo soggetto da indagare. In particolare ci serve esaminare la sua struttura organizzativa perché è la composizione di questa che può incidere sulle dinamiche contrattuali e modificarle.

Negli ultimi anni la popolarità del sindacato è diminuita. In relazione al rapporto donne/uomini, però, la percentuale di donne non è decresciuta¹¹ anche se, frequentemente, le donne non sentono l'esigenza di iscriversi al sindacato. Una delle motivazioni della ridotta presenza femminile è la carenza di immedesimazione delle donne in un organismo che ha ancora una cultura dell'organizzazione in larga parte maschile e che utilizza dei meccanismi di autoriproduzione del potere per sopravvivere¹². Le donne, quindi, estranee al meccanismo paternalistico delle organizzazioni sindacali, sono rappresentate come membri ma scarsamente presenti come *leader*¹³. Queste valutazioni, complessivamente vere, con riferimento alla situazione italiana hanno bisogno di maggiore articolazione. In questo momento i segretari generali di CGIL e CISL sono donne. La circostanza, se attribuisce visibilità alle donne, incide molto poco sia sulle complessive politiche sindacali, sia sulla femminilizzazione dell'organizzazione sindacale. I dirigenti nazionali di categoria e quelli delle rappresentanze sindacali aziendali sono quasi totalmente uomini: la dirigenza del sindacato, tranne quella apicale, rimane in mani maschili. L'assoluta predominanza di una *leadership* maschile pone due problemi. Il primo correlato alla scarsa sollecitazione che le donne hanno ad iscriversi al sindacato non riconoscendosi nella sua organizzazione. Il secondo, ed è quello che ci interessa maggiormente, è la segregazione di genere che si crea all'interno del sindacato. Se le donne sono escluse dalla *leadership*, a maggior ragione sono escluse dal *decision making*, cioè dal centro di elaborazioni delle politiche contrattuali. Non a caso, ricorda l'OIL¹⁴, le questioni di genere non trovano solitamente spazio nella contrattazione collettiva in quanto le donne sono sotto-rappresentate nelle strutture decisionali e nelle delegazioni sindacali che partecipano alla negoziazione ed in questo modo si perpetua un modello negoziale squilibrato. Il problema acquista maggiore gravità a livello nazionale di categoria e a livello territoriale, luoghi in cui effettivamente vengono decise le politiche contrattuali. Il *gap* nella *leadership*, secondo uno studio del 2013¹⁵, dipende da motivi correlati all'organizzazione sociale complessiva: i classici carichi di famiglia. Ma anche da motivi che sono connessi al sindacato ed alla sua organizzazione. All'interno delle organizzazioni sindacali sono molto radicati preconcetti e stereotipi sul ruolo delle donne, stereotipi che costituiscono ostacoli per le progressioni di carriera. Inoltre mancano specifiche politiche sindacali dirette a costruire *leadership* al femminile.

¹¹ Anzi se si confrontano i tassi di attività sindacale delle donne al 2008 e quelli al 2012 la presenza femminile è aumentata passando dal 51,7% (2008) al 53,5% (2012); nel 2008 la presenza maschile era del 74,4% mentre nel 2012 del 73,9%. L'aumento del dato di sindacalizzazione femminile, però, più che ad un reale incremento di interesse è dovuto all'abbassarsi della percentuale di forza lavoro maschile ed alla tenuta di quella femminile. I dati relativi alla sindacalizzazione femminile italiana sono molto inferiori alla media UE al 2012 (65,5%) ma anche a quella di paesi come Regno Unito (70,3%) e Spagna (67,9%). Fonte NETWORK GENDER 2014.

¹² BIANCHERI 2006.

¹³ LEDWITH 2012.

¹⁴ ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO 2008.

¹⁵ WEILER 2013.

Se il femminismo non è penetrato nel sindacato come pensiero forte è, però, sicuramente, aumentata la consapevolezza della necessità di integrare le competenze di genere al suo interno. E la modifica delle tecniche di organizzazione interna costituisce un passaggio obbligato, il primo anello di una catena. Al momento non ci sono né fonti statistiche né ricerche qualitative per verificare in che modo sia stato facilitato l'accesso delle donne alle carriere direttive. Anche se un'apparente visibilità al genere è data dal fatto che le due confederazioni maggiori abbiano dei segretari generali donne. Ma, come già detto, questo non basta. Le donne che attualmente sono al vertice delle organizzazioni sindacali CGIL e CISL sono donne che si sono formate all'interno di un organismo collettivo maschile e maschilista e del quale possono avere/debbono avere mutuato i comportamenti.

Un dato oggettivo sul quale ragionare è, invece, la tendenza presente in alcuni paesi europei, Italia compresa, di inserire negli Statuti delle organizzazioni sindacali misure per promuovere la rappresentanza di genere all'interno degli organi decisionali. La tecnica seguita è quella delle quote evocate in maniera esplicita come nello Statuto di Comisiones Obreras¹⁶: ovvero implicita come in quello della UGT¹⁷ e della CGIL¹⁸. In tutti i casi il risultato al quale si vuole pervenire è assicurare una presenza minimo del 30% nei diversi organismi. Questa soglia, secondo gli esperti di statistica, implica diventare un gruppo con rappresentanza sostanziale, in grado di avere influenza. La rappresentanza sostanziale ha a che fare con l'idea che il rappresentante agisca per il rappresentato¹⁹. In questo caso dovrebbe esserci una relazione tra essere donne e agire nell'interesse delle donne.

Teoricamente funziona tutto.

Ma una ricerca compiuta successivamente ci fa riflettere. Ad alcune segretarie di categoria della CGIL è stato chiesto se l'aumento delle donne negli organismi dirigenti avesse modificato il *decision making*. La risposta è stata positiva. Le donne, hanno detto tutte le intervistate, quando devono prendere iniziative hanno una maggiore sensibilità verso tutti ed agiscono con un occhio di genere. Alla successiva domanda che chiedeva di fare alcuni esempi di cosa significasse agire con un occhio di genere, non hanno saputo rispondere. La ricercatrice ha commentato l'accaduto imputandolo alla differenza tra la percezione che le donne della CGIL hanno di loro ed il ruolo che ricoprono all'interno dell'organizzazione sindacale. Ma è anche un'ulteriore conferma di quanto sia poco penetrata nella politica sindacale l'idea di una trasversalità di genere.

3.2. Il livello nazionale

Del resto se riflettiamo su quello che succede a livello nazionale vediamo che le organizzazioni sindacali non si pongono affatto il problema della necessità di introdurre regole che disciplinino un'equilibrata rappresentanza di genere nelle delegazioni di negoziazione. Cioè nei posti chiave dove devono essere soppesate e valutate le clausole che dovranno essere inserite nei contratti²⁰ nazionali che costituiscono la base minima della regolazione del rapporto di lavoro.

¹⁶ L'obiettivo indicato nello Statuto del 2013 è raggiungere una rappresentanza paritaria tra uomini e donne negli organismi di direzione e nelle delegazioni. Se non si raggiunge spontaneamente minimo il 30% del sesso sottorappresentato si prevede di attivare azioni positive che incrementino del 10% la percentuale.

¹⁷ Anche lo Statuto dell'UGT del 2009 prevede una presenza minima del 30% per sesso ma le modalità per raggiungere questo obiettivo non sono indicate.

¹⁸ Nel 2010 la CGIL ha introdotto quella definibile come rappresentanza sostanziale delle donne tramite l'obbligo di prevedere in tutti gli organi dirigenti una rappresentanza del 40% minimo di ciascun sesso. Nello Statuto CISL del 2013, invece, si parla solo impegno a garantire una presenza femminile proporzionale a quella delle rappresentanti di questo sesso nelle diverse realtà categoriali.

¹⁹ RANDINO 2010.

²⁰ LEDWITH 2012.

Quanto sia decisiva la presenza di genere all'interno di queste delegazioni è una cosa ben nota alle Organizzazioni sindacali internazionali che negli ultimi anni, insistentemente, evidenziano l'opportunità di istituire percorsi formativi riservati alle donne quali agenti contrattuali. Cosa che in Italia, ma non solo²¹, non sempre viene attuata: o se viene fatta segue degli schemi che non contribuiscono alla diffusione di un'idea trasversale degli interventi in materia di genere. Da parte delle organizzazioni sindacali manca quasi del tutto la consapevolezza dell'impatto di genere che potranno avere le misure introdotte. Le organizzazioni sindacali, infatti, ritengono di assolvere l'obbligo di *gender representation* delegando alle Commissioni per le pari opportunità il ruolo di promotore di azioni negoziali in favore dell'equilibrio di genere²². Non si nega che negli anni queste Commissioni abbiano contribuito a integrare le politiche contrattuali nazionali con una maggiore attenzione al genere. Ma rimangono organismi separati che incidono poco sulla diffusione di una generalizzata consapevolezza della necessità di una trasversale lettura di genere delle politiche contrattuali. Principale conseguenza dello squilibrio nella composizione delle delegazioni negoziali è il rispetto, solo in senso formale, (da parte della contrattazione collettiva) del divieto di discriminare. Non a caso le misure più contrattate sono quelle relative alla conciliazione vita/lavoro: aspetti, cioè, direttamente riportabili all'ambito delle discriminazioni dirette. Mentre ai gradini più bassi dell'interesse collettivo sono collocate misure trasversali come quelle che riguardano la trasparenza dei sistemi retributivi, la valutazione del lavoro e quelle relative alle indennità retributive accessorie (vedi *infra*, § 3.3).

La contrattazione collettiva nazionale ha la maggiore diffusione nelle aziende, potrebbe garantire una migliore diffusione di politiche contrattuali *pro-gender*. La formale attenzione al genere, ma la sostanziale sessualizzazione delle previsioni contrattuali incide, quindi, negativamente sul modello di lavoro che concretamente si realizza²³.

Probabilmente la difficoltà del sindacato italiano ad acquisire strumenti che valorizzino il genere (ma forse la riflessione si potrebbe allargare anche alle differenze, in generale) è basata su una falsa ed antica percezione del ruolo che deve svolgere la contrattazione collettiva. Attenta ad una giustizia distributiva e disinteressata all'introduzione di misure che agli iscritti potrebbero sembrare personalistiche o dirette ad una minoranza di lavoratori, anzi di lavoratrici. L'equivoco deriva dal ritenere che la contrattazione di genere riguardi esclusivamente il mondo femminile. Un classico esempio è quello delle politiche di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro²⁴. È noto agli economisti, ma sembra meno ai giuristi, che le politiche di conciliazione in quanto facilitatrici di una diffusione del lavoro femminile, non sono solo politiche di genere ma sono politiche di sviluppo perché incidono sulla crescita economica nazionale²⁵.

²¹ Rafforzare la formazione specifica su tematiche contrattuali è tra le richieste avanzate anche da Comisiones Obreras.

²² LEONARDI, DE SARIO (mns.).

²³ La mancanza di una valutazione di impatto di genere da parte delle organizzazioni sindacali non è cosa di cui sorprendersi particolarmente. Anche a livello legislativo non ci sono procedure di questo tipo e, solo nel maggio 2013, è stato presentato alla Camera un progetto di legge che utilizza la tecnica dell'impatto di genere per valutare i provvedimenti relativi all'occupazione femminile e alle politiche pubbliche in materia di occupazione e di formazione (disegno di Legge n. 1693/13, denominato "Disposizioni concernenti la valutazione dell'impatto di genere della regolamentazione e delle statistiche"). Inoltre risale al luglio dello stesso anno un disegno di legge per introdurre statistiche specializzate per la valutazione *ex ante* ed *ex post* dell'impatto di genere delle misure che si vogliono introdurre. Misure analoghe sono presenti sia in Gran Bretagna, sia, per fare un esempio molto più vicino a noi per cultura e tradizione giuridica, in Spagna, paese in cui dal 2003 non solo c'è l'obbligo di accompagnare i progetti di legge con una relazione preliminare sull'impatto di genere, ma c'è anche un'esplicita attenzione da parte del legislatore all'utilizzo di un corretto linguaggio di genere. Vedi CASTELLANO BURGUILLO 2013.

²⁴ Per una riflessione sulla nuova normativa in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro che vada al di là della tradizionale contrapposizione tra generi, vedi MALZANI 2015.

²⁵ MURGIA, POGGIO 2007.

Ma si potrebbe osare un po' di più nell'immaginare in che modo il sindacato potrebbe interpretare correttamente il ruolo di soggetto collettivo che promuova l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne. Ad esempio potrebbe non limitarsi (come fa nel migliore dei casi) a contrattare misure (modulazione *part-time*; permessi per le lavoratrici) che, frequentemente, agiscono solo quali facilitatrici della segregazione del lavoro delle donne. Ma potrebbe rimettere in discussione i modelli organizzativi del lavoro. La costruzione di un equilibrio organizzativo che garantisca un miglioramento generalizzato delle condizioni di lavoro non è solo "roba da donne", ma anche un investimento economico finalizzato ad una migliore strategia di sviluppo gestionale. Su questo obiettivo potrebbero convergere anche gli interessi dell'azienda. Non solo perché la richiesta comunitaria di pensare alle misure negoziali in un'ottica di *mainstreaming* mette di fronte le parti negoziali ad un obiettivo comune. Ma anche perché potrebbe costituire, in questo momento di recessione economica, un terreno di contrattazione a basso costo. Addirittura se le parti sociali si facessero promotrici di azioni di riequilibri di genere potrebbero trovare finanziamenti nazionali (*ex art. 9 Legge n. 53/2000*) o Regionali.

3.2. Il livello territoriale

La mancanza di una radicata convinzione nella ricerca di un equilibrio di genere da parte delle organizzazioni sindacali si può desumere anche da un'altra circostanza.

Nel gennaio del 2014 le confederazioni CGIL, CISL, UIL hanno firmato un Testo unico per la rappresentanza sindacale: sarebbe stata un'ottima occasione per proseguire nella linea di condotta iniziata con lo Statuto della CGIL. Ma così non è stato. L'equilibrio di genere delle rappresentanze sindacali che operano in azienda (cioè di un soggetto collettivo che sta diventando determinate nella dialettica delle relazioni sindacali in quanto titolare del potere di contrattazione all'interno delle aziende) è affidata ad una dichiarazione di principio. Quasi una petizione al buon senso: le liste devono avere un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione della normativa antidiscriminatoria. Clausola di stile che non incide in nessun modo e che certo non condurrà ad ottenere una percentuale del 30%, soglia minima per garantire una rappresentanza sostanziale. Ma se le donne servono per rinnovare la struttura, la struttura serve per modificare le dinamiche contrattuali e le premesse per lavorare verso questo obiettivo non sono buone. Il rischio di una mancata rappresentanza sostanziale di genere nelle rappresentanze sindacali aziendali, già al momento, è un grande limite e potrebbe diventarlo sempre più. La tendenza delle relazioni industriali attuali va nel senso di ridurre le competenze negoziali nazionali a vantaggio del secondo livello. È vero che l'estremizzazione di questa tendenza non trova tutte le organizzazioni sindacali favorevoli. Ad esempio la CGIL è contraria perché la minore diffusione della negoziazione di secondo livello riduce la possibilità di raggiungere un ampio numero di lavoratrici/lavoratori. Ma nel 2009 è stato sottoscritto tra tutte le organizzazioni confederali un Accordo che è già intervenuto sulla ripartizione delle competenze negoziali. In materia retributiva, ad esempio, spetta alla contrattazione di secondo livello negoziare la retribuzione variabile, cioè gli incrementi retributivi correlati alla produttività il cui indice di calcolo, solitamente, utilizza criteri non neutri. Uno tra questi è quello legato alle performance e, spesso, i *part-timer*, in massima parte donne, sono automaticamente esclusi dai soggetti che hanno diritto, almeno teorico, a godere di queste indennità aggiuntive. Inoltre sono di competenza della contrattazione di secondo livello anche tutte quelle misure finalizzate ad adeguare la normativa nazionale alle esigenze dell'impresa (ad esempio, orari di lavoro, organizzazione del lavoro), nonché gli accordi sulle crisi di impresa (licenziamenti collettivi, trasferimenti di impresa, Cassa integrazione). Grande, quindi, è il potere che è lasciato in mano alle rappresentanze sindacali aziendali. Organismi che, al momento, non sono obbligati ad avere al loro interno nessuna rappresentanza di genere.

Logicamente quanto rappresentato in relazione alla contrattazione di secondo livello italiana costituisce la griglia di una tendenza generale.

Ci sono anche esempi di aziende virtuose che contrattano in un'ottica di genere. Ma, e non stranamente, in questi casi l'iniziativa è presa, nella maggior parte dei casi, dai datori di lavoro che si avvantaggiano di finanziamenti regionali e dei vantaggi fiscali che il Testo unico sui redditi concede loro a patto che introducano nella contrattazione aziendale tematiche di genere. È quanto è successo, ad esempio alla Lubiam ed alla Tetrapak. In entrambi i casi, però, la nozione di contrattazione di genere è stata interpretata nella maniera più classica e l'oggetto dei contratti ha riguardato, prevalentemente, la tematica della conciliazione vita/lavoro. Né i datori di lavoro hanno proposto, né le organizzazioni sindacali hanno richiesto di contrattare aspetti correlati all'organizzazione del lavoro ed alla retribuzione. Argomenti negoziali che incidono sulle donne come lavoratrici e non in relazione anche ad altri ruoli e che attribuiscono alle donne una cittadinanza di genere sui luoghi di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- BENGOECHEA BARTOLOMÉ M. 2012. *Lenguaje y sexismo* in CARMONA CUENCA E., ID. (eds.), *Diversidad de género e igualdad de derechos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 41 ss.
- EUROSTAT 2014. *Statistics Database*. Disponibile in: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (consultato il 15 febbraio 2015).
- FIGUERIOLO BURRIENZA A. 2013. *Lenguaje sexista y negociacion colectiva* in ID. (ed.), *Perspectiva de género en la negociacion colectiva: analisis interdisciplinar*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad, 177 ss.
- BIANCHERI R. 2006. *Donne e sindacato; i risultati di una ricerca*, in «Sociologia e ricerca sociale», 79, 2006, 107 ss.
- BROLLO M. 2014. *Prime note sul Jobs Act*, in CARINCI F. (ed), *La politica del lavoro del Governo Renzi*, ADAPT University Press, Modena, 375 ss.
- CASTELLANO BURGUILLO E. 2013. *El impacto de genero de las reformas laborales de 2012 y 2013*, in «Relaciones laborales», 7, 1, 2013, 1 ss.
- FENOGLIO A. 2015. *Il filo rosa intessuto nel diritto del lavoro: un'analisi gender sensitive degli interventi legislativi dell'ultimo triennio*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"», IT 239, 2015.
- GUAGLIANONE L. 2013. *Lavoratrici subordinate e differenziali retributivi: disposizioni nazionali e recenti politiche comunitarie*, in «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», 2, 2013. Disponibile in: <http://www.aboutgender.unige.it/index.php/generis/article/view/124> (consultato il 30 settembre 2015).
- LEDWITH S. 2012. *Gender politics in trade unions. The representaion of women between exclusion and inclusion*, in «Transfer», 2012, 188 ss.
- LEONARDI S., DE SARIO B. (mns.). *Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione: una panoramica nazionale ed aziendale*, Seminario CGIL "Le donne cambiano... la contrattazione", Roma, 14 dicembre 2012, manoscritto non pubblicato.
- MALZANI F. 2015. *Politiche di conciliazione e partecipazione delle donne al mercato del lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"», IT 238, 2015.
- MURGIA A., POGGIO B. 2007. *L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, in «I quaderni di gelso-Equal», 14, 2007. Disponibile in: http://web.unitn.it/archive/gelso/download/quaderni/quaderno_14.pdf (consultato il 30 settembre 2015).
- NETWORK GENDER 2014. *Informe transnacional de los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y su participacion en las organizaciones sindicales*, European Project Network gender VS/2013/0460.
- ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO 2008. *ABC of Women Workers' Rights*.
- PERUZZI M. 2015. *Contradictions and misalignments in the EU approach towards the gender pay gap*, in «Cambridge Journal of economics», 39, 2, 2015, 363 ss.
- RANDINO S. 2010. *La rappresentanza delle donne nel sindacato: il caso CGIL*, in «Quaderni di Donne e ricerca», 2010, 5 ss.
- SCHIEK D. 2012. *Enforcing (EU) Non-Discrimination Law: mutual learning between British and Italian labour law?*, in «International journal of comparative Labour law and industrial relations», 28, 4, 2012, 489 ss.
- WEILER A. 2013. *Social dialogue and gender equality in European Union*, WP 44, Ginevra, ILO, 2013.