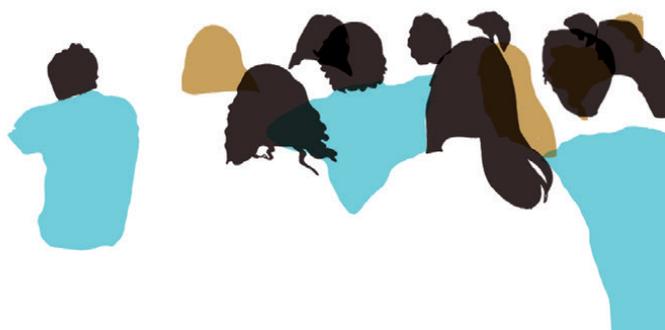




Colmare il differenziale retributivo di genere: Guida alle politiche

Dicembre 2020





La presente guida è stata realizzata con il contributo finanziario dell'Unione europea. L'Unione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

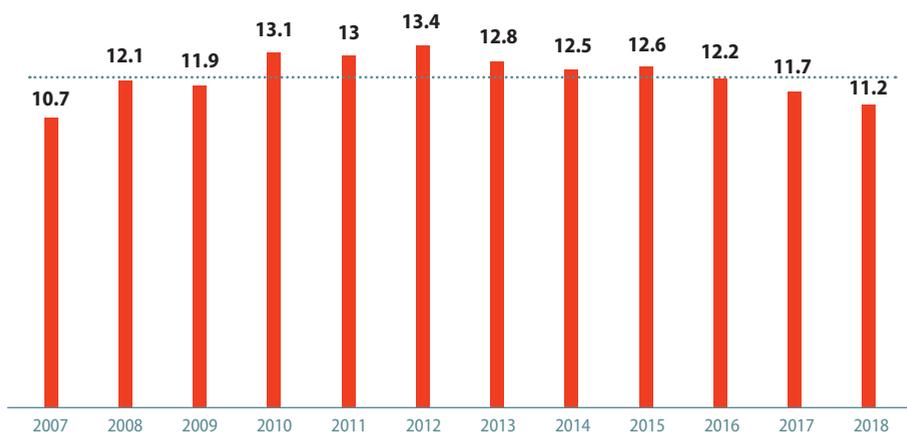
La guida è pubblicata nell'ambito di un progetto di supporto al Dialogo sociale dell'Unione europea (VS/2018/0074) denominato "*Closing the GPG in the public sector in the context of austerity*" cui partecipa un partenariato composto da Fondazione ADAPT; Stredoeurópsky inštitút pre výskum práce (CELSI - Istituto centrale di studi sul lavoro dell'Europa centrale); Centro di Ricerca sull'Occupazione e il Lavoro (CREW), Università di Greenwich e Federazione sindacale europea dei Servizi pubblici (FSESP).

COLMARE IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE: GUIDA ALLE POLITICHE

La presente guida è stata redatta in base ai risultati di un progetto di supporto al dialogo sociale dell'Unione europea che ha analizzato gli effetti delle misure di austerità sul differenziale retributivo di genere (DRG) nei servizi pubblici in Europa, nonché le strategie adottate dai sindacati per contrastare il fenomeno della disuguaglianza di retribuzione. Detti risultati lanciano un forte monito ai governi, alla luce della recessione innescata dalla pandemia di Covid-19.

È importante sottolineare la distinzione tra differenziale retributivo di genere (DRG) e parità retributiva. Un DRG non corretto rappresenta la differenza tra la retribuzione oraria lorda media degli uomini e delle donne, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione oraria lorda media dei dipendenti maschi (esclusi gli straordinari). La parità di retribuzione è sancita dalle normative UE e nazionali, in virtù delle quali tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere, hanno diritto alla stessa retribuzione per un lavoro di pari valore.

FIGURA 1: DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE MEDIO NON CORRETTO NEL SETTORE PUBBLICO NELL'UE-28 (IN %, 2007-2018)



Dati tratti da Eurostat, Differenziale retributivo di genere, non corretto, per controllo finanziario, – tipo di proprietà pubblica e attività economica – codice attività NACE Rev. 2 (B-S, ad esclusione di O). Metodologia: Rilevazione sulla struttura salariale (codice dati online: EARN_GR_GPGR2CT)

PRINCIPALI RISULTATI

Il progetto si fonda su 21 studi di caso che hanno analizzato le soluzioni messe in campo dai sindacati per colmare il differenziale retributivo di genere (DRG) e su una disamina dei dati Eurostat. La tabella 1 riporta i casi oggetto di studio, le cui sintesi sono disponibili sul sito web della FSESP nella sezione relativa alle politiche in materia di [differenziale retributivo di genere](#), unitamente alle tabelle statistiche e ai calcoli.

Principali risultati emersi:

Impatto delle misure di austerità

- Nell'UE a Ventotto, il DRG medio non corretto nel settore pubblico è aumentato in fase di recessione tra il 2007 e il 2018 e ha appena iniziato a segnare un'inversione di tendenza, come mostra la Figura 1, sebbene la media complessiva non consenta di rilevare le variazioni tra paesi.
- Le misure di austerità introdotte nell'UE sono state più o meno drastiche a seconda degli Stati membri e hanno portato a esiti diversi.
 - Due misure di austerità esercitano un impatto sul DRG. Sia l'aumento della disoccupazione, sia i tagli alla spesa per le retribuzioni del pubblico impiego causano un innalzamento del DRG. Quest'ultimo rifletterà sia la perdita di posti di lavoro, sia il congelamento e i tagli degli stipendi e suggerisce che le politiche salariali del settore pubblico, in regime di austerità, abbiano avuto ripercussioni negative sul DRG.
 - Il DRG si è accentuato nelle fasce retributive più alte e si è ridotto per quanti si collocano all'altro capo della forbice distributiva, avvalorando l'idea che l'austerità possa causare una convergenza tra gli uomini e le donne all'estremità più bassa della scala salariale. Questa tendenza può essere influenzata dai tentativi messi in campo dai sindacati per proteggere i salari più bassi dai tagli o dal congelamento delle retribuzioni o da un qualche esito delle politiche sui minimi salariali previsti per legge.
 - Nel complesso, tra il 2008 e il 2018 si è ridotto anche il divario tra il numero di ore prestate dagli uomini e quelle delle lavoratrici donne. In alcuni Paesi dell'Unione europea si è registrato un calo della percentuale di uomini impiegati a tempo pieno nel settore pubblico, come nel caso dell'Italia, dove si è registrata anche una riduzione del DRG.

“Anche nel settore pubblico, in un periodo di crisi i sindacati hanno convenuto di non spingere per un aumento dei salari cercando piuttosto di conservare i posti di lavoro” (Rappresentante della Confederazione sindacale della Repubblica slovacca)

- Le misure di austerità, e le privatizzazioni a esse correlate, hanno indebolito la contrattazione collettiva in tutta Europa, sino alla sospensione di questo processo per quanto riguarda gli aspetti inerenti le disparità di genere (Italia).
- Il blocco delle assunzioni e il congelamento dei salari frenano i progressi verso una riduzione del DRG, in particolare quando portano a un reclutamento informale ad hoc di lavoratori autonomi e appaltatori che blocca la progressione di carriera (Irlanda), o all'uso specifico e puntuale di indennità di assunzione e fidelizzazione del personale che genera distorsioni nei sistemi salariali (Regno Unito). Quando i sistemi retributivi si fondano sull'anzianità, il blocco dei salari può “intrappolare” le donne più giovani ai livelli di inquadramento più bassi. Tuttavia, le disuguaglianze che ne derivano sono state oggetto di cause legali vinte dai sindacati, che hanno messo in discussione l'anzianità di servizio come mezzo di progressione e hanno definito una nuova struttura salariale. Una situazione che si è verificata nella pubblica amministrazione del Regno Unito, nonostante l'impatto della contrattazione territoriale imposta sulle retribuzioni e i dispositivi di moderazione salariale del settore pubblico introdotti a partire dal 2010.
- Un aspetto chiave che contraddistingue il periodo di austerità è rappresentato dall'azione sindacale promossa dalle donne in tutta Europa nei settori caratterizzati da segregazione occupazionale di genere (in particolare sanità, assistenza sociale e istruzione) per difendere il proprio posto di lavoro, il proprio salario e le condizioni lavorative (insegnanti e infermiere in Polonia e operatrici dei servizi all'infanzia in Germania). Questo si è verificato anche in paesi dove gli scioperi sono vietati per legge (infermiere slovacche) e tra dipendenti di imprese esterne senza un luogo di lavoro stabile, considerate difficili da organizzare a livello sindacale. In molti casi, tale azione non riguarda specificatamente il DRG, ma verte sul riconoscimento e il valore sociale del lavoro femminile. Nei Paesi Bassi, queste azioni hanno portato a un'inversione di tendenza per quanto riguarda i tagli di bilancio nel settore dell'assistenza domiciliare.

“Vogliamo ribadire che l’assistenza infermieristica è importante tanto quanto la medicina. Il lavoro delle infermiere, anche se sembra invisibile, è spesso percepito dal pubblico solo come un’attività che si limita alle iniezioni e a rispondere al telefono. Dobbiamo descrivere le attività che gli infermieri e le infermiere svolgono, perché altrimenti non possiamo misurarle e, di conseguenza, è difficile esigere uno stipendio decoroso”
(Rappresentante della Camera slovacca Infermiere e Ostetriche).

- Il congelamento delle retribuzioni e i tagli agli stipendi hanno abbassato i livelli retributivi al di sotto dei minimi di legge o portato a “salari di sussistenza” (Slovacchia, Regno Unito). Le successive mosse dei sindacati, incentrate sugli aumenti o sull’eliminazione dei livelli di inquadramento più bassi, possono avere un positivo impatto sul DRG, ma possono anche perturbare i sistemi retributivi e di classificazione stabiliti, causando un “affollamento” nella fascia bassa delle scale retributive, oltre a minare i differenziali calcolati in base a posti di lavoro di pari valore. Così facendo, possono anche danneggiare coloro i quali, inquadrati a livelli di supervisione, si ritrovano a percepire uno stipendio di poco superiore rispetto ai propri sottoposti.
- La privatizzazione dei servizi pubblici caratterizzati da una forza lavoro prevalentemente femminile (servizi sociali e alla persona, sanità e istruzione) ha spinto verso un indebolimento dei salari e delle condizioni di lavoro delle donne, una frammentazione della contrattazione collettiva e l’esclusione delle lavoratrici di questi settori dalle rendicontazioni sul DRG degli enti pubblici che esternalizzano i servizi, mascherando così il reale divario retributivo di genere all’interno dei servizi pubblici.

Rendicontazione sul differenziale retributivo di genere

- Alcuni paesi hanno introdotto misure di trasparenza salariale che impongono alle organizzazioni una rendicontazione sul proprio differenziale retributivo di genere, sebbene in alcuni casi queste siano limitate al settore privato (Austria, Francia). I sindacati hanno criticato le attuali linee guida in materia e le liste di controllo online su come analizzare le relazioni sul DRG, evidenziando gli elementi da includere per garantire una reale trasparenza (Austria, Spagna). La prima iniziativa collettiva diretta in materia di DRG avutasi in Francia è rappresentata da una class action promossa dalla Confédération Générale du Travail (CGT) contro la Cassa di Risparmio dell’Ile-de-France (CEIDF) e finalizzata all’introduzione di provvedimenti che ponessero fine a un gap retributivo di genere del 18%. La banca ha sostenuto che il DRG fosse pari all’uno per cento e i sindacati denunciano l’utilizzo dell’Indice di parità di genere per nascondere i divari salariali all’interno delle organizzazioni.

- In alcuni Stati membri dell'UE, il divario retributivo di genere non è ancora considerato un problema e non vi sono dati affidabili in merito. In altri, la preoccupazione per un fenomeno generalizzato di bassi salari pone in secondo piano le discussioni sulla disuguaglianza di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore (Romania, Slovacchia).

Parità retributiva per un lavoro di pari valore

- Nonostante alcune importanti iniziative sindacali per contrastare i bassi salari nelle occupazioni svolte in prevalenza da donne, la conoscenza e l'utilizzo della legislazione UE o delle normative nazionali sulla parità retributiva, nonché delle iniziative UE volte a promuovere questo principio, sono piuttosto limitati. Questo significa che la parità salariale non viene pienamente utilizzata come strumento fondamentale per contribuire a colmare il DRG, né nell'ambito della contrattazione collettiva, né attraverso azioni legali o la progettazione di programmi di valutazione professionale in un'ottica di genere. In Ungheria, tale principio è stato completamente eliminato dal Codice del lavoro.

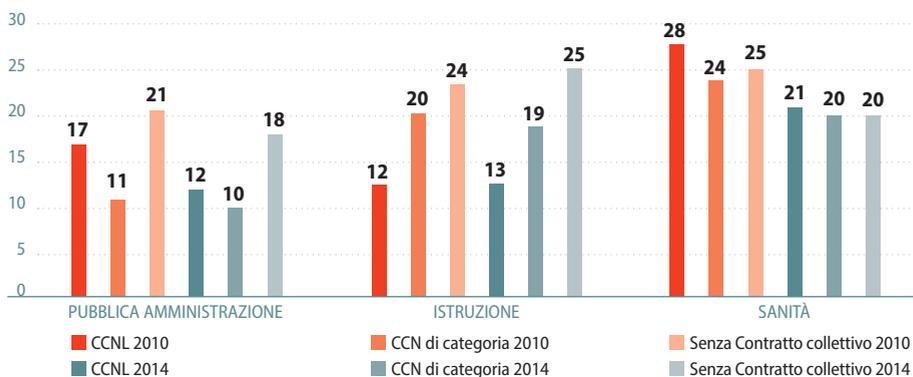
"La norma sulla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore è stata eliminata dal Codice del Lavoro dai legislatori e i sindacati si stanno battendo per ripristinarla" (Rappresentanti della Commissione Donne della Confederazione sindacale ungherese).

- Nei due casi di studio relativi agli enti locali e alla pubblica amministrazione del Regno Unito, la legislazione sulla parità di retribuzione è stata esplicitamente utilizzata come base per le strategie legali e industriali e la contrattazione collettiva incentrata sul DRG. Per quanto riguarda l'amministrazione locale, il DRG è stato sostanzialmente ridotto.
- Le misure volte a garantire la parità salariale in un contesto di tagli al bilancio possono portare a un "livellamento verso il basso" della retribuzione degli uomini, piuttosto che a un "livellamento verso l'alto" della retribuzione della compagine femminile. Si tratta di un punto debole della legislazione sulla parità salariale, la quale non richiede di "armonizzare e innalzare" la retribuzione delle donne ai livelli salariali degli uomini nel caso di un lavoro di pari valore.
- Nei casi in cui è stata invocata la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore per le donne con posizioni apicali e/o di alto profilo, i sindacati hanno riferito che le lavoratrici, concentrate per lo più ai gradi di inquadramento più bassi, non hanno ritenuto che tale risultato potesse avere una qualche rilevanza per la loro personale situazione. In questo contesto, l'intervento dei sindacati ha aggravato il DRG e la segregazione occupazionale (Irlanda).

“Gran parte del dibattito sulla retribuzione delle giornaliste di alto livello è lontana dall’esperienza della stragrande maggioranza delle donne... dobbiamo impegnarci in attività di sensibilizzazione ed educazione per far sì che i nostri iscritti lo capiscano (Rappresentante del Congresso dei sindacati irlandesi)

- Il caso di studio sugli enti locali del Regno Unito evidenzia un esempio di negoziazione incentrato su un programma di valutazione professionale esplicitamente progettato per analizzare tutti gli impieghi, così da riflettere i principi della parità di valore e riuscire, di conseguenza, a colmare il DRG. Altri casi di studio mostrano che i sindacati cercano di collegare i livelli salariali delle diverse occupazioni al grado di istruzione (Svezia, Italia, Cipro).

FIGURA 2: Differenziale retributivo di genere per sottosettore pubblico e tipologia di contratto collettivo di lavoro (% del livello UE, 2010 e 2014)



Dati tratti da Eurostat; Retribuzione oraria media per sesso, attività economica e contratto collettivo di lavoro [codice dati online: EARN_SE514_12_custom_311554; EARN_SE510_12_custom_311676], calcolo proprio.

Contrattazione collettiva

- Il positivo impatto dei contratti collettivi sulla riduzione del DRG è stato confermato nel settore della pubblica amministrazione e dell’istruzione, dove il DRG medio è risultato inferiore nelle organizzazioni oggetto di accordi salariali nazionali o di categoria, rispetto a quelle non coperte da alcun contratto collettivo (figura 2). Tuttavia, nel settore sanitario e sociale, il rapporto non è così lineare e il contratto collettivo non si traduce necessariamente in una riduzione del DRG (questo potrebbe essere dovuto al fatto che la privatizzazione abbia escluso questi gruppi dalla contrattazione collettiva). I casi di studio evidenziano come le misure di austerità abbiano indebolito la contrattazione collettiva in tutta Europa, sino ad arrivare alla sospensione di tale processo sulla parte relativa alle disparità di genere (Italia).

- I casi di studio confermano i tentativi dei sindacati di riformare quelle strutture della contrattazione collettiva che rafforzano la segregazione di genere, negoziando quote maggiori per i settori in cui vi è una prevalenza di donne nei lavori meno retribuiti. In Svezia, Kommunal e il sindacato svedese dei metalmeccanici (Metall) si sono accordati per chiedere congiuntamente un ulteriore aumento per le OSS e, nel caso la strategia non avesse funzionato, Metall avrebbe aderito allo sciopero indetto da Kommunal. Il risultato è stato un contratto triennale con aumenti salariali aggiuntivi per gli operatori sociosanitari. In Finlandia, TEHY ha fatto pressione per la definizione di un contratto di lavoro distinto per gli operatori sanitari e sociali, precedentemente inseriti nei contratti collettivi generali, con un'apposita indennità di parità che garantisse successivamente aumenti salariali più elevati nei settori a predominanza femminile, così da colmare il divario retributivo.

“Far sì che i professionisti del settore sociosanitario non siano più coperti da contratti collettivi generali permette di tenere in maggior conto le peculiarità del lavoro di cura in termini di orario e retribuzioni (quali turni e servizio di guardia), sistema di inquadramento e rinnovi dei mansionari dovuti alla riforma del settore della sanità e dell’assistenza sociale. È laborioso modificare le norme che regolano l’orario di lavoro e la retribuzione del personale di cura perché queste sono inserite in contratti generali di più ampio respiro e le modifiche richiedono sempre l’approvazione di tutte le parti.” (Rappresentante di THEY)

- Nell’amministrazione penitenziaria italiana, un settore a predominanza maschile, i sindacati hanno promosso Azioni Positive per affrontare le barriere organizzative e culturali che perpetuano la discriminazione diretta e indiretta contro la partecipazione e la progressione delle donne, tra cui una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata, l’aumento della rappresentanza e della partecipazione delle donne alle posizioni decisionali e la lotta contro gli abusi e le molestie sessuali.

Organizzazione delle donne all’interno dei sindacati

- Le commissioni femminili e l’attività di formazione e sviluppo dei sindacati possono sensibilizzare e conferire maggiori poteri alle donne per sollevare la questione del DRG (Romania). L’incapacità dei sindacati tradizionali di affrontare il problema dei bassi salari e delle scarse condizioni di lavoro delle donne ha portato a iniziative volte a favorire una rappresentanza specifica delle donne, sia all’interno sia all’esterno dei sindacati (Slovacchia, Polonia). In vari casi analizzati, le donne attive a livello sindacale hanno creato reti e alleanze con soggetti della società civile e

della politica per sensibilizzare l'opinione pubblica sul DRG; in Ungheria, lo hanno fatto in un contesto che opponeva forti resistenze.

“È stato il più grande successo della mia vita, perché ogni giorno qualcuno mi chiedeva un volantino. Questa campagna è stata unica, non c'era mai stato nulla di simile nella storia dei sindacati. Quando La Commissione Donne ha deciso di scendere in piazza per manifestare, tutti hanno avuto paura” (Rappresentante della Commissione “Donne” della Confederazione ungherese dei sindacati).

Il simbolo della campagna ungherese contro il DRG: una moneta da 100 fiorini con una parte mancante che rappresentava il DRG



Il testo nella foto recita:
“Insieme, diciamo NO al divario retributivo!”

RACCOMANDAZIONI

Garantire la parità retributiva per un lavoro di pari valore

- La Commissione europea deve garantire che tutti gli Stati membri abbiano adeguatamente recepito il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore nella propria legislazione nazionale e adottare provvedimenti urgenti per garantirne l'applicazione nel settore pubblico e tra i fornitori privati finanziati da enti pubblici.
- Tutti i sindacati, i governi e i datori di lavoro del settore pubblico europei devono sostanzialmente migliorare la propria conoscenza e competenza tecnica sulla legislazione in materia di parità di retribuzione e su come questa possa essere utilizzata per colmare il DRG nell'ambito della contrattazione collettiva, delle azioni legali o della progettazione di regimi di valutazione professionale non discriminatori sotto il profilo di genere.

- La Commissione europea potrebbe contribuire a sostenere le iniziative dei sindacati del settore pubblico per garantire una corretta integrazione del principio della parità di retribuzione nella contrattazione collettiva e sviluppare regimi di valutazione professionale non discriminatori in un’ottica di genere.
- Le misure volte a raggiungere la parità retributiva devono prevedere risorse finanziarie adeguate per garantire che non vi sia un “livellamento verso il basso” della retribuzione degli uomini, invece di un “livellamento verso l’alto” della retribuzione delle lavoratrici. La legislazione sulla parità retributiva dovrebbe essere emendata in modo da imporre un tale “livellamento verso l’alto” della retribuzione femminile rispetto a quella degli uomini per un lavoro di pari valore.

Colmare il differenziale retributivo di genere in un’epoca di recessione dovuta al Covid

- Colmare il differenziale retributivo di genere dovrebbe essere una priorità politica per i datori di lavoro del pubblico e per i fornitori privati in tutta l’UE, soprattutto in tempi di recessione, quando il DRG rischia di stagnare o di aumentare.
- In un’epoca di recessione dovuta alla pandemia di Covid è necessario ribadire con chiarezza che i licenziamenti e le riduzioni e il congelamento dei salari porteranno quanto meno ad una stagnazione del DRG, in particolare se verranno sospese le procedure di contrattazione collettiva.
- I minimi salariali previsti per legge non devono diventare un parametro di riferimento per i sistemi retributivi del settore pubblico o essere consentiti per minare i sistemi retributivi basati su principio della parità di valore.

Rafforzare la contrattazione collettiva per colmare il DRG

- Sindacati, governi e datori di lavoro del settore pubblico dovrebbero adottare misure per analizzare la dimensione di genere dei sistemi di contrattazione collettiva, con particolare riferimento alla misura in cui questi rispecchiano i differenziali retributivi basati sulla segregazione occupazionale.
- Le indennità e le integrazioni previste per garantire la parità nei settori occupazionali caratterizzati da una forza lavoro prevalentemente femminile possono contribuire a colmare i divari a medio termine, ma non devono essere utilizzate in alternativa a efficaci contratti collettivi di lavoro (si veda sopra).

- I sistemi di inquadramento del settore pubblico e dei servizi pubblici esternalizzati dovrebbero essere ridisegnati per garantire la parità retributiva per lavori di uguale valore, utilizzando schemi di valutazione professionale ideati congiuntamente e non discriminanti sotto il profilo di genere.
- La stessa segregazione occupazionale deve essere affrontata con iniziative basate sulla contrattazione collettiva per garantire il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore; l'accesso alla formazione e allo sviluppo; adeguati servizi all'infanzia; buoni accordi in materia di congedi di maternità e parentali.
- I sindacati devono dare alle proprie iscritte la possibilità e gli strumenti necessari per affrontare il tema delle disparità retributive e del DRG attraverso forme di auto-organizzazione all'interno della propria organizzazione, nonché ampliare ed estendere l'accesso all'offerta formativa e creare collegamenti e sinergie con organizzazioni femminili esterne. La Commissione europea potrebbe sostenere proficuamente tali misure.

Migliorare la rendicontazione sul differenziale retributivo di genere

- Occorre migliorare e standardizzare le misure di rendicontazione del differenziale retributivo di genere e di trasparenza delle retribuzioni per permettere rigorose analisi comparative.
- Tale rendicontazione dovrebbe basarsi su criteri trasparenti e non consentire alcuna discrezionalità del datore di lavoro nella classificazione del lavoro comparabile. Devono essere incluse tutte le componenti della paga - bonus, straordinari, indennità, supplementi - e si dovrebbe tener conto dell'anzianità di servizio. Il documento dovrebbe altresì riportare l'accesso alla formazione e alla progressione di carriera, unitamente alla percentuale per il rientro dal congedo di maternità.
- Le categorie di dipendenti delle imprese esterne, come gli operatori assistenziali, dovrebbero essere inclusi nei rapporti relativi al DRG degli enti pubblici che danno in gestione i servizi.
- I datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a negoziare e a concordare meccanismi di rendicontazione con i sindacati e a fornire tutte le informazioni che ne derivano; queste ultime devono poter essere verificate dai sindacati.
- I datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a redigere piani d'azione annuali basati sui risultati dei rapporti DRG, di concerto con i sindacati.

Colmare il DRG in un futuro incerto

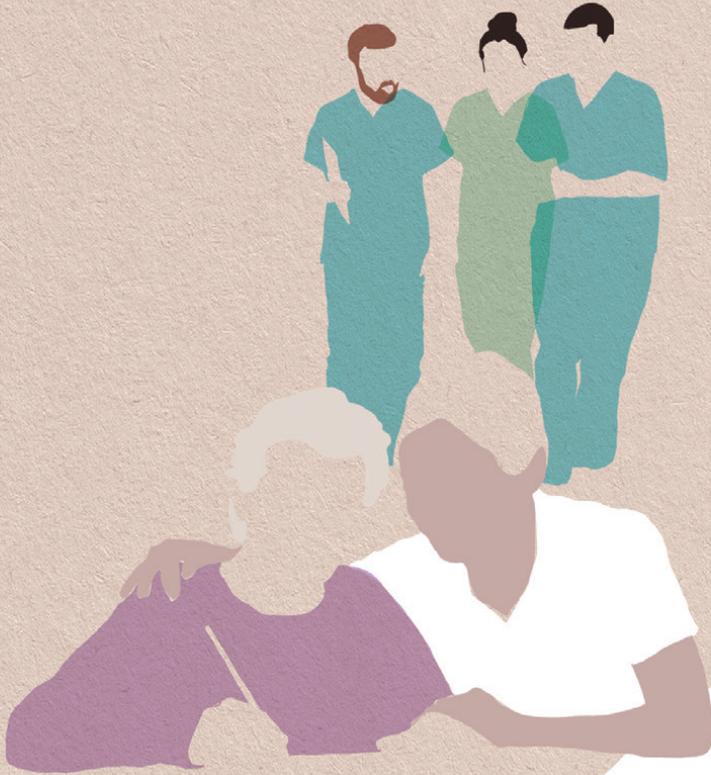
- In un contesto caratterizzato da grandi sfide per la società e sul fronte dell'occupazione, quali pandemie, cambiamenti climatici, automazione e intelligenza artificiale, la necessità di porre fine al DRG non può prescindere da una profonda riorganizzazione del lavoro retribuito e delle mansioni domestiche non retribuite. A tal fine dovrebbero essere previsti una settimana lavorativa più breve che consenta una partecipazione paritaria al mercato del lavoro, sulla base di una reale condivisione del lavoro domestico e di cura degli anziani e dell'infanzia; un accesso universale ai servizi alla persona e all'infanzia; diritti alla maternità e alla genitorialità che eliminino la penalizzazione retributiva della "maternità" e consentano anche ai padri/partner di condividere la cura dei figli; parità di accesso all'istruzione e alla formazione sul lavoro e tempo per la partecipazione sindacale e democratica. I sindacati dovrebbero guidare questo dibattito, con il sostegno della Commissione europea, dei governi e delle confederazioni sindacali.

TABELLA 1: Casi di studio

	PAESE	CASO DI STUDIO	ORGANIZZAZIONE
<i>Europa centrale e orientale</i>			
Caso di studio 1	Austria	Reale trasparenza retributiva	ÖGB (Österreichische Gewerkschaftsbund)
Caso di studio 2	Ungheria	Campagna di sensibilizzazione delle donne sindacaliste in un ambiente ostile	Confederazione sindacale ungherese (MASZSZ)
Caso di studio 3	Polonia1	Sciopero nazionale della scuola	ZNP (Związek Nauczycielstwa Polskiego)
Caso di studio 4	Polonia2	Azione coordinata delle professioni infermieristiche	Sindacato unitario polacco Infermieri e Ostetriche (Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych OZZPiP) e Camera nazionale Infermieri e Ostetriche (Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych, NIPIP)
Caso di studio 5	Romania	Empowerment delle donne	GAZ-ROMANIA (Fedraica Sindicatelor Gaz Romania, GAZ)
Caso di studio 6	Slovacchia1	Contratto di lavoro collettivo di primo livello per il pubblico impiego	KOZ SR (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej)
Caso di studio 7	Slovacchia2	Dimissioni in massa di infermiere e ostetriche	OZ SaPA (Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek) and SK SaPA (Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek)

	PAESE	CASO DI STUDIO	ORGANIZZAZIONE
<i>Europa meridionale</i>			
Caso di studio 8	Italia1	Movimento del personale maschile della scuola pubblica	UIL SCUOLA RUA Federation (Unione Italiana del Lavoro-Federazione sindacale Scuola, Ricerca, Università e AFAM)
Caso di studio 9	Italia2	Azioni Positive per la polizia penitenziaria	FP CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Funzione Pubblica)
Caso di studio 10	Spagna	Planes de Igualdad (Piani di parità)	UGT (Unión General de Trabajadores)
Caso di studio 11	Grecia	Riforma delle pensioni in un'ottica di genere	ADEDY (Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon)
Caso di studio 12	Cipro	Impatto variabile delle misure di austerità?	PA.SY.D.Y (Pancyprian Public Servants' Trade Union)
Caso di studio 13	Malta	Incentivo fiscale alla partecipazione della forza lavoro femminile	UHM (Union Haddiema Maghqudin)
Caso di studio 14	Francia	Indice Égalité	CGT (Confédération Générale du Travail)
<i>Europa centrale e settentrionale</i>			
Caso di studio 15	Finlandia	Indennità di parità	THEY (Terveydenhuoltoalan ammattijärjestö)
Caso di studio 16	Germania	Azione industriale di Kita (operatori dei servizi all'infanzia)	Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)
Caso di studio 17	Irlanda	Parità salariale e differenziale retributivo di genere in RTÉ	SIPTU (Services Industrial Professional and Technical Union)
Caso di studio 18	Paesi Bassi	Azione di Thuiszorg (Operatori dell'assistenza domiciliare)	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)
Caso di studio 19	Svezia	Operatori socio-sanitari: Riforma del contratto collettivo	Kommunal
Caso di studio 20	Regno Unito1	Amministrazione pubblica del Regno Unito: uso della normativa sulla parità salariale	Prospect
Caso di studio 21	Regno Unito2	Enti locali: sancire la parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore	UNISON





EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

<https://www.epsu.org>

CELSI Central European
Labour Studies
Institute

<https://www.celsi.sk>

Adapt
www.adapt.it

<https://www.adapt.it>

 **UNIVERSITY of
GREENWICH**

<https://www.gre.ac.uk>