



PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

il **DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (di seguito “DPO”)**, codice fiscale 80188230587, con sede in Largo Chigi n. 19, Roma, rappresentato dal Capo del Dipartimento, Giovanna Boda, nata a Casale Monferrato (AL) il 26 marzo 1974, codice fiscale BDOGNN74C66B885L;

- da una parte

E

l’Agenzia per le politiche attive del lavoro (di seguito “ANPAL”), codice fiscale 97889240582, con sede in via Fornovo n.8, 00192 Roma, in persona del Presidente, Maurizio Ferruccio Del Conte, nato a Milano il 23 aprile 1965, codice fiscale DLCMZF65D23F205S,

- dall'altra parte

(di seguito anche congiuntamente indicate come “Le parti”)

PREMESSO CHE

- Negli ultimi decenni in Europa si è assistito ad un diffuso incremento dell'occupazione femminile e all'aumento dei livelli di scolarizzazione delle donne, senza che ciò si sia accompagnato ad una significativa riduzione del differenziale salariale tra lavoratori e lavoratrici. L'evidenza empirica dimostra che in quasi tutti i paesi europei il *gender gap* cresce lungo la distribuzione dei salari e si associa a persistenti fenomeni di discriminazione: uomini e donne ricevono una remunerazione diversa pur in presenza delle stesse caratteristiche osservabili.

- Secondo l'ultima indagine dell'Istat sui differenziali retributivi¹, riferita ai dati del 2014, in Italia gli uomini percepiscono 1,8 euro all'ora in più rispetto alle donne nel settore privato. Il differenziale retributivo di genere, calcolato come la differenza percentuale tra la retribuzione oraria di donne e uomini, rapportata a quella degli uomini, è pari a -12,2% nel settore privato. Il *gender pay gap* complessivo in Italia (GPG), comprensivo del settore pubblico, pur aumentando tra il 2010 e il 2014 dal 5,3% al 6,1%, si assesta su valori tra i più bassi d'Europa. Uno dei fattori che più concorre a questo risultato è l'effetto di composizione tra il comparto a controllo pubblico (dove il GPG è molto basso) e quello a controllo privato (dove invece è in linea con gli altri paesi europei). Nel comparto a controllo pubblico, caratterizzato da una forte presenza femminile, con un tasso di femminilizzazione è pari al 60,6%, infatti, il GPG è del 3,7%.
- Ulteriori indagini condotte a livello nazionale mostrano che i differenziali salariali sono maggiori tra i lavoratori con salari elevati o con salari molto bassi. Parte del divario è riconducibile al comportamento delle imprese (politiche salariali e di progressione di carriere, organizzazione dei tempi di lavoro, presenza o assenza di servizi complementari a sostegno delle esigenze di cura). Il differenziale retributivo di genere è riconducibile, inoltre, alla maggiore concentrazione di donne in settori che riconoscono salari inferiori a entrambi i generi (segregazione orizzontale/*sorting*). Per le posizioni dirigenziali e *managerial* è rilevante anche la minore capacità negoziale delle donne nei confronti del datore di lavoro (*bargaining power*), spesso condizionata dalla necessità di avere benefici non monetari come la flessibilità di orario.
- Il problema dei differenziali salariali è anche strettamente correlato al problema della conciliazione fra vita familiare e contesto lavorativo e molti degli studi condotti sui differenziali retributivi, sia a livello italiano che a livello europeo, hanno di fatto evidenziato come parte della componente “non spiegata” del fenomeno possa essere attribuita proprio a discriminazioni di tipo indiretto. Secondo questi studi le donne, infatti, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno figli, verrebbero pagate meno degli uomini poiché a causa dello stereotipo relativo alle loro presunte assenze sul lavoro, connesse al periodo di maternità o derivate dalle responsabilità di cura della famiglia, rappresenterebbero un costo per l'azienda in termini di produttività.
- I differenziali salariali si traducono in pensioni più basse per le donne, esponendole quindi a maggiori rischi di povertà, in particolare nei momenti di crisi economica e nelle situazioni in cui le donne rimangono le uniche percettrici di reddito.

¹ 30 dicembre 2016

- Emerge, quindi, come prioritario lo sviluppo di analisi e ricerche in grado di dare una rappresentazione aggiornata del fenomeno e analizzare i fattori che contribuiscono al permanere del divario tra donne e uomini, fattori che appaiono profondamente radicati nel funzionamento dei mercati del lavoro occidentali, ed in particolare di quello italiano.
- Il DPO, in virtù delle proprie competenze, è interessato all'acquisizione di dati e informazioni nonché alla promozione di attività conoscitive nelle materie della parità e delle pari opportunità; il fenomeno del *gender pay gap* in particolare manifesta l'esistenza di ostacoli alla valorizzazione delle donne in ambito lavorativo e può rappresentare una diseconomia dal punto di vista dello sfruttamento e dell'allocazione del capitale umano, riducendo il livello di sviluppo e competitività del sistema paese.
- L'ANPAL coordina la rete dei servizi per le politiche del lavoro, al fine di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro e, anche attraverso la sua società *in house*, ANPAL Servizi, offre servizi e sostiene azioni volte, tra l'altro, anche a favorire l'occupazione femminile, garantendo pari opportunità.
- L'ANPAL possiede strutture idonee, competenze qualificate e specifiche, esperienze pluriennali e consolidate concernenti le tematiche delle pari opportunità sotto il profilo della ricerca e della divulgazione dei risultati.
- Rappresenta dunque interesse comune delle parti, ognuna per quanto di ragione, collaborare in funzione della realizzazione di un approfondimento multidimensionale del fenomeno dei differenziali retributivi di genere, sia nel settore pubblico che nel settore privato, al fine di fornire una panoramica della situazione italiana, anche a livello regionale, nonché in un'ottica di confronto con gli altri Paesi europei. La collaborazione sarà finalizzata, inoltre, ad analizzare le cause del *gender pay gap*, con particolare riferimento ai comportamenti delle imprese e delle lavoratrici, alla luce del contesto culturale italiano e del sistema di welfare a sostegno della conciliazione vita/lavoro.

La collaborazione tra il DPO e l'ANPAL risulta essere, in ragione di tutto quanto sopra, lo strumento maggiormente idoneo (da ritenersi senza equivalenti, nel breve periodo) per la realizzazione dei reciproci fini istituzionali sopradescritti ed in particolare per la realizzazione dell'approfondimento in materia di differenziali retributivi di genere, ciò tenuto conto, principalmente, delle competenze ed esperienze scientifiche quanto operative specialistiche e di eccellenza possedute da ANPAL e ANPALServizi con riferimento specifico alla tematica di cui trattasi.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono quanto segue

Art. 1

(Finalità del Protocollo)

Il presente Protocollo è volto a promuovere una attività conoscitiva del fenomeno del *gender pay gap*, fenomeno che riflette le discriminazioni e le disuguaglianze sul mercato del lavoro che, nella pratica, colpiscono ancora e soprattutto le donne. Per effetto del divario retributivo, il guadagno delle lavoratrici è minore lungo l'intero arco della vita, anche una volta in pensione; le donne si trovano quindi maggiormente esposte al rischio di povertà in vecchiaia.

È interesse comune delle parti instaurare quindi un rapporto di collaborazione al fine - ognuna secondo le proprie caratteristiche, competenze e peculiarità - di ottenere un quadro aggiornato delle diverse dimensioni del fenomeno, sia nel settore pubblico che nel settore privato, a livello regionale e nazionale, da porre a confronto con la situazione dei paesi europei.

Le evidenze emerse potranno contribuire ad orientare le politiche attive del lavoro a livello nazionale al fine di promuovere il pieno utilizzo del potenziale economico femminile.

Art. 2

(Oggetto del Protocollo)

L'oggetto del presente Protocollo prevede:

- (a) un approfondimento metodologico sulla misura del divario retributivo di genere.
- (b) un'analisi del divario retributivo di genere, a livello europeo, che tenga conto della tipologia di orario e dei settori di attività economica, con particolare riferimento alla distinzione tra lavoro pubblico e privato,
- (c) la mappatura del divario retributivo di genere nelle regioni italiane secondo le dimensioni di analisi disponibili.
- (d) l'individuazione delle principali determinanti che, su scala nazionale e regionale, risultano essere alla base del divario retributivo di genere. Particolare attenzione è rivolta a quei fattori che ostacolano l'espressione del potenziale retributivo delle donne.

Le parti congiuntamente stabiliscono che le attività elencate, svolte come precisato, daranno luogo salvo altri, al seguente *output*:

- Mappatura sul divario retributivo di genere nelle regioni italiane, a confronto con la situazione di alcuni paesi europei.

Art. 3

(Suddivisione dei compiti operativi)

Le parti congiuntamente stabiliscono che le attività suelencate saranno svolte secondo la suddivisione dei compiti di seguito indicata:

- Il DPO interverrà con funzioni di **coordinamento** nonché svolgendo un ruolo di raccordo con i rappresentanti europei coinvolti nelle attività dell'EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) al fine di raccogliere dati ed esperienze sul tema utili per la ricostruzione del fenomeno a livello comunitario.
- L'ANPAL realizzerà le attività di approfondimento, mappatura e analisi di cui all'art. 2, avvalendosi del supporto di ANPALServizi attraverso la costituzione di un adeguato gruppo di lavoro i cui oneri restano totalmente a carico di ANPAL.

Art. 4

(Durata del Protocollo)

Il presente Protocollo avrà decorrenza dal giorno della stipula e terminerà il 15 dicembre 2017.

Art. 5

(Oneri economici)

Il DPO e l'ANPAL provvedono alla realizzazione della parte di propria competenza nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste dalla legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

* * *

Il presente atto è sottoscritto in via telematica, con firma digitale..

Per il Dipartimento per la Pari Opportunità

**Per l'Agenzia Nazionale per le Politiche
Attive del Lavoro**