

- Persiani M. (1998), *La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale*, in *Quaderni ADL*, n. 2, p. 31.
- Piovesana A. (2010), *Commette estorsione l'imprenditore che impone ai lavoratori retribuzioni "fantasma" e dimissioni in bianco*, in *LG*, p. 1088.
- Pizzorusso A. (2010), *Le "generazioni" dei diritti nel costituzionalismo moderno*, in *Diritto di welfare. Manuale di cittadinanza e istituzioni sociali*, a cura di M. Campedelli, P. Carrozza e L. Pepino, Bologna: Il Mulino, p. 45.
- Reich R. (2011), *Aftersbock. Il futuro dell'economia dopo la crisi*, Roma: Fazi.
- Revelli M. (2011), *Povert  della politica, politica della povert *, in *Berlusconismo. Analisi di un sistema di potere* (2011), p. 83.
- Ricci G. (1995), *La retribuzione equa e sufficiente nelle aree socio-economicamente depresse: la visione "socialmente avanzata" della Cassazione*, in *LD*, p. 523.
- Rimoli F. (2011), *L'idea di Costituzione. Una storia critica*, Roma: Carocci.
- Roccella M. (1986), *I salari*, Bologna: Il Mulino.
- Roccella M. (2010), *La condizione del lavoro nel mondo globalizzato fra vecchie e nuove schiavit *, in *Ragion pratica*, p. 419.
- Rodot  S. (2011), *Diritti e libert  nella storia d'Italia. Conquiste e conflitti 1861-2011*, Roma: Donzelli.
- Roma G. (1997), *Le funzioni della retribuzione*, Bari: Cacucci.
- Romagnoli U. (2011), *La Costituzione venuta dal futuro*, in *DLM*, p. 7.
- Rovagnati A. (2009), *Sulla natura dei diritti sociali*, Torino: Giappichelli.
- Ruffolo G. (2011), *Il mercato impeccabile*, in *La Repubblica*, 27 agosto 2011, p. 37.
- Scarano L. (2011), *Il contributo della dottrina sociale cattolica al meta-principio della "giusta retribuzione"*, in *Jus*, p. 179.
- Scognamiglio R. (1995), *Il codice civile e il diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, t. II, Milano: Giuffr , p. 1235.
- Sen A. (2010), *L'idea di giustizia*, Milano: Mondadori.
- Treu T. (1979), *Commentario alla Costituzione*, Tomo I, sub art. 36, a cura di G. Branca, Bologna-Roma: Zanichelli, p. 72.
- Treu T. (2010), *Le forme retributive incentivanti*, in *RIDL*, I, p. 637.
- Tripodina C. (2008), *Sub art. 36*, in *Commentario breve alla Costituzione*, a cura di S. Bartole e R. Bin, Padova: Cedam, p. 351.
- Vallebona A. (2007), *Lavoro nero ed estorsione: un'equazione sconvolgente*, in *MGL*, p. 858.
- Vallebona A. (2008), *Sul c.d. salario minimo garantito*, in *MGL*, p. 326.
- Zilio Grandi G. (1996), *La retribuzione. Fonti, struttura, funzione*, Napoli: Jovene.
- Zoli C. (1996), *Retribuzione (impiego privato)*, in *Digesto sez. comm.*, vol. XII, p. 12.
- Zoppoli A. (2011), *Costituzione, cittadinanza, organizzazione sindacale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". it - 131, in [www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/zoppoli\\_n131-2011it.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/zoppoli_n131-2011it.pdf).
- Zoppoli L. (1994), *L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, a cura di B. Caruso, C. Zoli, L. Zoppoli, vol. I, Napoli: Jovene, p. 91.
- Zoppoli L. (2009), *La retribuzione*, in *I rapporti di lavoro nel diritto vivente. Casi e materiali*, in P. Bellocchi et al. (a cura di), Torino: Giappichelli, p. 176.

## Le discriminazioni retributive: un approccio giuridico ed economico

di Silvia Foffano e Noemi Pace\*

*Sommario:* 1. Introduzione. - 2. Approccio giuridico - 2.1. Cenni al principio costituzionale di uguaglianza. - 2.2. Sulla parit  di trattamento. - 2.3. Il principio di non discriminazione. - 3. Approccio economico. - 3.1. Differenziali salariali in Italia: analisi descrittiva dello stato dell'arte. - 3.2. Differenziali salariali in Italia: review della letteratura economica. - 3.2.1. Differenziali salariali di genere: analisi sulle medie. - 3.2.2. Differenziali salariali di genere: analisi sulla distribuzione retributiva. - 3.2.3. Differenziali salariali di genere: analisi che tengono conto dell'auto selezione delle donne nel mercato del lavoro. - 4. Conclusioni.

### 1. Introduzione

Il presente lavoro si propone di affrontare il problema della discriminazione salariale di genere sotto il profilo giuridico ed economico. La motivazione che ha guidato questo duplice approccio al problema si rinviene nella necessit  di fornire una spiegazione all'apparente contraddizione tra l'evidenza empirica e le tutele normative.

La prima parte   volta a fornire, molto genericamente, la cornice giuridica di quanto si andr  ad approfondire dal punto di vista economico. Si assume una prospettiva che affronta il tema dal generale al particolare. L'art. 3 Cost.   la norma che disegna la strada del nostro ragionamento dalla classica distinzione tra l'uguaglianza formale e sostanziale per arrivare all'applicazione di questi principi al diritto del lavoro. Ad una prima lettura risulta che il principio di uguaglianza non sembra essere fonte di problemi per gli studiosi del lavoro poich  la materia trova le proprie radici in questo principio. Di fatto, entrando nel merito della questione salariale femminile si sveleranno le criticit  di una materia che deve bilanciare gli interessi imprenditoriali attraverso la possibilit  di trattamenti

\* Il saggio   frutto di una riflessione comune ma ai fini dell'attribuzione formale delle singole parti dell'opera, corre tuttavia l'obbligo di precisare che Silvia Foffano ha materialmente steso il paragrafo 2, 2.1, 2.2, 2.3, Noemi Pace, i paragrafi 3, 3.1, 3.2, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3.

economici differenti a parità di mansioni con la tutela delle donne attraverso il divieto di discriminazione salariale.

La seconda parte affronta il tema della discriminazione salariale da un punto di vista economico. Dopo aver presentato i dati sui differenziali salariali forniti da fonti statistiche ufficiali, si discutono alcuni contributi nella letteratura empirica economica che affrontano il problema attraverso una analisi dei dati più elaborata, attuata attraverso l'analisi statistica ed econometrica. Questo tipo di analisi ha permesso di distinguere il differenziale salariale "spiegato" da caratteristiche osservabili quali istruzione, esperienza lavorativa, settore di occupazione e inquadramento professionale, dal differenziale "non spiegato" e quindi potenzialmente attribuibile a pura discriminazione di genere. Per un'esposizione semplice e schematica, tali contributi sono distinti tenendo conto il tipo di analisi condotta. I primi studi presentati fanno riferimento ad un'analisi basata sui valori medi di reddito lordo/netto e sul livello salariale. Si passa poi alla presentazione degli studi che analizzano l'intera distribuzione dei redditi e dei salari e cercano di capire se il *gap* retributivo è più evidente in corrispondenza della coda sinistra della distribuzione (livelli salariali più bassi) o della coda destra della distribuzione (livelli salariali più alti). Infine, si presentano vari contributi che tengono conto del problema della auto selezione delle donne nel mercato del lavoro. La scelta delle donne di partecipare al mercato del lavoro non è infatti una decisione casuale e non tenerne conto potrebbe in realtà portare ad una sottostima del differenziale salariale.

In sintesi, il presente lavoro offre spunti di riflessione su una duplice realtà contraddistinta da un lato da molteplici norme che dispongono divieti di discriminazione salariale nei confronti delle donne lavoratrici e dall'altro lato di consolidati risultati nella letteratura empirica che mostrano l'esistenza di significative differenze retributive di genere.

## 2. Approccio giuridico

### 2.1. Cenni al principio costituzionale di uguaglianza

Come ben noto, la distinzione tra parità di trattamento e divieto di discriminazioni trova le proprie radici nell'art. 3 Cost. e inizieremo la nostra trattazione da una breve analisi di questa norma.

L'interpretazione giurisprudenziale ha elaborato il principio di uguaglianza formale, definito al primo comma dell'articolo, nei termini del riconoscimento di una parità di trattamento che non ammetta distinzioni

fondate sulle caratteristiche elencate nella medesima norma. Inizialmente questo principio non poteva ammettere deroghe ma il Giudice delle leggi, nel tempo, ha reso meno rigida la propria lettura, considerando la "presunzione" di illegittimità superabile attraverso la valutazione di ciascun caso<sup>1</sup>.

La dottrina ha, da subito, ricondotto a questo comma due differenti precetti (Ghera 2003, p. 30; Esposito 1954, p. 30; Mortati 1976, p. 1019; Rescigno 1999, p. 83). Ivi, è stato riconosciuto al primo inciso un valore normativo autonomo e generale da cui deriva che "tutti i cittadini sono uguali di fronte alla legge". Mentre alla successiva elencazione è stato ravvisato un significato contraddistinto dalla volontà di ribadire la proibizione con specifico riferimento alle posizioni soggettive citate.

Questa complessa disposizione determina l'insorgere di un principio positivo di parità di trattamento e negativo di divieto di discriminazione (Pasqualetto 2007, p. 482; Tremolada 2007, p. 519). Tali principi si distinguono per sottili ma sostanziali differenze.

La parità di trattamento si individua in situazioni che possono valutarsi pressoché identiche per l'applicazione di determinati parametri (ad esempio contenuto della prestazione, capacità e qualifica lavorative). Il perno di tale nozione è la ragionevole discrezionalità adottata dal datore di lavoro per cui non si ammettono disparità non riconducibili ad una differenza collegabile ad esigenze effettive.

Il divieto di discriminazione impone di ignorare una data differenza trattando allo stesso modo situazioni diverse qualora non sussistano ragioni oggettive che giustificano un tale comportamento (Mobiglia 2002, p. 171).

Parte della dottrina (Del Punta 1993, p. 2362) ha enfatizzato l'utilità solo teorica di questo distinguo poiché basato su una differenza di natura normativa e non ontologica; ove, parlare di divieto di discriminazione per una determinata categoria ha il medesimo significato di esprimere l'obbligo che, per la stessa categoria, sia adottato un comportamento analogo a quello di un'altra. Attraverso questa lettura si arriva a concludere che l'ampiezza del contenuto così inteso disponga una parità di trattamento.

La norma costituzionale non pone solo un principio c.d. di uguaglianza formale ma introduce, al secondo comma, un significato più ampio di tipo sostanziale. Questo ultimo ha un carattere programmatico e propone l'eliminazione degli ostacoli all'affermarsi di quanto sostenuto al primo comma. In particolare «esprime un criterio interpretativo che

<sup>1</sup> C. Cost. 6 dicembre 1979, n. 140; C. Cost. 30 dicembre 1993, n. 474.

si riflette anche sulla latitudine e sull'attuazione da dare al principio di uguaglianza formale, nel senso che ne qualifica la garanzia in relazione ai risultati effettivi prodotti o producibili nei concreti rapporti di vita, grazie al primario imperativo costituzionale di rimuovere i limiti di fatto all'eguaglianza (e alla libertà) e di perseguire l'obiettivo finale della piena autodeterminazione della persona e quello della effettiva partecipazione alla vita comunitaria<sup>2</sup>.

In altre parole ne deriva che il principio di uguaglianza assume un contenuto alquanto complesso secondo il quale una categorie di persone, accomunate per l'omogeneità delle caratteristiche, deve essere imputata di un trattamento giuridico identico. Al contrario, il medesimo risultato è raggiunto attraverso una strada diversa qualora le persone destinatarie non abbiano aspetti omogenei. In questo caso, il rispetto del principio di uguaglianza risulta dal ragionevole trattamento differenziato in relazione alle distinte caratteristiche proprie delle sottocategorie di persone che compongono quella classe.

Seppur con modalità differenti, entrambi i significati del principio di uguaglianza assumono rilievo nel diritto del lavoro.

Nello specifico, assume una particolare rilevanza il secondo comma dell'art. 3 Cost. per la debolezza che contraddistingue una parte contrattuale dall'altra. La disciplina lavoristica, infatti, nasce con l'intento di introdurre i «necessari correttivi» (Grandi, Pera 1996, p. 9) volti ad eliminare le disparità di fatto ed esprime la necessità di adottare misure diseguali rivolte a soggetti non omogenei per garantire l'equilibrio in una situazione caratterizzata da poteri non uguali.

Quindi, ad una prima analisi, l'applicazione dell'art. 3 Cost. non appare fonte di problemi anzi, sembra porsi a fondamento della disciplina giuslavoristica. Di fatto, entrando nello specifico delle norme e degli istituti, la situazione si complica ed è in queste circostanze che incide il primo comma dell'art. 3 con la propria ambivalenza.

Sicuramente uno degli argomenti più spinosi riguarda proprio l'applicazione del principio di uguaglianza nell'ambito del lavoro femminile e della loro retribuzione.

Partendo dal profilo Costituzionale le tutele ad esse rivolte non mancano. Come è noto, il generico riferimento dell'art. 3 trova specificazione nell'art. 37, primo comma, dove si equiparano i diritti della donna lavoratrice a quelli propri dei lavoratori (tra cui si riconosce il diritto alla stessa retribuzione).

<sup>2</sup> C. Cost. 15 aprile 1993, n. 163.

Ad ogni modo, queste tutele non bastano a garantire l'effettiva parità tra uomo e donna poiché ad esse si affianca, oltre il generale pregiudizio, la mancanza di un obbligo assoluto di parità di trattamento a parità di mansioni. Ne consegue che, se negli accordi collettivi vi è un obbligo a fissare i medesimi trattamenti economici per entrambi i sessi, altrettanto non può dirsi nel rapporto individuale. In questo, nel rispetto dei contratti collettivi e quindi dei minimi, è possibile raggiungere consensualmente un accordo che riconosca un trattamento meno favorevole alla donna.

Per evitare il dilagare di tali pratiche il nostro ordinamento ha ribadito in molte leggi il principio costituzionale di divieto della discriminazione femminile quale limite alla mancanza di un obbligo di parità di trattamento. Nelle pagine a seguire si entrerà nel merito di questi principi e delle norme che li esprimono per fornire un sintetico quadro giuridico che possa introdurre le successive riflessioni di carattere economico.

## 2.2. Sulla parità di trattamento

In ambito di retribuzione, la possibilità che si sviluppino soluzioni discriminatorie nei confronti delle donne, nonostante le molte tutele poste a livello costituzionale, tra cui l'art. 37 Cost., trova le proprie radici nell'assenza di un principio di parità di retribuzione a parità di mansioni. Naturalmente si tratta di una mancanza che vale in modo generalizzato e quindi non solo con una stretta connessione al genere.

Nel tempo, a fronte dell'esistenza di un divieto di discriminazione, affermato all'art. 3 Cost., che può far pensare ad un obbligo di parità di trattamento a parità di mansioni, si sono sviluppati orientamenti altalenanti sia in giurisprudenza sia in dottrina.

Se da un lato la dottrina (*ex multis*: Rescigno 1966; Smuraglia 1970, p. 339; Angiello 1979, p. 13) e le norme internazionali si sono sforzate di affermare il principio della parità di trattamento, dall'altro la giurisprudenza<sup>3</sup> si mostrava contraria.

Le Corti italiane ritenevano che il principio non sussistesse perché non era desumibile né dall'art. 36 Cost., né dall'art. 3 Cost. Da un lato la prima norma fissa i criteri generali di sufficienza e proporzionalità rispetto ai quali compete ai magistrati il compito di valutare l'eventuale nullità della clausola contrattuale sul trattamento retributivo. In tale am-

<sup>3</sup> Cass. 17 ottobre 1988, n. 5649, in *MFI*, 1988; Cass. 10 settembre 1988, n. 5142; Cass., 15 giugno 1988, n. 4070.

bito, per evitare un esercizio arbitrario dei propri poteri, i giudicanti utilizzano i contenuti degli accordi collettivi come parametro per valutare nei casi specifici l'adeguatezza della retribuzione. Non è fatto, invece, alcun riferimento a comparazioni di tipo soggettivo (Borelli 2001, p. 662).

Con riguardo all'art. 3, la giurisprudenza interveniva chiarendo che in esso è contenuto un principio di «eguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, ma non certo nell'ambito dei rapporti privatistici, quali appunto i rapporti di lavoro privato»<sup>4</sup>.

A seguito di queste interpretazioni delle norme costituzionali si consolidava l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale l'esercizio della libertà contrattuale del datore di lavoro comprendeva la possibilità di riconoscere alcune tipologie di prestazioni retributive solo nei confronti di alcuni e non di tutti i lavoratori<sup>5</sup>.

Non molto tempo dopo le pronunce riferite, la Corte costituzionale<sup>6</sup> era chiamata ad esprimersi sul medesimo argomento, essa non stravolgeva il precedente orientamento ma limitava eventuali comportamenti discrezionali. Con questa sentenza, il Giudice delle leggi valutava l'infondatezza della questione di legittimità delle norme sottoposte al suo esame ritenendo che all'imprenditore fosse consentito di applicare trattamenti diversi a parità di mansioni purché non fondati sulla pura discrezionalità o l'arbitrio. In altre parole, il comportamento datoriale era legittimo se non si trattava di mero esercizio arbitrario del potere di iniziativa economica.

La pronuncia in sede costituzionale era dalla dottrina (tra i molti: Bellomo 2002; Zilio Grandi 1996, p. 207; Santoro Passarelli, Ventura 1990, p. 576; De Luca 1991, p. 406; Castelvetro 1992, p. 81; Scognamiglio 1990, p. 158; Ferraro 1991, p. 163) costantemente associata a due sentenze della Corte di cassazione<sup>7</sup>. Queste ultime ampliavano di molto il principio enunciato dal Giudice delle leggi. L'una, la sentenza 8 marzo 1990 n. 1888, individuava l'esistenza di un generale principio di parità di trattamento per i lavoratori che svolgevano pari mansioni e consentiva differenze solo in presenza di cause coerenti con la libertà d'iniziativa. L'altra, la sentenza 9 febbraio 1990 n. 947, in modo più articolato richiamava la dignità umana quale limite alle modalità di svolgimento della libertà economica. La dignità umana, secondo questa interpretazione, «per

<sup>4</sup> Cass. 1 giugno 1983, n. 3753.

<sup>5</sup> Cass. 24 marzo 1987, n. 2853 in *OGL*, 1987, p. 400.

<sup>6</sup> C. Cost. 9 marzo 1989, n. 103.

<sup>7</sup> Cass. 8 marzo 1990, n. 1888, in *RIDL*, 1990, II, p. 799; Cass. 9 febbraio 1990, n. 947, in *RIDL*, 1990, II, p. 947.

quanto riguarda il lavoratore può essere lesa anche quando il salario pur essendo giusto nell'ottica dell'art. 36 Cost. sia irrazionale e diseguale».

Alla luce di queste sentenze, la dottrina si divideva tra oppositori all'interpretazione della Corte costituzionale, nonché delle successive pronunce in sede di Cassazione, e chi invece interpretava le parole dei giudici come espressione di una limitazione del potere direttivo dell'imprenditore. In particolare i sostenitori di questa lettura si ponevano sulla scia delle teorie riguardanti l'utilizzo più proficuo delle clausole generali (Zoli 1990, p. 207; Perulli 1992, p. 211; Zilio Grandi 1995, p. 261). A queste, seguiva un'interpretazione intermedia fondata su una nozione "debole" di parità di trattamento che imponeva giustificazioni alla scelta di attuare trattamenti differenti (Del Punta 1995, p. 329; Chieco 1994, p. 451).

Nonostante queste interpretazioni più o meno rigide, ma in ogni caso volte al riconoscimento della parità di trattamento, erano di pochi anni successivi altre sentenze che ribadivano la possibilità di disparità di trattamenti retributivi a pari mansioni.

In particolare i giudici sostennero che la pronuncia costituzionale voleva solo evitare atti discriminatori nel senso che a mansioni uguali corrispondevano retribuzioni diverse in ragione di razza, sesso, provenienza<sup>8</sup>. Il contrasto fu sanato dalle Sezioni Unite<sup>9</sup> che si pronunciarono stabilendo che, nei negozi tra privati, non era possibile rinvenire un principio di parità di trattamento tale da giustificare limitazioni all'autonomia individuale o collettiva (ovviamente nel rispetto dell'art. 36 Cost.). Le Sezioni Unite, quindi, non individuavano alcun contenuto su cui fosse possibile fondare un principio di parità di trattamento a parità di qualifica e di mansioni tra i lavoratori dipendenti di una stessa impresa.

In conclusione pare potersi affermare che non sussista un obbligo di parità di trattamento. A conferma di questa prospettiva si possono richiamare, ad esempio gli scatti di anzianità quale possibilità, riconosciuta al datore di lavoro, di corrispondere a parità di mansioni, una diversa retribuzione legata al tempo e quindi all'esperienza maturata presso la medesima impresa<sup>10</sup>. Orbene, sembra evidente che il datore di lavoro, legittimamente, a parità di mansioni, può applicare trattamenti economici differenti purché non siano giustificati dalla mera discrezionalità, dall'arbitrio o da ragioni discriminatorie<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Cass. 28 gennaio 1992, n. 886.

<sup>9</sup> Cass. S.U. 17 maggio 1996, n. 4570.

<sup>10</sup> Cass. 8 gennaio 2002, n. 132; Cass. 26 novembre 2002, n. 16709.

<sup>11</sup> Cass. 18 maggio 1991, n. 5590; C. Cost. 15 marzo 1989, n. 103.

Diversamente, sul versante normativo internazionale, sono state introdotte norme generali volte a riconoscere il principio della parità di trattamento. Nello specifico si esprimevano in questi termini la Convenzione internazionale del lavoro del 22 giugno 1962: l'art. 14 vietava qualsiasi discriminazione basata sul sesso, la religione, la razza, l'associazione e stabiliva che, nel rispetto delle legislazioni del lavoro, fosse riconosciuto un trattamento economico paritario a tutti i lavoratori. In modo simile si esprimeva il Patto internazionale per i diritti economici, sociali e culturali del 19 dicembre 1966. L'accordo, all'art. 7, sanciva che gli Stati firmatari si impegnassero a riconoscere non solo condizioni di lavoro giuste e favorevoli ma anche un «equo salario ed una uguale remunerazione per un lavoro di eguale valore, senza distinzione di alcun genere». La norma in prima battuta poneva la necessità di una parità di trattamento generale e poi entrava nel merito del lavoro femminile precisando che «devono essere garantite alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle godute dagli uomini, con una eguale remunerazione per un eguale lavoro».

Ebbene, le norme ora citate hanno carattere generale ma il legislatore internazionale e quello europeo hanno voluto rivolgere anche specifiche tutele alla situazione femminile<sup>12</sup>. A tal riguardo si osserva che queste leggi, nei propri titoli, fanno riferimento alla «parità di trattamento» mentre, nel testo, il principio si esplica nel divieto che alcune caratteristiche soggettive (sesso, razza, religione..) giustifichino trattamenti diversi. Ritornando al significato generale di questi principi, si ricorda che il divieto di discriminazione vieta che alcune diversità possano essere ragione di trattamenti differenti, mentre la parità di trattamento stabilisce che situazioni uguali siano regolate in modo identico, se non in presenza di esigenze effettive. Alla luce delle definizioni si osserva che il titolo delle norme esprime una volontà che non si ritrova nel testo, poiché i principi esaminati partono da due punti diversi, l'uno da situazioni uguali e l'altro da situazioni differenti per giungere al medesimo risultato: l'uguaglianza di trattamento.

Le norme europee, nel contenuto, altro non fanno che affermare un divieto di discriminazione, tant'è che, prendendo ad esempio la Direttiva del 27 novembre 2000<sup>13</sup> sulla parità di trattamento in materia di occupa-

<sup>12</sup> Tra le molte: Dir. 75/117/Cee, Dir. 76/207/Cee, Dir. 2000/78/Ce e Dir. 2006/54/Ce.

<sup>13</sup> La Dir. 2000/78 inoltre all'art. 3, dedicato al campo di applicazione, precisa che la direttiva nei limiti dei poteri conferiti alla comunità «si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che nel settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico» con specifico riguardo «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione» (punto c).

zione e di condizioni di lavoro, all'art. 2 si chiarisce che: «per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta [...]».

In altre parole, nonostante il titolo, le direttive europee sono volte ad affermare un divieto di discriminazione nel senso di volere evitare che alcune caratteristiche siano elementi giustificatori di differenze. Ad avvalorare questa interpretazione vi è proprio il fatto che le direttive dal punto di vista soggettivo si rivolgono ad un pubblico caratterizzato da elementi di differenza che tipicamente rientrano nella lotta alla discriminazione. Con tutta probabilità, la volontà di parlare di parità di trattamento è una scelta del legislatore, volta ad enfatizzare e superare le differenze di quelle persone, tanto da affermare che siamo in presenza di situazioni uguali alle quali debba essere applicato un trattamento identico.

Nonché, questa scelta è sicuramente giustificata dalla distribuzione delle competenze in materia di diritto del lavoro per cui il Trattato Fue agli artt. 153 n. 5 e 151, esclude la retribuzione dal nucleo di norme di competenza comunitaria lasciando a ciascuno Stato membro la prerogativa di tale materia. La Corte di giustizia<sup>14</sup>, ad ogni modo, ha esteso la competenza comunitaria dichiarando che tale riserva è giustificata dall'impossibilità di raggiungere un'armonizzazione a livello europeo, ma «non può essere estesa ad ogni questione avente un nesso qualsiasi con la retribuzione, a pena di svuotare taluni settori contemplati dall'art. 137, n. 1, Ce, di gran parte dei loro contenuti» (punto 41). La Corte europea in tal modo estende la tradizionale nozione di tutela discriminatoria e, nel punto successivo, la erige a diritto fondamentale (Ballestrero 2007, p. 25; Loi 2008, p. 510). L'enunciazione del principio, si fonda sull'analisi delle «ragioni oggettive» che permettono di giustificare le differenze di trattamento. Si esclude che le disparità possano essere legittime per il fatto che siano previste dalle norme nazionali o dai contratti collettivi, poiché possono essere motivate solo da «elementi precisi e concreti che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria» (punto 58).

<sup>14</sup> Cge 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*.

### 2.3. Il principio di non discriminazione

Se è vero che nel nostro ordinamento non esiste un principio di parità di trattamento è anche vero che questa mancanza trova il proprio limite nel divieto di discriminazione. Sicuramente, quindi, i giudici non devono permettere che la possibilità di retribuire le medesime mansioni in modo differente si traduca in comportamenti arbitrati volti a sfavorire una categoria su di un'altra (l'uomo piuttosto che la donna, il cristiano sul musulmano e così via...).

A porre fondamento a questo limite vi è un complesso tessuto normativo che trova origine nel nostro ordinamento e nelle direttive europee.

Nei confronti del genere femminile le tutele a loro rivolte trovano sostegno in generale nell'art. 3 Cost. e con riguardo alla retribuzione nell'art. 37 Cost.<sup>15</sup>. I principi costituzionali, però, non sono stati sufficienti a garantire che le donne fossero trattate in modo paritario rispetto agli uomini tanto che il "sesso debole" condusse dure lotte per rivendicare la propria uguaglianza rispetto a quello che è considerato il "sesso forte".

Per quel che ci riguarda, tali lotte condussero all'emanazione di norme volte a ribadire il principio costituzionale della parità di trattamento tra uomo e donna. Così, vi fu la legge 9 dicembre 1977, n. 903, che, all'art. 2, stabiliva il diritto della lavoratrice ad avere la stessa retribuzione del lavoratore qualora le prestazioni richieste fossero uguali o di pari valore e che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni adottassero criteri comuni per uomini e donne. Il legislatore, quindi, stabiliva il principio della parità di trattamento ma non si fermava a questo. Infatti, all'art. 3 introduceva una norma volta ad evitare che il trattamento differente trovasse giustificazione in penalizzazioni di carriera per cui si vietava «qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera».

La giurisprudenza<sup>16</sup> di quegli anni non tardava a precisare che il diritto doveva ritenersi violato quando la disparità di trattamento tra uomini e donne non trovava giustificazione in una diversità obiettiva delle prestazioni di lavoro. Vero che, la parità di lavoro non doveva intendersi come parità di rendimento o parità di durata delle prestazioni lavorative.

<sup>15</sup> Norme già recepite nella l. 22 maggio 1956 n. 741 e 14 ottobre 1957 n. 1203 (che hanno reso esecutivi in Italia, rispettivamente, la convenzione di Ginevra 29 giugno 1951 ed il Tce).

<sup>16</sup> Cass., 11 gennaio 1984, n. 209, in *Giust. civ. Mass.* 1984, fasc. 1, in *Foro it.* 1984, I, p. 982.

Ne derivava che, secondo l'orientamento prevalente, la discriminazione si consumava nella fase d'inquadramento e di classificazione delle mansioni, mentre non era rilevante l'effettivo rendimento. Indi per cui le pronunce per lo più si rivolgevano alla contrattazione collettiva ponendo il divieto alla possibilità che mansioni descrittivamente identiche potessero essere retribuite, in sede collettiva, con minimi differenziati, per ragioni di sesso o di età. Per meglio comprendere si riporta a titolo esemplificativo una sentenza del Tribunale di Milano dove si precisa che «ove, come nella specie, la stessa mansione venga remunerata, sul monte dei minimi, in modo meno favorevole se la lavoratrice è donna, tale pattuizione viola palesemente il principio di parità in quanto fondata su una presunzione di minor rendimento correlata unicamente alla condizione femminile»<sup>17</sup>.

La norma del 1977, seppur avesse ribadito i principi già tutelati dalla costituzione, non appariva sufficiente ad eliminare i comportamenti differenti nei confronti dei due sessi. Tant'è che il legislatore interveniva nuovamente introducendo alcune specificazioni con la legge n. 125 del 1991<sup>18</sup>. Orbene, era introdotta per la prima volta la nozione di discriminazione indiretta che veniva definita come «l'insieme dei comportamenti pregiudizievoli conseguenti all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 4).

All'opera del legislatore italiano si aggiungeva la produzione normativa europea che era recepita anche nel nostro ordinamento.

Su questo fronte, con il decreto legislativo n. 216 del 2003 trovava attuazione la direttiva adottata dal Consiglio il 27 novembre 2000; si affermava, quindi, ancora una volta, il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

In ambito comunitario questa direttiva ed un'altra<sup>19</sup> di poco precedente erano definite di seconda generazione per distinguerle da quelle precedenti in tema di parità di trattamento.

Rientrava in questa definizione, ma soprattutto chiudeva la stagione delle direttive di seconda generazione, la norma europea del 23 settembre 2002, Dir. 2002/73/Ce. Quest'ultima è di particolare rilevanza poiché modificava la Direttiva 76/207 che, come la Direttiva 75/117, perseguiva la finalità di fornire una garanzia al mercato comune contro fenomeni di

<sup>17</sup> T. Milano, 9 novembre 1981, in *OGL*, 1982, p. 359.

<sup>18</sup> L'art. 4 fu modificato dal decreto legislativo n. 196 del 2000.

<sup>19</sup> Poco prima era emanato il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 con cui trovava attuazione la Dir. 2000/43/Ce.

*dumping* sociale favoriti da politiche retributive discriminatorie. Come è evidente, il principio acquistava una connotazione puramente economica e tra l'altro lasciava ampio margine agli interpreti visto che non era stata introdotta alcuna definizione di cosa si intendesse per discriminazione. Per l'appunto la lacuna era dapprima colmata dall'interprete e solo nel 2002 era introdotta l'esatta e compiuta indicazione di tale nozione dove vi era l'individuazione analitica delle caratteristiche che determinate situazioni dovevano possedere per considerarsi rientranti nell'ambito di questa nozione.

La Direttiva era recepita dal decreto legislativo del 30 maggio 2005, n. 145 che modificava l'art. 4 legge n. 125/1991. Il provvedimento italiano per un verso si discostava dalle previsioni comunitarie (ad esempio non introduce il principio di *mainstreaming*) e per un altro, in coerenza con esso, ampliava l'ambito oggettivo di applicazione della disciplina antidiscriminatoria.

L'art. 2 modificava le nozioni di discriminazione diretta ed indiretta contenute nell'art. 4 della legge n. 125/1991. In particolare, prima del recepimento della norma europea, nell'ordinamento sussisteva l'espressa definizione della c.d. discriminazione indiretta mentre il significato di quella diretta si ricavava dalla legge 903/1977 e 125/1991. Ora, con l'art. 4 della legge 125/1991, come modificato da questo decreto, si introduceva per la prima volta la definizione di questa nozione, per cui la «discriminazione diretta è qualsiasi atto o patto che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione al loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga». Al contempo veniva modificata la nozione di discriminazione indiretta per cui si concretizzava quando «un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa».

Ritornando al contesto europeo si deve osservare che l'opera del legislatore non terminava nel 2002 ma proseguiva ed emanava una norma che abrogava gran parte delle regole esistenti. Ci si riferisce alla direttiva del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Questa direttiva allargava l'ambito di intervento rispetto alla norma del 2002.

Nella rubrica si affiancava al principio della parità di trattamento quello delle pari opportunità ma la nozione di discriminazione non mu-

tava rispetto a quella introdotta in precedenza. Lo scopo della direttiva era di assicurare la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego, comprendendo specificatamente la retribuzione tra gli elementi sottoposti al principio (art. 4 precisava che «per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione della retribuzione»). A tal fine si precisava che per retribuzione si intendeva il «salario o lo stipendio di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura dal datore di lavoro al lavoratore a motivo di impiego di quest'ultimo». In tal modo era stata introdotta una riformulazione della nozione di retribuzione che risentiva dell'orientamento giurisprudenziale<sup>20</sup>. Invero, la Corte di giustizia si era espressa favorendo l'interpretazione che riconduceva al trattamento economico un significato di «omnicomprensività». In questo modo la Corte di giustizia aveva orientato anche l'interprete nazionale sull'estensione e la portata del concetto di retribuzione (Zilio Grandi 2000, p. 50).

Di poco precedente alla direttiva europea del 2006 è il Codice italiano delle pari opportunità (Amato, Barbera, Calafà 2007, p. 233). Il decreto legislativo 198 del 11 aprile 2006, introduce nel nostro ordinamento tale Codice. In materia retributiva riprende quanto già disposto da vecchie norme: l'art. 2 e l'art. 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. Il codice delle pari opportunità, quindi, riproduce la normativa già esistente con un'operazione di mero assemblaggio.

### 3. *Approccio economico*

#### 3.1. *Differenziali salariali in Italia: analisi descrittiva dello stato dell'arte*

In Italia i differenziali retributivi uomo/donna sono riscontrabili fin dall'ingresso nel mercato del lavoro e permangono, spesso accentuandosi, durante le fasi centrali del percorso professionale. La retribuzione netta mensile delle donne è inferiore di circa il 20% a quella degli uomini (nel 2010, 1.096 contro 1.377 euro). Il divario di dimezza se si considerano solo impieghi a tempo pieno (rispettivamente 1.257 e 1.411

<sup>20</sup> Cgce 17 maggio 1990, C-262/88, *Barber*, la Corte ha statuito che il principio di retribuzione include tutte le prestazioni in contanti o in natura, presenti o future versate, anche indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore.



euro) anche se tra gli occupati full time differenze significative permangono per le laureate (1.532 euro rispetto ai 1.929 euro dei maschi) (Istat 2011). Il fenomeno inoltre non appare specifico di una particolare fascia di età ma interessa tutto il ciclo della vita lavorativa (fig. 1). Il differenziale salariale si attesta su una media del 23% con un minimo del 15% e oltre il 40% per le libere professioni ed i ruoli dirigenziali e riguarda in generale tutti i settori, le professioni e le zone del nostro paese. Tali dati sono abbastanza sconcertanti se confrontati con la media dei paesi nordici, Francia e Belgio dove il differenziale retributivo si assesta al di sotto del 10%, e con paesi quali gli Usa, Canada e Regno Unito dove si assesta a circa il 20%. Dati Eurostat (Eurostat 2009) mostrano che il dislivello del reddito da lavoro tra uomini e donne è maggiore nelle professioni più qualificate e meglio retribuite e nelle aree del paese dove il reddito medio è più elevato. La presenza di questo *gap* di genere nel livello di salario e reddito è spiegato generalmente (e talvolta giustificata) dall'osservazione di una diversa distribuzione nelle posizioni professionali tra i generi, una diversa quantità di lavoro prestata e una segregazione occupazionale (orizzontale e verticale). Nonostante ciò si evidenzia una persistenza di discriminazione nei percorsi di carriera, la presenza di salari differenziati tra uomini e donne per la stessa prestazione lavorativa e una diversa remunerazione per lavoro equivalente. Tali differenziali salariali si osservano anche a fronte di una maggiore preparazione delle donne rispetto agli uomini. Dati Istat (Istat 2004) evidenziano che il rendimento scolastico delle donne è nettamente migliore rispetto a quello degli uomini, sia in termini di scolarizzazione che di formazione universitaria, dove le donne hanno in media un voto di laurea più alto rispetto a quello degli uomini sia nelle lauree a prevalenza maschile sia nelle lauree a prevalenza femminile. Queste *performance* non sembrano essere premiate dal mercato del lavoro nel quale si riscontrano differenze di genere non solo sul tasso di occupazione ma anche, e soprattutto, sul livello di remunerazione. Per quanto riguarda il tasso di occupazione, i dati (Istat 2004) mostrano che, a tre anni dalla laurea, il differenziale di genere nel tasso di occupazione è circa del 4% (77,8% contro 73,4%). Per quanto riguarda il tasso di remunerazione, le diverse modalità di trattamento nel mercato del lavoro tra la componente maschile e quella femminile sono evidenziate nelle diversità di stipendio esistenti tra un laureato ed una laureata (ad esempio, un giovane laureato in ingegneria riceve, mediamente, un salario di 1.350 euro mentre una giovane laureata nella stessa facoltà ne percepisce solamente 1.100).

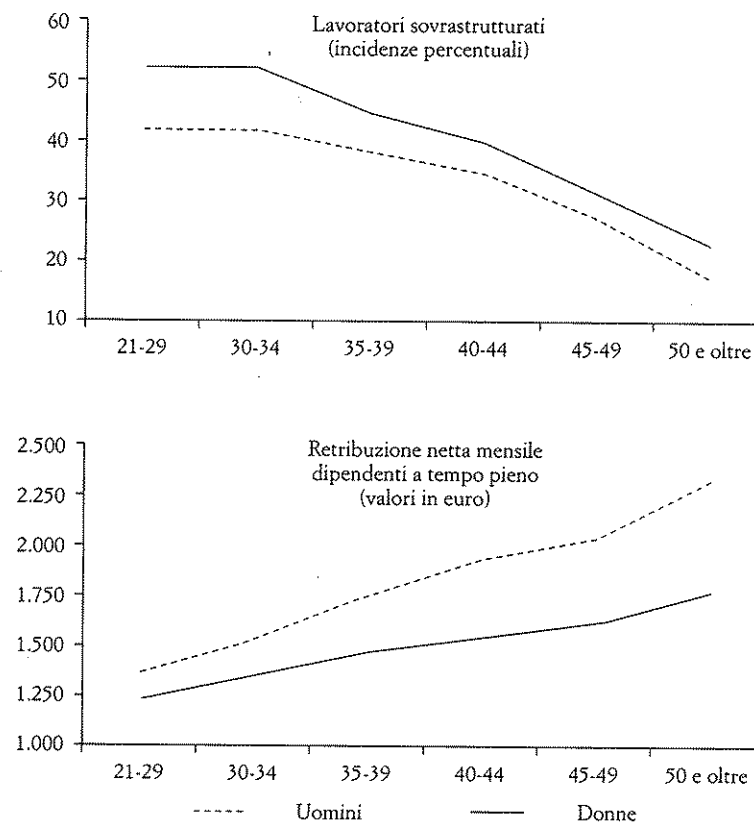


FIG. 1. Occupati laureati per sesso e classi di età - Anno 2010.

Fonte: Istat 2009, Rilevazioni sulle forze lavoro.

### 3.2. Differenziali salariali in Italia: review della letteratura economica

Le statistiche descrittive che confrontano il salario femminile a quello maschile mostrate fino ad ora forniscono una misura dei differenziali grezzi che non permettono di distinguere tra componenti del differenziale salariale attribuibili alle diverse caratteristiche di uomini e donne e ai diversi rendimenti delle stesse caratteristiche per sesso. Rispetto a semplici analisi descrittive, una analisi dei dati più elaborata, attuata attraverso l'analisi statistica ed econometrica permette di distinguere il diffe-



renziale salariale "spiegato" da caratteristiche osservabili quali istruzione, esperienza lavorativa, settore di occupazione e inquadramento professionale, dal differenziale "non spiegato" e quindi potenzialmente attribuibile a pura discriminazione di genere.

Punto di partenza per gli studi sui redditi da lavoro è l'equazione Minceriana dei salari (Mincer 1974), secondo la quale l'impatto di alcune caratteristiche, quali il livello di istruzione, l'esperienza lavorativa e l'età, è studiato in termini di produttività potenziale; questa equazione viene solitamente arricchita di una serie di informazioni che possono risultare utili come ulteriori determinanti del livello salariale. Tra queste variabili si include spesso una variabile dicotomica relativa al sesso dell'individuo che permette di quantificare in maniera più immediata il differenziale salariale di genere, al di là di una semplice analisi descrittiva del fenomeno.

Gli studi sui differenziali salariali di genere sono stati condotti utilizzando una molteplicità di fonti statistiche e dati amministrativi, e diverse tecniche di stima. Ovviamente il valore del differenziale stimato nei vari studi è sensibile ai diversi modelli utilizzati nell'analisi, alla fonte dei dati e alla variabile presa in esame (reddito lordo o netto, reddito orario). La letteratura economica che affronta questo tipo di analisi è abbastanza ricca. In questa sezione presentiamo solamente alcuni dei lavori più rilevanti. L'esposizione non ha la pretesa di essere completamente esaustiva poiché abbiamo ristretto l'attenzione a studi che riguardano l'Italia e a lavori di ricerca pubblicati dopo l'anno 2000 su riviste e documenti nazionali e internazionali di consolidata qualità scientifica. Abbiamo quindi volontariamente escluso dall'analisi i contributi più datati e la vasta letteratura sui differenziali salariali di genere che si concentra sulla realtà di altri paesi.

La maggior parte degli studi che saranno presentati stimano il differenziale salariale in termini di *medie* di reddito lordo o netto e/o salario orario. Questo tipo di analisi, consolidata e ben accolta dalla comunità scientifica, si basa sull'assunzione implicita di un differenziale costante lungo la distribuzione dei redditi delle donne. Per questo, accanto ad una letteratura che studia i differenziali salariali sulle medie, si è sviluppata una letteratura che analizza il differenziale salariale di genere lungo tutta la distribuzione del salario (per esempio attraverso l'analisi quantilica) e permette di capire se la differenziazione salariale di genere sia un problema che riguarda solo i lavoratori che percepiscono una bassa retribuzione o se al contrario sia più marcato nelle fasce alte di retribuzione. Un altro modo per caratterizzare i vari contributi nella letteratura economica consiste nel distinguere la analisi che non tengono conto del problema della auto selezione delle donne nel mercato del lavoro e analisi che ne tengono conto. La scelta delle donne di partecipare al mercato del lavoro non è casuale e

questo problema risulta ancora più forte in contesti come quello dell'Italia, in cui i tassi di occupazione femminile sono bassi. A causa di questa selezione non casuale, il differenziale salariale potrebbe essere sottostimato. Questo punto sarà affrontato più nel dettaglio nei prossimi paragrafi.

In generale, i risultati dei contributi nella letteratura economica mostrano che: 1) a parità di qualifica professionale e di ore lavorate, le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini; 2) a parità di livelli di istruzione le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini; 3) il dislivello aumenta in termini relativi all'aumentare del reddito (più le donne percepiscono un salario elevato più il loro reddito è mediamente distante da quello degli uomini).

Il *gap* salariale cresce all'aumentare dell'età (il contributo delle donne al reddito familiare sembra essere limitato all'età di 35 anni; la cura dei figli e l'assistenza agli anziani sembrano indurre la componente femminile ad allontanarsi parzialmente dal lavoro, ricorrendo a forme di flessibilità lavorativa più o meno remunerata).

### 3.2.1. Differenziali salariali di genere: analisi sulle medie

In questo paragrafo presenteremo alcuni degli studi che stimano il differenziale salariale di genere in termini di *medie* di reddito lordo o netto e/o salario orario. Come già accennato nel precedente paragrafo, questo tipo di analisi, si basa sull'assunzione implicita di un differenziale costante lungo la distribuzione dei redditi e/o dei salari delle donne. Utilizzando i dati dell'European Community Household Panel (Echp), per l'anno 1995, il Comitato nazionale parità e pari opportunità (2001) mostra che gli uomini guadagnano in media il 20% in più delle donne e che l'84% di tale differenziale può essere attribuita a differenza nei rendimenti (effetto di dotazione), lasciando il rimanente 16% del *gap* non spiegato da differenze nei rendimenti e attribuibile potenzialmente a pura discriminazione di genere. Centra e Cutillo (2009) trovano risultati simili in termini quantitativi utilizzando dati ottenuti da una rilevazione condotta dall'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol) dal 2005 al 2008. Una simile analisi è stata condotta da Flabbi (2001) utilizzando dati della Survey of Household Income and Wealth (Shiw) raccolti da Banca d'Italia nel 1995. L'autore trova che circa il 73% del differenziale salariale (pari al 19%) è dovuto a differenze nei rendimenti. Il rimanente 27% del *gap* risulta attribuibile a pura discriminazione. Rustichelli (2005) utilizza dati dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (Inps, 1996-2002) e mostra come il 69% del differen-

ziale sia attribuibile a differenze nei rendimenti. Inoltre, tenendo anche conto del livello di istruzione, l'autore stima un differenziale attribuibile ai rendimenti maggiore.

Bettio (2002), utilizzando dati Echnp, analizza il rilevante problema della "segregazione occupazionale". Con questa espressione si definisce una ineguale distribuzione per genere degli individui tra le diverse occupazioni (Strober 1987). In linea teorica, le donne che scelgono di lavorare avrebbero la possibilità di accedere a qualunque professione. Nella pratica però ciò non accade: le donne infatti non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività e nelle professioni ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura. La letteratura economica distingue due forme di "segregazione occupazionale": la segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione. La prima evidenza l'esistenza di stereotipi sociali legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro; la seconda evidenza l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali. Bettio (2002) mostra come in Italia, il peso della segregazione occupazionale verticale sui differenziali salariali per sesso sia maggiore del peso della segregazione orizzontale, che risulta basso o ambiguo.

Adottando un metodo di indagine originale, Filippin e Ichino (2005) supportano l'esistenza di un "soffitto di cristallo", con particolare riferimento a donne con un alto livello di istruzione. Gli autori studiano le differenze di genere sulle aspettative e sulla realizzazione del *gap* salariale utilizzando un campione di studenti dell'Università Bocconi di Milano. I loro risultati mostrano inoltre che mentre la maggior parte degli uomini attribuisce il *gap* salariale a differenze nelle caratteristiche di uomini e donne, la maggior parte delle donne ritiene che il *gap* salariale dipenda da un atteggiamento discriminatorio da parte dei datori di lavoro. Gli autori ritengono che questa diversa percezione possa parzialmente spiegare l'esistenza del *gap* salariale: le donne infatti potrebbero essere portate ad investire meno sulle buone performance nel mercato del lavoro perché percepiscono i rendimenti di tale investimento come minori rispetto a quelli degli uomini.

Con un approccio diverso, Del Bono e Vuri (2011) analizzano le cause del differenziale salariale di genere che si riscontra tra uomini e donne agli inizi della carriera lavorativa. L'analisi empirica si fonda su dati dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (Inps) per il periodo 1985-1998. I risultati

suggeriscono che durante il periodo preso in esame il rapporto donna-uomo del salario orario medio è 94.8% all'entrata del mercato del lavoro ma diminuisce a circa l'84.9% dopo i primi dieci anni di esperienza lavorativa. Le autrici spiegano che circa la metà di questo differenziale salariale di genere si può attribuire a una minore mobilità lavorativa delle donne rispetto agli uomini. Due potenziali spiegazioni sono la minore inclinazione delle donne verso la contrattazione salariale e una diversa valutazione delle caratteristiche delle posizioni lavorative offerte dalle imprese di grandi dimensioni, in media in grado di offrire una migliore retribuzione.

### 3.2.2. Differenziali salariali di genere: analisi sulla distribuzione retributiva

Nella sezione precedente, sono stati presentati alcuni contributi sui differenziali retributivi *medi* tra uomini e donne. Questo tipo di analisi purtroppo però presenta delle limitazioni perché, come evidenziato da Addabbo e Favaro (2011), i dati evidenziano una forte differenza tra le distribuzioni delle retribuzioni degli uomini e delle donne. In particolare, la differenza consiste in una maggiore concentrazione delle donne nella coda sinistra della distribuzione (che corrisponde a salari più bassi) ed in una loro minore concentrazione nella coda destra della distribuzione (che corrisponde a salari più alti). Questa evidenza empirica ha suggerito agli stessi autori Addabbo e Favaro (2011), e ad altri autori i cui lavori sono di seguito presentati, di analizzare il *gap* retributivo lungo tutta la distribuzione salariale e non solo in corrispondenza della media.

Utilizzando dati dell'Echnp per l'anno 2003 e adottando la stima di regressione quantilica, Addabbo e Favaro (2011) analizzano il differenziale salariale attribuibile alla componente dei rendimenti delle caratteristiche in punti diversi della distribuzione delle retribuzioni delle donne e trovano che tale differenziale aumenta nelle parti estreme della distribuzione salariale. Inoltre, disaggregando il campione per diversi livelli di istruzione, le autrici riscontrano l'esistenza di un "glass ceiling" – "soffitto di vetro" – che rende più elevato il differenziale salariale nelle parti alte della distribuzione salariale per le donne più istruite, mentre per le meno istruite si notano differenziali salariali *in media* più elevati, ma con un aumento del differenziale sia nella parte bassa (risultato coerente con la presenza di un effetto chiamato in economia "sticky floor" – "pavimento appiccicoso"<sup>21</sup>)

<sup>21</sup> Con l'espressione "sticky floor" si intende uno scenario in cui il differenziale salariale si allarga in corrispondenza di bassi livelli salariali. Lo "sticky floor" può essere visto come uno scenario opposto a quello del "glass ceiling" (soffitto di vetro), espressione

che nella parte alta della distribuzione salariale (risultato coerente con l'esistenza di una minore progressione in carriera).

Favaro e Magrini (2008) si concentrano sull'analisi dei differenziali salariali su un campione di giovani nella prima fase dell'età lavorativa nelle province di Treviso e Vicenza, utilizzando dati dell'Inps per il periodo 1990-1997. Gli autori propongono una metodologia di valutazione della componente dei differenziali salariali analizzando l'intera distribuzione del differenziale salariale condizionata alla distribuzione delle caratteristiche individuali. L'analisi si concentra sulla relazione tra caratteristiche relative al capitale umano (misurato in termini di esperienza lavorativa, durata dell'occupazione e anni di istruzione) e discriminazioni. Gli autori trovano risultati apparentemente contrastanti: la discriminazione sembra essere correlata negativamente con gli anni di istruzione (il differenziale salariale sembra essere minore per le donne più istruite) e correlata positivamente con esperienza e durata dell'occupazione.

Arulampalam, Booth e Bryan (2005) utilizzano un campione di 11 paesi europei, tra cui l'Italia, e trovano che il valore del differenziale salariale cambia lungo la distribuzione salariale. In particolare, gli autori trovano riscontro empirico all'effetto "glass ceiling" – "soffitto di vetro", riscontrata anche da Addabbo e Favaro (2011). Inoltre i risultati evidenziano la presenza di differenziali più ampi nel settore privato sia nella parte alta che nella parte bassa della distribuzione salariale, e sorprendentemente, differenziali più elevati nella parte alta della distribuzione nel settore pubblico.

Lucifora e Meurs (2006) anche se con un *focus* specifico sulle determinanti del salario nel settore pubblico e privato, contribuiscono alla letteratura sui differenziali salariali di genere con un confronto di microdati relativi a Francia, Gran Bretagna e Italia. Utilizzando dati dalla Shiw per l'Italia e adottando il metodo di regressione quantifica, gli autori trovano che in Italia il differenziale salariale di genere aumenta lungo la distribuzione ed è massimo in corrispondenza dei livelli più alti della distribuzione salariale.

### 3.2.3. Differenziali salariali di genere: analisi che tengono conto dell'auto selezione delle donne nel mercato del lavoro

Come già osservato nel paragrafo 3.2., un problema sottolineato nella letteratura economica è la selezione non casuale del campione di occu-

largamente utilizzata per descrivere una barriera a futuri avanzamenti in carriera dopo il raggiungimento di un determinato livello.

pate. Un'analisi dei differenziali di genere che non tiene conto di questa selezione non casuale delle osservazioni per le quali si hanno informazioni sul salario, potrebbe in realtà sottostimare il *gap* salariale. Questo problema assume una grande rilevanza in paesi come l'Italia caratterizzati da un basso tasso di occupazione femminile. La recente crisi economica ha accentuato il problema, determinando anche una caduta dell'occupazione femminile qualificata a fronte dell'aumento di quella non qualificata (Istat 2011). Il tasso di occupazione delle donne italiane è ancora più basso per le madri che spesso interrompono il lavoro per motivi familiari, in particolare a seguito della nascita di un figlio. Secondo dati Istat (Istat 2011), in Italia mentre per gli uomini il tasso di occupazione di colloca al 67,7% nel 2010 (un valore leggermente inferiore rispetto alla media dell'Unione europea), il tasso di occupazione femminile si colloca appena al 46,1%, distante quasi 12 punti percentuali da quello Europeo (nella lista dei 27 paesi dell'Unione europea, solo Ungheria e Malta presentano tassi di occupazione femminile inferiori a quello italiano). Il fenomeno della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro si osserva soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno, dove i tassi di occupazione femminili sono inferiori di oltre venti punti percentuali rispetto al resto del paese (si passa dal 56,1% nel Nord al 30,5% nel Mezzogiorno).

Utilizzando l'ultima *wave* dell'Echp Addabbo e Favaro (2011) stimano un modello (modello di Heckman a due stadi – Heckman 1979) per correggere per la selezione non casuale del campione femminile. La loro analisi consente, tra le altre cose, di verificare il peso di ogni variabile nella spiegazione del differenziale salariale e delle diverse componenti – rendimenti e caratteristiche. I risultati ottenuti correggendo per l'errore dovuto alla selezione non casuale delle occupate, pongono in evidenza il vantaggio retributivo riconosciuto agli uomini, soprattutto se caratterizzati da una maggiore esperienza lavorativa.

Con gli stessi dati per l'anno 1998, Pissarides *et al.* (2005) evidenziano come la stima dei differenziali sia diversa tenendo conto della selezione non casuale. Gli autori mostrano infatti che il differenziale salariale calcolato senza correggere per la selezione non casuale delle occupate è pari all'8,5% per l'Italia, mentre risulta pari al 16% se si corregge per la selezione non casuale.

Adottando la stessa tecnica e utilizzando la stessa banca dati di Pissarides *et al.* (2005), Beblo *et al.* (2003) confrontano la realtà italiana con la realtà di altri paesi quali Germania, Regno Unito, Francia e Spagna. Gli autori mostrano come l'effetto legato alla diversa remunerazione delle caratteristiche per sesso sia maggiore in Italia. In particolare, l'effetto di remunerazione è maggiore dell'effetto di dotazione nelle posizioni di la-

voro a tempo indeterminato e per i lavoratori con un livello di istruzione media superiore.

Utilizzando dati dell'Echp, Olivetti e Petrongolo (2008) utilizzano diversi metodi per l'attribuzione del salario a individui non occupati e valutano un *gap* retributivo orario dell'8,2%. Stimano inoltre che la componente attribuibile ai diversi rendimenti delle caratteristiche è pari al 12,4%.

#### 4. Conclusioni

Dall'incontro tra la materia economica e giuridica si possono trarre alcuni importanti spunti di riflessione.

Gli studi economici mostrano e avvalorano quanto i giuristi possono solo immaginare. In generale, come evidenziato nella sezione precedente, i risultati dei contributi nella letteratura economica mostrano l'esistenza di differenziali salariali di genere anche a parità di qualifica professionale e di ore lavorate. Inoltre, tale *gap* non può essere spiegato da possibili differenze nel livello di istruzione tra uomo e donna. La maggior parte dei contributi mostra infatti come, anche a parità di livelli di istruzione, le donne percepiscano salari inferiori a quelli degli uomini: tale dislivello non è costante lungo la distribuzione dei redditi percepiti dalle lavoratrici ma aumenta in termini relativi all'aumentare del reddito. Questo suggerisce che più le donne percepiscono un salario elevato più il loro reddito è mediamente distante da quello degli uomini: il *gap* salariale si osserva anche per le lavoratrici che ricoprono posizioni lavorative di responsabilità e manageriali. L'analisi empirica mostra inoltre che tali differenze non sono costanti lungo tutto l'arco di vita lavorativa ma aumenta all'aumentare dell'età. Questo suggerisce che il contributo delle donne al reddito familiare è limitato alle fasi centrali della vita lavorativa (35-40 anni). Successivamente, la cura dei figli e l'assistenza agli anziani sembrano indurre la componente femminile ad allontanarsi parzialmente dal lavoro, ricorrendo a forme di flessibilità lavorativa più o meno remunerata.

Emerge che la discriminazione femminile è una realtà esistente. Inevitabilmente sorge la questione della compatibilità di questo dato economico con le norme di divieto di discriminazione tra uomo e donna. Si deve osservare che il sistema normativo se da un lato promuove le pari opportunità e i divieti di trattamenti differenti tra persone di genere diverso, dall'altro lato è complice, assieme ad altri fattori, dei risultati ottenuti dalle analisi economiche. Infatti, alla luce di quanto approfondito nella parte dedicata alla descrizione normativa, emergono due fattori che

possono rilevare in tal senso: la mancanza di un generale principio di parità di trattamento a parità di mansioni e la difficoltà di dimostrare, in sede processuale, l'esistenza di comportamenti discriminatori.

Circa il primo fattore, l'assenza della parità di trattamento, si deve premettere che tale principio trova la sua propria ragione nell'intento di favorire la produttività del lavoratore e non si rinviene alcun motivo per cui dovrebbe statuirsi diversamente. Di fatto, però, non si può nascondere che il datore di lavoro, in virtù di tale assenza, potrebbe adottare comportamenti discriminatori senza apparentemente violare alcuna norma. In altre parole, il datore di lavoro, nei limiti in cui sia rispettoso dei minimi garantiti dai contratti collettivi, può accordare con la lavoratrice un salario inferiore rispetto a quello previsto per il lavoratore senza essere automaticamente accusato di comportamenti discriminatori. Ne consegue che involontariamente la mancanza di un principio di parità di trattamento a parità di mansioni apre uno squarcio nelle tutele riservate alle donne perché si rende possibile un trattamento differente nei loro confronti senza incorrere nel divieto di discriminazione e quindi in alcun comportamento vietato.

Circa il secondo fattore, nonostante la discriminazione sia una realtà, in sede giudiziale, non si manifestano molti procedimenti volti ad accertarne l'esistenza. Infatti, se risulta facile poter trattare l'argomento secondo i principi generali, altrettanto non può dirsi entrando nel merito dei singoli casi. Il codice del 2006 prescrive che, chi intende agire in giudizio per il riconoscimento di una situazione di discriminazione ha l'onere di provare quanto denuncia. L'inversione dell'onere della prova ha carattere solo residuale ed interviene laddove la lavoratrice riesca a fornire «elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso» (art. 40 d.lgs. 198/2006). Pertanto, la lavoratrice discriminata con difficoltà riuscirà a fornire i dati che possano invertire l'onere della prova e con altrettanta difficoltà riuscirà a dimostrare l'esistenza di una discriminazione salariale.

Tra i vari studi sul differenziale di genere, c'è chi sostiene che le cause di tale fenomeno dovrebbero essere ricercate tra i modelli socio-culturali della famiglia tradizionale che, anche se mutati nel corso degli anni, vedono il ruolo della donna principalmente incentrato nel lavoro di cura della famiglia e dei figli, fattore che vari studi dimostrano essere il principale ostacolo all'incremento della partecipazione femminile al mer-

cato del lavoro e alla valorizzazione del lavoro delle donne. Tuttavia, la discriminazione retributiva di genere non è un fenomeno circoscritto al nostro paese, ma è diffuso e radicato anche nei sistemi sociali più avanzati. Questo suggerisce che le differenze retributive di genere siano solo la spia di una disuguaglianza più profonda dei sistemi produttivi e delle moderne organizzazioni sociali in cui la diversità tra i generi rimane il principale fattore di discriminazione e di ineguaglianza nei diritti. Infatti molti sistemi economici si fondano ancora su una particolare divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne. «Gli standard di vita, i salari, i servizi sociali, i trasferimenti pubblici, i tempi ed i luoghi dei processi produttivi, si basano sul presupposto che la famiglia funzioni come il meccanismo finale di aggiustamento tra produzione e riproduzione. Il lavoro non pagato delle donne, quello prestato gratuitamente e per "amore", mostra che l'onere degli aggiustamenti ricade quasi esclusivamente su di esse» (Isfol 2008, p. 10). È quindi l'ineguaglianza di genere nella distribuzione del lavoro non pagato che determina le condizioni materiali delle donne nel mercato del lavoro, in termini di tassi di attività, settori, qualifiche, percorsi di carriera e soprattutto retribuzione.

Per concludere quindi, il problema del *gap* salariale di genere non dovrebbe essere studiato come un problema isolato ma dovrebbe essere affrontato nell'ambito dell'analisi delle politiche di *welfare* e delle politiche di offerta dei servizi alle famiglie. In particolare, la costruzione di politiche di *welfare* finalizzate alla creazione e diffusione di strutture e servizi alle persone e per l'infanzia e la promozione di campagne di comunicazione e controlli in materia di discriminazione sul lavoro, nei percorsi di carriera e nelle retribuzioni potrebbero determinare una parziale eliminazione del fenomeno della discriminazione salariale.

#### Riferimenti bibliografici

- Addabbo T., Favaro D. (2011), *Gender Wage Differentials by Education in Italy*, in *Applied Economics*, vol. 43 (29), p. 4589.
- Amato F., Barbera M., Calafà L. (2007), *Codificazioni mancate: riflessioni critiche sul codice delle pari opportunità*, in Barbera M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano: Giuffrè, p. 227.
- Angiello L. (1979), *La parità di trattamento nel rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Arulampalam W., Booth A.L., Bryan M.L. (2005), *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wages Distribution*, in *ISER Working Paper*, n. 25, 2005. Colchester: University of Essex.
- Ballestrero M.V. (2007), *Europa dei mercati e promozione dei diritti*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". it - 55.
- Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003), *Measuring Selectivity Corrected Gender Wage Gaps in the EU*, in *ZEW Discussion paper*, n. 03-74.
- Bellomo S. (2002), *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino: Giapichelli.
- Bettio F. (2002), *The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe*, in *Canadian Public Policy-Analyse de politiques*, vol. XXVII, Supplement, 1, S65-S84.
- Borelli S. (2001), *Diritto alla retribuzione proporzionata e sufficiente e criteri di rivalutazione dei crediti di lavoro*, in RIDL, p. 662.
- Castelvetri L. (1992), *Fonti collettive e differenziazioni normative tra lavoratori*, in DRI, p. 81.
- Centra M., Cutillo A. (2009), *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Collana studi Isfol, n. 2, 2009.
- Chieco P. (1994), *La parità negata Corte di Cassazione e Corte Costituzionale in rotta di collisione. Verso un nuovo (e risolutivo) intervento del giudice delle leggi?*, in RGL, p. 451.
- Comitato Nazionale Parità e Pari Opportunità (2001), *I differenziali salariali per sesso 1980-2000: l'Italia e l'Europa*, Roma: Istituto Poligrafico dello Stato.
- De Luca M. (1991), *Parità di trattamento nei rapporti privati di lavoro: profili problematici e prospettive di un recente "revirement" giurisprudenziale*, in DL, p. 406.
- Del Bono E., Vuri D. (2011), *Job Mobility and the Gender Wage Gap in Italy*, in *Labour Economics*, vol. 18, p. 130.
- Del Punta R. (1993), *Parità di trattamento e rapporto di lavoro*, in GC, p. 2362.
- Del Punta R. (1995), *Parità di trattamento e autonomia collettiva*, in RIDL, p. 329.
- Esposito C. (1954), *Eguaglianza e giustizia nell'art. 3 della Costituzione*, in *La Costituzione italiana. Saggi*, Padova: Cedam.
- Eurostat (2009), *Labour Market Statistics*, Eurostat Pocketbooks.
- Fargnoni B. (2002), *La retribuzione*, Milano: Giuffrè.
- Favaro D., Magrini S. (2008), *Group Versus Individual Discrimination among Young Workers: A Distributional Approach*, in *Journal of Socio-Economics*, vol. 37 (5), p. 1856.
- Ferraro G. (1991), *Poteri imprenditoriali e clausole generali*, in DRI, p. 163.
- Flabbi L. (2001), *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*, Bologna: Il Mulino.
- Ghera F. (2003), *Il principio di eguaglianza nella Costituzione italiana e nel diritto comunitario*, Padova: Cedam.
- Grandi M., Pera G. (1996), *Commentario breve sulle leggi del lavoro*, Padova: Cedam.
- Heckam J.J. (1979), *Sample Selection Bias as a Specification Error*, in *Econometrica*, vol. 47 (1), p. 153.
- Isfol (2008), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I Libri del Fondo Sociale Europeo.
- Istat (2004), *Annuario statistico italiano*, Roma: Istat.
- Istat (2009), *Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2008*, Statistiche in breve del 27 aprile 2009, Roma: Istat.
- Istat (2011), *La situazione nel Paese nel 2010: Rapporto Annuale*, Roma: Istat.
- Juhn C., Murphy K.M., Pierce B. (1993), *Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill*, in *Journal of Political Economy*, vol. 101 (3), p. 410.
- Loi P. (2008), *La ragionevolezza come predicato delle differenze di trattamento*, in RGL, p. 510.

- Lucifora C., Meurs D. (2006), *The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy*, in *The Review of Income and Wealth*, vol. 52 (1), p. 43.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Mobiglia M. (2002), *Principio di non discriminazione*, in Biagi M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Milano: Giuffrè, p. 171.
- Mortati C. (1976), *Istituzioni di diritto pubblico*, Padova: Cedam.
- Olivetti C., Petrongolo B. (2008), *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps*, in *Journal of Labour Economics*, vol. 26 (4), p. 621.
- Pasetti G. (1970), *Parità di trattamento e autonomia privata*, Milano: Giuffrè.
- Pasqualetto E. (2007), *I divieti di discriminazione*, in Carinci F., *Diritto del lavoro*, Torino: Utet, p. 482.
- Perulli A. (1992), *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano: Giuffrè.
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B., Wasmer E. (2005), *Wage Gaps*, Ch. 5, Part I, in Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (a cura di) (2005), *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford: Oxford University Press.
- Rescigno G.U. (1999), *Il principio di eguaglianza nella Costituzione italiana, in Principio di eguaglianza e principio di legalità nella pluralità degli ordinamenti giuridici*, Padova: Cedam.
- Rescigno P. (1966), *Il principio di uguaglianza nel diritto privato*, in Rescigno P., *Persona e Comunità*, Bologna: Il Mulino.
- Santoro Passarelli G., Ventura L. (1990), *Il problema della parità di trattamento retributivo*, in *DLRI*, 1990, p. 576.
- Scognamiglio R. (1990), *Parità e libertà di trattamento economico e inquadramento dei lavoratori (a proposito di due recenti sentenze del supremo collegio)*, in *MGL*, p. 158.
- Smuraglia C., (1967) *La persona del prestatore di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Stromber M.H. (1987), *Occupational Segregation*, voce del dizionario di *economia The New Palgrave*, a cura di J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman.
- Tremolada M. (2007), *La parità di trattamento fra i lavoratori*, in Carinci F., *Diritto del lavoro*, Torino: Utet, p. 519.
- Tullini P. (1990), *Clausole generali e rapporto di lavoro*, Rimini: Maggioli Editore.
- Zilio Grandi G. (1995), *Cfl e indebita annotazione sul libretto del lavoro*, in *LG*, p. 261.
- Zilio Grandi G. (1996), *La retribuzione*, Padova: Cedam.
- Zilio Grandi G. (2005), *Nozione di retribuzione, parità uomo-donna e regimi professionali di sicurezza sociale. La parità di trattamento tra ordinamento comunitario e nazionale*, in *OGL*, p. 50.
- Zoli C. (1998), *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore*, Milano: Giuffrè.

## La retribuzione c.d. di produttività nella "nuova" contrattazione aziendale: questioni ed esiti

di Micaela Vitaletti

*Sommario:* 1. Le vicende della retribuzione variabile. - 2. La retribuzione variabile nelle relazioni sindacali... - 2.1. ...e nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011. - 3. Alcune riflessioni sulle funzioni della retribuzione variabile.

### 1. Le vicende della retribuzione variabile

Molte sono le espressioni che la contrattazione collettiva utilizza per riferirsi a quella parte della retribuzione da corrispondere a fronte del raggiungimento di un risultato, di solito legato alla produttività e/o alla redditività dell'impresa (Zilio Grandi 2008).

"Riconosciuta" formalmente per la prima volta nell'ambito del Protocollo del 23 luglio 1993, la parte variabile della retribuzione ha subito nella pratica delle relazioni sindacali significative evoluzioni anche a seguito dei successivi accordi interconfederali. Non sfugge certamente che già in precedenza l'autonomia collettiva avesse previsto l'erogazione di un trattamento integrativo alla retribuzione sufficiente, ma il Protocollo "fissa" le caratteristiche, attribuendo al secondo livello della contrattazione l'esclusività della materia con l'obiettivo di realizzare un duplice risultato: valorizzare la contrattazione aziendale e legare una parte del corrispettivo alla produttività e alla redditività dell'impresa.

Se l'istituto non è sempre stato coltivato in stretta correlazione alla sua funzione "sulla carta" (tanto da non corrispondere ogni volta al significato originario ad esso attribuito), non v'è dubbio che, in ogni caso, esso riassume il tentativo di incrementare al di fuori delle maglie del contratto collettivo nazionale il trattamento economico del lavoratore in una logica diversa e opposta a quella della perequazione.

La centralità dell'istituto, che da quasi un ventennio caratterizza la contrattazione aziendale, non sembra in alcun modo smentita dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, che rinvia alla retribuzione variabile per «incentivare [...] la contrattazione di secondo livello che