

# **GENDER PAY GAP E CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN FRIULI VENEZIA GIULIA**

a cura del  
Coordinamento  
Donne  
Cisl FVG





# INDICE

- 1**  
**Introduzione** – pag. 4
- 2**  
**Progetto: obiettivi e finalità.** – pag. 5
- 3**  
**Metodologia e struttura.** – pag. 6
- 4**  
**Temi principali** – pag. 7
- 5**  
**Gender pay gap** – pag. 8
- 6**  
**La carriera delle donne** – pag. 9
- 7**  
**Conciliazione dei tempi vita e lavoro** – pag. 11

## **8**

**Part time**

– pag. 15

## **9**

**Il bisogno di welfare  
contrattato**

– pag. 16

## **10**

**La bilateralità a  
sostegno della  
parità di genere**

– pag. 18

## **11**

**Molestie e violenza  
sui luoghi di lavoro**

– pag. 19

## **12**

**Epilogo**

– pag. 21

## **13**

**Conclusioni**

– pag. 22

**GENDER PAY  
GAP  
E  
CONTRATTAZIONE  
DI 2° LIVELLO  
IN  
FRIULI VENEZIA  
GIULIA**

# INTRODUZIONE

Parità salariale per le donne significa maggiore indipendenza economica, migliori opportunità di carriera, riduzione della povertà e maggior potere decisionale: ottenerla non è solo un diritto, ma un vantaggio per le persone, le famiglie, le imprese e l'intera società.

Anche in Friuli Venezia Giulia il divario retributivo di genere permane una realtà troppo spesso silenziosa: come Sindacato, sentiamo il dovere di dare voce a questa disuguaglianza e di trasformarla in azione.

Uno dei mezzi che abbiamo a disposizione è la contrattazione di secondo livello. Quest'ultima riveste un ruolo strategico per affrontare le disuguaglianze retributive e promuovere modelli organizzativi più equi, inclusivi e sostenibili attraverso il dialogo tra sindacato e aziende.

In Friuli Venezia Giulia ci sono già esperienze positive al riguardo: ci sono infatti accordi che valorizzano il lavoro delle donne, che favoriscono la conciliazione tra vita e lavoro, l'utilizzo dello smart working, l'attenzione al part time e al welfare contrattato.

Questa brochure, anche se non esaustiva, vuole essere uno strumento di lavoro per sindacalisti, RSU e RSA.

Racconta da dove siamo partiti, cosa stiamo già facendo e soprattutto dove vogliamo andare, mettendoci costantemente in ascolto delle necessità delle nostre iscritte e dei nostri iscritti.

Per la Cisl del Friuli Venezia Giulia e il suo Coordinamento Donne la parità salariale non è solo un traguardo da raggiungere, ma un impegno da rinnovare ogni giorno per creare un giusto ed equo cambiamento.

Alessia Cisorio  
Coordinamento Donne Cisl FVG

# PROGETTO: OBIETTIVI E FINALITÀ

Il progetto sul **Gender Pay Gap** nasce dall'esigenza di mettere al centro la **partecipazione delle donne nel mondo del lavoro**, per analizzare quali sono i fattori che ne influiscono negativamente e i possibili elementi di crescita e di sviluppo.

Per CISL FVG e il Coordinamento Donne FVG è prioritario implementare politiche per la parità occupazionale e retributiva.

- Le donne
- tendono a lavorare meno ore, in settori scarsamente retribuiti;
  - occupano posizioni di livello inferiore rispetto agli uomini;
  - guadagnano di meno, con ripercussioni sui trattamenti pensionistici.

Accrescere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è una questione di giustizia ed equità, nonché un bene per la società.

Significherebbe infatti avere un PIL più alto, famiglie con più figli e più soldi nelle casse dello stato.

	Occupazione femminile	Occupazione maschile
FVG	65,4%	73,5%
Italia	52,2%	70,4%
Unione Europea	71%	73,4%

Occupazione delle donne tra i 25-49 anni	
Con figli di età <6 anni	55.5%
Senza figli	76.6%

# METODOLOGIA E STRUTTURA

Il progetto si è sviluppato in 3 fasi:

## FASE 1

Esame di **26 CCNL Nazionali** per capire e valutare se nella contrattazione nazionale si annidasse la disparità salariale.

## FASE 2

**Somministrazione** di un **questionario anonimo alle donne** attive della CISL per capire quali secondo loro sono i fattori che causano disparità salariale, il loro sentire nei contesti lavorativi, le loro necessità e possibili soluzioni.

## FASE 3

Rilevazione degli **strumenti utili e buone prassi già utilizzate** e replicabili attraverso la **contrattazione di 2° livello** nelle aziende in Friuli Venezia Giulia.

# TEMI PRINCIPALI

1

Carriera professionale,  
formazione, forme di  
discriminazione

Soddisfazione rispetto  
alla situazione  
lavorativa delle donne

2

3

Lavoro part time  
volontario e/o  
involontario

Flessibilità oraria e utilizzo dello  
strumento del lavoro agile

4

5

Conciliazione dei tempi vita/lavoro,  
condivisione dei ruoli di cura, strumenti  
utili per il cambiamento

Welfare contrattuale

6

7

Bilateralità e  
integrativi regionali

Tutele delle donne vittime di  
molestie e violenze

8

# GENDER PAY GAP

IL DIVARIO SALARIALE DI GENERE È UN FENOMENO DIFFUSO A LIVELLO GLOBALE: IN ITALIA È DI CIRCA 9.000€ ANNUI

L'**Italia** è tra gli ultimi paesi UE con un gap salariale di oltre il 20%, che raggiunge anche il 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e servizi all'impresa.

In **Friuli Venezia Giulia** il reddito medio annuo è di circa 25.000€: le **donne** però guadagnano una media di 17.000€ annui a causa del minor numero di ore lavorate e salari sempre più bassi.

Malgrado le donne abbiano una **maggiore scolarizzazione** (52,6% diplomate e 59,9% laureate) e voti mediamente migliori, sono ancora penalizzate nella carriera.

Perdura infatti la **discriminazione**, quasi sempre indiretta, che le costringe a percorsi professionali discontinui o al part time, spesso dovuti alla maternità o ai compiti di assistenza nei confronti dei genitori anziani e/o familiari non autosufficienti.

L'impegno del sindacato è fondamentale per un maggiore presidio nei contesti aziendali: si concretizza con azioni forti e l'utilizzo di strumenti come il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

Com'è il tuo stipendio rispetto a quello degli uomini che conosci che svolgono la tua stessa mansione?

Non lo so 29.3%

Inferiore 31.4%

Uguale 38.3%

Superiore 1%

## BUONE PRATICHE NELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN FVG

- ◆ Attivazione di commissioni bilaterali aziendali per la valutazione delle mansioni svolte.
- ◆ Passaggio automatico dopo X mesi al livello superiore nel caso di assunzione al livello base.
- ◆ I periodi di maternità obbligatoria, congedo parentale, 104, congedo matrimoniale e malattie oncologiche sono considerati come periodo di lavoro effettivo e come tali concorrono al raggiungimento del premio aziendale.

# LA CARRIERA DELLE DONNE

## PERCEZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI NEL PERCORSO PROFESSIONALE

Ulteriori elementi di **criticità** sono emersi indagando sulla percezione che le donne intervistate hanno riguardo ad alcuni elementi, tra cui:

- **adeguatezza** del percorso di crescita;
- valorizzazione delle proprie **competenze** da parte del datore di lavoro;
- **congruità** del lavoro svolto rispetto agli studi effettuati.

## UN PERCORSO A OSTACOLI FRA VINCOLI E POCHE OPPORTUNITÀ

Resta alta la consapevolezza delle donne di dover dimostrare di più rispetto ai colleghi maschi per emergere, migliorare la propria posizione lavorativa e accedere a promozioni.

Ho avuto un percorso lavorativo in continua crescita



Ho avuto un percorso professionale discontinuo



Ho cambiato più aziende, ma non per mia scelta



Le donne, rispetto agli uomini, devono impegnarsi e dimostrare di più nel posto di lavoro



Viene valorizzata la mia competenza, esperienza, potenzialità da parte del datore di lavoro





È fondamentale agire sulla **formazione continua** e sulla crescita professionale per operai, impiegati e quadri attingendo a fondi aziendali o specifici di settore.

In questo la **contrattazione di secondo livello** può fare molto, introducendo e potenziando **strumenti di valutazione** delle competenze e delle performances che riducano al minimo o eliminino la variabile della discrezionalità all'avanzamento di carriera attraverso un sistema equo e trasparente per tutti.

## **BUONE PRATICHE NELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN FVG**

◆ Sviluppo professionale attraverso:

- valutazioni annue di performance;
- dialogo bidirezionale;
- iniziative e programmazione formativa ad hoc anche per tutto il personale;
- promozione dell'apprendimento continuo attraverso piattaforme digitali, inclusi i temi del linguaggio inclusivo, sicurezza sul lavoro, molestie e violenza e uso delle tecnologie come la realtà virtuale.

◆ Commissione pari opportunità per:

- individuare azioni positive per una maggior presenza femminile nei processi aziendali;
- elaborazione da parte dell'azienda di dati relativi agli inquadramenti contrattuali e di genere attraverso la stesura del Rapporto Biennale per la parità di genere.

◆ Passaggio automatico al livello superiore dopo X anni.

# CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA E LAVORO

FAMIGLIA O LAVORO: QUESTO È IL DILEMMA

Rispetto al lavoro che svolgo riesco a conciliare i tempi vita/lavoro

SI 53,4%

NO 46,6%

19% Ho rinunciato alla maternità o alla cura diretta dei familiari per mantenere il lavoro e/o i livelli retributivi

56% Gravidanza e maternità sono state/potrebbero essere un ostacolo per l'avanzamento di carriera

44% Gli impegni professionali del partner prevalgono rispetto ai miei

Il sistema del nostro Paese obbliga ancora le donne, e più in generale le famiglie, a fare scelte difficili e a volte dolorose.

Sono però le donne a fruire maggiormente dei congedi parentali:

è fondamentale che la contrattazione sostenga il processo culturale per la condivisione dei ruoli di cura tra uomini e donne.

In FVG il tasso di natalità è di 1,2 figli per donna, il secondo valore più in basso in Italia dopo quello della Sardegna. È perciò necessario sostenere la **genitorialità**.

I seguenti fattori, uniti a un lavoro stabile, correttamente retribuito e sicuro, possono impattare positivamente sulla natalità:

- combattere ed eliminare gli stereotipi di natura culturale;
- favorire una formazione specifica sui relativi temi;
- migliorare i servizi per la conciliazione vita-lavoro, sia nelle aziende che nella società, con interventi e misure concrete di natura economica;
- prevedere la flessibilità nella prestazione lavorativa, con congedi e permessi adeguatamente retribuiti oltre la scadenza del 12° anno del figlio, incentivandone la fruizione da parte sia di uomini che di donne;
- attivare una rete di servizi territoriali adeguata.

## QUALI SECONDO TE POSSONO ESSERE LE INIZIATIVE UTILI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA/LAVORO?

01

Flessibilità oraria

02

Servizi per assistenza figli e familiari

03

Smart working

04

Welfare aziendale

05

Corsi di formazione e aggiornamento

06

Questionari aziendali per rilevare criticità e necessità dei lavoratori

Alle iniziative utili al fine della **conciliazione dei tempi vita-lavoro** vanno affiancati gli obiettivi che non devono compromettere la possibilità di **carriera lavorativa**, come:

- lavoro per obiettivi periodici;
- possibilità di lavorare alcuni giorni in azienda e altri in smart working;
- garanzia di una postazione lavorativa, anche diversa dalla propria abitazione, fornita di strumenti tecnologici ed ergonomicamente adeguati, e relativa formazione sul loro utilizzo.

Questi punti sono perseguibili attraverso lo strumento concreto della contrattazione, che deve definire il loro utilizzo in modo chiaro sia per donne sia per uomini.

## BUONE PRATICHE NELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN FVG

- ◆ Flessibilità di ingresso entrata/uscita per X minuti.
- ◆ Permessi retribuiti aggiuntivi per genitori fino X gg nel primo anno di vita del figlio, X gg per inserimento al nido/materna, (utilizzabile anche ad ore) e supporto dell'adattamento familiare sia per nascita che adozione.
- ◆ Flessibilità per casi di lavoratrici e lavoratori
  - con problemi di salute;
  - affetti da malattie oncologiche o degenerative;
  - con figli con meno di X anni, con patologie legate all'apprendimento, portatori di disabilità e necessità di assistenza continua, 104.

- ◆ Permessi per adozione e affidamento: sono previste X ore a titolo di "Permessi per Adozione" riconosciuti ad entrambi i genitori (se assunti nella stessa azienda) entro i primi X mesi di ingresso nel nucleo familiare.

- ◆ Possibilità di lavorare per X gg in smart working, con un'estensione di ulteriori X gg mensili, per
  - lavoratrici in stato di gravidanza;
  - dipendenti fragili;
  - esigenze temporanee di salute;
  - assistenza familiari;
  - lavoratori genitori fino al 1° anno di vita del figlio.

- ◆ Giornata retribuita per il primo giorno di scuola del figlio.

- ◆ Congedo parentale: integrazione fino al raggiungimento dell'X% dell'indennità.

◆ Integrazione di ulteriori X gg al 100% di congedo parentale per i padri.

◆ Integrazione del 100% della retribuzione da parte del DL per il periodo di interdizione anticipata.

◆ La/il lavoratrice/ore può richiedere un ulteriore periodo di congedo non retribuito di X mesi fino al terzo anno di vita del bambino/ina.

◆ Iniziative formative a favore della genitorialità.

◆ Asilo nido aziendale e relativo servizio di centro estivo/invernale fino a X anni del bambino/a.

◆ Ulteriori X gg di permesso oltre quelli previsti dalla norma per malattia del figlio fino a X anni retribuiti al 100%.

◆ Aumento della conservazione del posto di lavoro per malattie gravi in base all'anzianità di servizio.

◆ “Ferie Solidali”: si possono cedere giorni di ferie eccedenti il monte ore annuo e un max di X gg di permessi individuali retribuiti. Saranno beneficiari le lavoratrici/ori con gravi patologie che hanno superato il periodo di comporto, lavoratrici/ori con figli e parenti fino al 1° grado affetti da gravi patologie.

◆ X ore di permesso per esami diagnostici o visite mediche specialistiche.

◆ Percorso di coaching e counseling “Mamma Work in Progress” per aiutare la neo e futura mamma in un’esperienza serena, conciliando vita privata e lavoro.

◆ X permessi all’anno per figli/figlie con disabilità, anche frazionabili fino ai 12 anni di vita del bambino/ina.

◆ X permessi all’anno per genitori anziani con disabilità, nel caso di ricovero e/o dimissioni presso istituti di cura.

# PART TIME

DA QUELLO SUBITO A QUELLO SCELTO

Se sei occupata part-time, qual è la motivazione principale?

Cura dei figli 50,3%

Non è una mia scelta 27,5%

Avere più tempo per altre attività 23,3%

Cura per persone anziane/non autosufficienti/disabili 11,4%

Il campione delle donne che ha risposto al questionario è composto per il **37,5%** da lavoratrici con contratto di lavoro part time. Il **27,5%** dichiara che il part time è **involontario**.

Tra le lavoratrici impiegate part time, il 50,3% delle donne lo ha scelto per la cura dei figli, l'11,4% per la cura di persone anziane/non auto sufficienti/disabili.

Il lavoro a tempo parziale involontario è un fenomeno noto che va contrastato con interventi di carattere strutturale:

- da un lato vi è l'esigenza che questa modalità venga **concessa a tutte le lavoratrici che ne fanno richiesta**, elevando le quote, se previste, dai contratti nazionali e prevedendone la reversibilità in favore del full time;

- dall'altro abbiamo donne che vogliono lavorare full time ma sono **costrette a lavorare part time**.

È necessario valorizzare il lavoro di cura:

**Cgil, Cisl, Uil** sostengono che “il lavoro di cura non retribuito, svolto in prevalenza dalle donne, è un fattore fondamentale del welfare del nostro Paese ed è necessario tenerne conto a livello previdenziale con misure adeguate, come il riconoscimento di dodici mesi di anticipo per ogni figlio per tutte le prestazioni pensionistiche e la valorizzazione ai fini pensionistici del lavoro di cura, sia per donne che uomini, di persone disabili o non autosufficienti in ambito familiare”.

**BUONE PRATICHE  
NELLA  
CONTRATTAZIONE  
E DI 2° LIVELLO  
IN FVG**

◆ Part time per una percentuale massima dell'X% dei dipendenti, per genitori con figli minori di X anni, per lavoratrici/ori con problemi di salute, per figli/convidenti portatori di disabilità e assistenza continua, 104.

# IL BISOGNO DI WELFARE CONTRATTATO

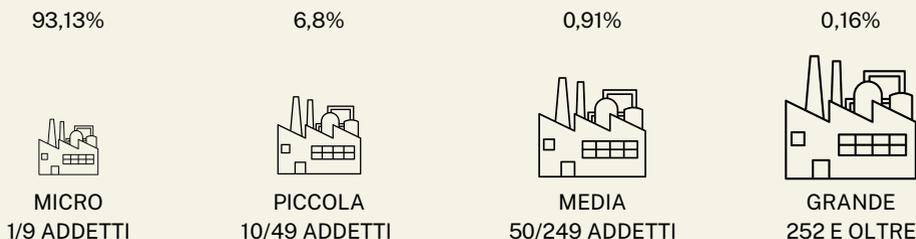


## LA DIMENSIONE AZIENDALE: UN FATTORE DETERMINANTE

La dimensione aziendale è un fattore che **impatta sensibilmente** il reddito: all'aumentare della classe dimensionale dell'impresa aumenta infatti anche il reddito percepito.

La possibilità di utilizzo delle misure del **welfare aziendale** è più diffusa nelle grandi aziende, dove sono più alte la sindacalizzazione e la copertura della contrattazione di 2° livello .

Garantendo una maggiore stabilità e sindacalizzazione dell'impresa, con la possibilità di sottoscrivere accordi di secondo livello, si può incidere sui livelli retributivi.



Dati delle imprese Attive al 27/08/2024 del 2° trimestre 2024 forniti della Camera di Commercio FVG

Il 60,9% delle donne ha risposto che nella propria azienda non ci sono iniziative a sostegno della conciliazione tempi vita/lavoro. Per migliorare la vita lavorativa il welfare potrebbe essere uno strumento utile sia come forma di risparmio che di conciliazione.

È necessario **conoscere i servizi offerti dal territorio**, cercando di lavorare in modo sinergico rispetto alle misure contrattuali di sostegno alla conciliazione.

Tra le varie richieste spicca la necessità di misure per la **cura dei figli** e per la **non autosufficienza**: basti pensare alla fondamentale figura del caregiver, che vede la presenza femminile al 26% contro il 6% degli uomini.

Tra chi ha accesso a queste misure il parere è generalmente positivo, segno della **potenzialità della contrattazione aziendale** a supporto delle variegate esigenze di vita delle lavoratrici e lavoratori, mentre tra chi ha dichiarato di non godere di forme di welfare (la maggioranza), **l'interesse è molto elevato**.

## BUONE PRATICHE NELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN FVG

- ◆ Bonus di X euro per la procreazione medica assistita.
- ◆ Bonus di X euro per l'adozione.
- ◆ Bonus bebè di X euro.
- ◆ Asilo nido aziendale.
- ◆ Rimborso e sostegno per spese educative e scolastiche, dall'asilo nido alla scuola superiore, rimborso campus, corsi di lingue, vacanze studio, università, libri di testo.
- ◆ Accesso a centri medici e servizi di supporto psicologico, oltre a quelle già previste dai piani sanitari.
- ◆ Ulteriore assicurazione infortuni e Long Term Care (assicurazione contro la non autosufficienza), completamente a carico dell'azienda.
- ◆ Rimborso spese per assistenza familiare per supporto familiari non autosufficienti e servizi socio assistenziali: l'azienda eroga un importo annuo pari a X euro. Tale contributo può rientrare nella tassazione agevolata.
- ◆ Incentivi per la mobilità sostenibile, che contribuisce a coprire le spese di trasporto per casa-lavoro.
- ◆ Portale "benessere" che include risorse per il benessere fisico, psicologico e persino supporto finanziario per la gestione economica familiare.
- ◆ "Pacchetto welfare" aggiuntivo annuale per tutti i dipendenti, pari a X euro l'anno, a integrazione delle quote già disponibili.

# LA BILATERALITÀ A SOSTEGNO DELLA PARITÀ DI GENERE

Gli **Enti Bilaterali** sono organismi di natura contrattuale costituiti da **associazioni sindacali e datoriali** maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Possono mettere a disposizione degli strumenti utili per rispondere ai fabbisogni di lavoratrici e lavoratori delle **imprese di dimensioni più piccole**, dove è più difficile ottenere una contrattazione di 2° livello.

Possono fornire misure e incentivi economici che favoriscono la partecipazione delle donne al mercato

del lavoro, e il supporto per l'accesso a servizi e prestazioni volti a promuovere la conciliazione.

Un possibile strumento per ridurre il divario può dunque essere dato dalla bilateralità attraverso un sostegno anche di natura economica alle lavoratrici e datrici di lavoro nelle aziende di piccole dimensioni.

## BUONE PRATICHE NELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN FVG

◆ L'Ente Bilaterale riconosce a lavoratrici/lavoratori un'integrazione all'indennità di fruizione del congedo parentale pari al X% della retribuzione percepita per X mesi.

◆ Viene riconosciuto un importo una tantum di X euro per la nascita/adozione dei figli sia per i dipendenti che i titolari di aziende.

◆ Viene riconosciuta un'integrazione dell'X% della retribuzione nei 5 gg di malattia del figlio fino agli 8 anni.

◆ Contributi per un importo X per la frequenza dei figli negli asili nido, centri estivi, spese scolastiche, dopo scuola, logopedia, psicomotricità..

◆ Corsi di formazione professionalizzante multi-aziendale o per singola impresa, interamente gratuiti per i lavoratori e le imprese.

◆ In caso di ricovero ospedaliero del minore viene riconosciuta una copertura del X% per un numero di X ore annue terminate le ore di permesso previste da CCNL.

◆ Contributi per iscrizione dei figli ad istituti scolastici o paritari dalle elementari all'università.

◆ Contributo del X% per un max di X ore annue per accompagnare i figli/ genitori a visite, terminate le ore di permesso retribuito previste da CCNL.

◆ Contributo X per la non autosufficienza a favore del lavoratore, figli, coniuge, genitore con disabilità superiore al 45%.

# MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Anche nei luoghi di lavoro possono essere messe in atto molestie o comportamenti indesiderati tali da violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore, che creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Stando alla **Convenzione 190 dell'ILO** (ratificato con Legge n.4 del 15 gennaio del 2021), le molestie non hanno solamente un tono sessuale e di genere.

Tuttavia, le più colpite rimangono le donne.

## BUONE PRATICHE NELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN FVG

- ◆ Possibilità di segnalazioni anonime attraverso il Comitato Codice Etico istituito presso l'Azienda.
- ◆ Iniziative di sensibilizzazione e formazione per tutta la forza lavoro attraverso enti ed associazioni specializzati.
- ◆ Servizio gratuito di consulenza psicologica.
- ◆ È stato istituito un centro di ascolto aziendale.

In UE **1 donna su 3** ha subito molestie sessuali sul luogo di lavoro. Nella fascia di età tra i 18 e 29 anni la percentuale sale al 41,6%.

Gli **autori delle molestie** sono prevalentemente colleghi (15,8%) , clienti o altre figure professionali (9,3%), superiori o supervisori (7,4%).

Si tratta di un fenomeno oggi ancora molto sommerso perché sono veramente poche le persone, donne o uomini, che denunciano.



◆ Per tutto il periodo di assenza per congedo per donne vittime di violenza, l'azienda si impegna a versare la quota individuale della previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

◆ L'azienda riconosce un ulteriore periodo di X mesi di congedo, retribuito all'X% alle donne vittime di violenza.

◆ L'Azienda riconosce un ulteriore periodo elevabile a 12 mesi di congedo NON retribuito alle donne vittime di violenza.

◆ Affissione di numeri telefonici utili.

◆ Assemblea sindacale con la partecipazione della Consigliera di parità ed enti ed associazioni del territorio.

◆ Rimodulazione orario di lavoro.

◆ Per tutto il personale, compresi i dirigenti, viene inserito un modulo specifico di formazione sul tema "violenze e molestie attraverso la prevenzione, l'individuazione e la gestione di eventuali casi".

Ecco perché è fondamentale analizzare il fenomeno e mettere in campo delle buone pratiche, partendo dal DVR attraverso la valutazione dei rischi psicosociali correlati al rischio di violenze e molestie.



In Friuli Venezia Giulia, nel II trimestre del 2024, i casi sono stati 323.

# EPILOGO

I **divari** che penalizzano le lavoratrici sono ancora molti. È essenziale implementare e sostenere una politica in grado di ridurre questi gap inaccettabili attraverso azioni come:

- l'eliminazione degli ostacoli che limitano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- favorire la condivisione dei ruoli di cura;
- favorire la formazione continua delle competenze.

È altresì indispensabile tenere conto dei **nuovi bisogni emergenti** per rafforzare la rete di servizi territoriali a sostegno delle famiglie, figli, e anziani e/o non autosufficienti, a partire dagli interventi infrastrutturali previsti dal PNRR.

Come Sindacato possiamo ridurre il gap salariale attraverso la contrattazione di Il livello, dove possibile, e promuovendo la partecipazione delle lavoratrici e lavoratori alle decisioni d'impresa.

Possiamo strutturare iniziative di ascolto diretto a livello **territoriale**, **aziendale** e di **settore**. L'obiettivo è definire sempre meglio i **bisogni reali** delle donne e di conseguenza avviare azioni sindacali in collaborazione con le Istituzioni e Forze Politiche, coerenti ed efficaci, per ottenere salari più dignitosi, più ore lavorate, welfare territoriale, importanti incentivi per assunzioni di donne e giovani e sussidi alle famiglie, compresi i settori della salute e dell'istruzione.

Dobbiamo smettere di chiedere alle donne, a loro abbiamo già chiesto tanto. È venuto il momento di chiedere qualcosa agli uomini, a partire da una nuova rimodulazione dei carichi di responsabilità e cura.

Quelle che abbiamo portato all'attenzione in questa brochure sono solamente alcune possibili piste e buone prassi che vengono utilizzate nella nostra regione.

Tuttavia, pur non essendo esaustive, esse segnano un punto di ripartenza.

# CONCLUSIONI

Indagare a fondo sulle cause che sottendono al gender pay gap significa fare un enorme passo in avanti nella comprensione di un fenomeno che poco o nulla attiene ai contratti.

La tendenza, infatti, è quella di associare, erroneamente, la divergenza dei trattamenti retributivi tra uomini e donne ai contratti applicati dalle aziende. In realtà, in questo, non c'è nulla di vero perché in nessun contratto sono previste retribuzioni “per genere”, ma soltanto per mansione o livelli di inquadramento. Ne consegue che le origini del gender pay gap vanno trovate altrove.

Da questo assunto prende le mosse il lavoro del Coordinamento Donne della Cisl Fvg, che ha voluto avviare una prima indagine conoscitiva rispetto ad un tema che per il nostro Sindacato è centrale e, purtroppo, spesso molto impattante per le donne, ovvero quello della disuguaglianza retributiva.

Lo si è fatto attivando gli strumenti propri del Sindacato, vale a dire andando a “spulciare” contratti diversi, di settori e territori differenti. Credo che questo sia il primo valore aggiunto del lavoro presentato in questa pubblicazione. Mi riferisco, cioè, al fatto di essere andati a mettere il naso nella fonte primaria che si ritiene essere discriminatoria, per scoprire che i contratti nulla prevedono in questo senso.

E allora da dove origina il gender pay gap? Le differenze si annidano ed emergono da un contesto molto più ampio che il Coordinamento Donne ha iniziato a perimetrare ed analizzare.

Ad esempio, dai carichi familiari che coinvolgono la componente femminile ancora oggi: si stima che in Italia, le donne svolgano 5 ore e 5 minuti di lavoro non retribuito di assistenza e cura al giorno, mentre gli uomini un'ora e 48 minuti. Le donne italiane, quindi, si fanno carico del 74% del totale delle ore di lavoro non retribuito di assistenza.

E questo è solo un primo esempio.

Se, dunque, i contratti sono stati assolti, è anche e soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale, che si possono andare a sanare le situazioni che generano il gender pay gap: lo si può fare prevedendo misure di welfare mirato, contrattando forme, anche nuove ed innovative, di flessibilità, implementando la rete dei servizi ed immaginando soluzioni inedite e necessarie in un mondo del lavoro e in un contesto sociale fortemente mutati negli ultimi anni. Un aiuto, in tal senso, può venire certamente anche dalle buone prassi che in questo vademecum sono state raccolte.

Chiudo con una riflessione che va lasciata ai contrattualisti impegnati nei tanti rinnovi di primo e secondo livello: ma le politiche di conciliazione fino ad oggi sviluppate, sono state utili alla progressione di carriera delle lavoratrici, o forse bisogna fermarsi e pensare a degli schemi nuovi e contestualizzati sulla realtà attuale?

Ma questo sarà oggetto di approfondimento nel prossimo capitolo!

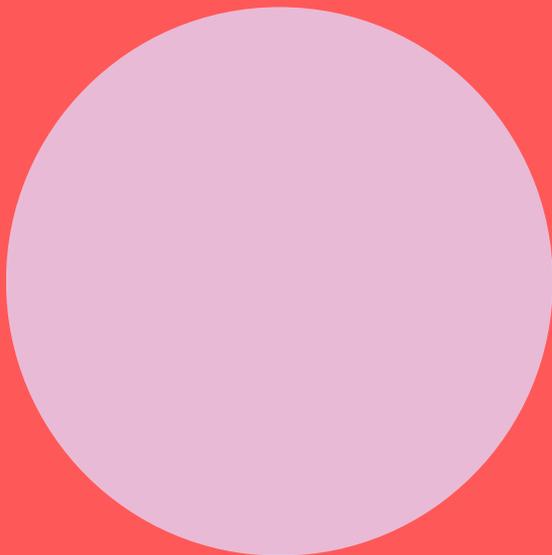
Alberto Monticco  
Segretario Generale Cisl FVG



Grafica e impaginazione a cura  
del Dipartimento di comunicazione USR Cisl Friuli Venezia Giulia

Anno di riferimento: 2025





# COORDINAMENTO DONNE CISL FVG

Unione Sindacale Regionale CISL Friuli Venezia Giulia  
Piazza Dalmazia, 1 – Trieste  
[usr.friulivg@cisl.it](mailto:usr.friulivg@cisl.it)



[www.cislfgv.it](http://www.cislfgv.it)



[www.cislfgv.it/coordinamento-donne/](http://www.cislfgv.it/coordinamento-donne/)