

# PERCHÉ LE DONNE GUADAGNANO MENO?

A parità di mansioni, le retribuzioni femminili sono inferiori, c'è poco da fare. E ciò nonostante ci siano leggi che lo vieterebbero. Ecco le ragioni di questa discriminazione

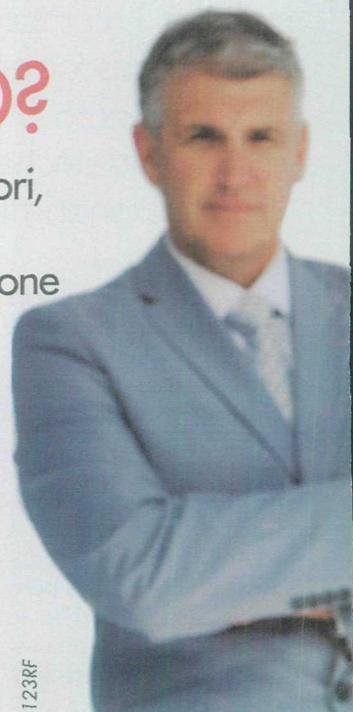
Facciamo finta che un uomo e una donna lavorino nello stesso posto, svolgendo le medesime mansioni. Dovrebbero guadagnare un identico stipendio. Ma non è così: tra le due buste paga c'è una differenza. È come se, in un anno qualunque, l'uomo cominciasse a maturare la retribuzione dall'1 gennaio, invece la donna dalla seconda metà di febbraio. E questa è anche la fotografia del *Gender Gap*, come viene chiamato quel fenomeno mondiale che parte dagli stipendi ma tocca altri aspetti della vita lavorativa, quali la possibilità di fare carriera o di arrivare nella stanza dei bottoni. In parole semplici, discriminazioni basate sul genere. Che hanno più di una causa.

## LA DISPARITÀ IN CIFRE

Lo dicono tutte le ricerche e gli studi sull'argomento: le donne prendono meno degli uomini. La Commissione europea nel novembre 2017 lo ha messo nero su bianco in una ricerca chiamata *Divario retributivo* con un confronto tra i Paesi. Per l'Italia, la differenza tra uomo e donna era del 5,5%, mentre la media europea si attestava al 16,3%. Ma attenzione: lo studio ha preso in esame solo la retribuzione oraria lorda. Per avere un quadro più realistico bisogna considerare anche il numero di ore complessi-

vamente lavorate in un anno e la quantità di donne che sono in attività. Da questo punto di vista, il part time e il minor tasso di occupazione femminile penalizzano il nostro Paese. Infatti, l'Italia occupa la posizione numero 82 su 144 posti nella classifica stilata dal *The World Economic Forum*, quello che organizza gli incontri a Davos, in Svizzera. Nella graduatoria, prima di noi si piazzano Messico e Madagascar, subito dopo Myanmar e Indonesia. Insomma, siamo un po' lontani dai livelli europei. Ma per vedere più da vicino la situazione italiana conviene prendere in esame il *Gender Gap Report 2018* dell'*Osservatorio JobPricing*. Lo hanno realizzato la società di consulenza *Job Value human capital* in collaborazione con il *Progetto Libellula*, network di imprese lanciato da *Zeta Service*

che si propone di innescare il cambiamento culturale a partire dai luoghi di lavoro. Alla base ci sono i numeri raccolti in una banca dati che contiene 350mila profili retributivi di tutta Italia di aziende private. Che cosa viene fuori? La disparità di salario ammonta a quasi 3mila euro lordi annui, dal momento che per la media degli uomini la busta paga totale arriva a 30.521 euro, mentre si ferma a 27.634 euro per le donne. "Come se una donna cominciasse a guadagnare per il suo lavoro solo a partire dalla seconda metà di febbraio", è scritto nel rapporto. Più in dettaglio, il *JobPricing* analizza la retribuzione annua lorda (Ral) di quattro categorie. A partire dai dirigenti dove la differenza è del 9,6% con un assegno annuale di 103mila euro per uomini e 94mila per le donne.

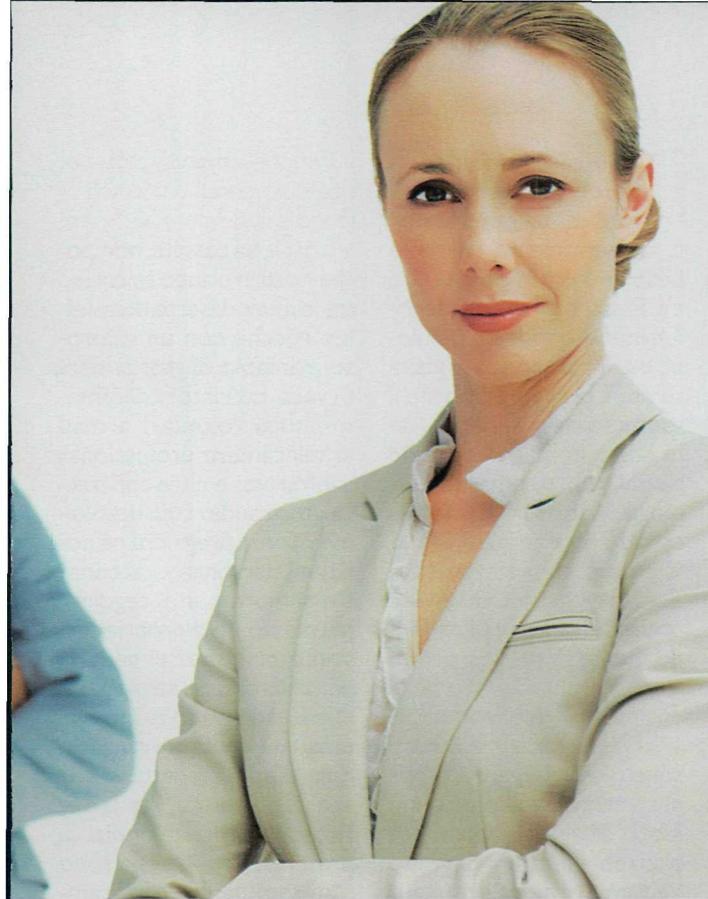


123RF

Si scende al 4% per i quadri (54mila i primi, 52mila per le seconde) per risalire tra gli impiegati a una differenza del 9,6% (32mila euro contro 29mila). Il divario più ampio è tra gli operai: le signore portano a casa 23mila euro, mentre gli uomini oltre 25mila per una differenza del 10,8%. Tutte le grandi categorie professionali penalizzano le donne, a partire dal top management (9,8%), passando per i dirigenti

## Che cosa accade all'estero

Ci sono luci e ombre in Europa sulla questione degli stipendi. Il Regno Unito non brilla per la parità, in particolare nella City di Londra dove sono concentrate le attività delle banche. Dentro gruppi come *Goldman Sachs* o *Hsbc* una donna può guadagnare la metà di un uomo. Male anche la Germania di Angela Merkel: qui la differenza arriva al 21%, ma almeno in valore assoluto le donne portano a casa, in media, una paga oraria più alta dell'Italia e che tocca quota 16,6 euro netti l'ora. Il problema tedesco, semmai, è l'alta percentuale di lavoratrici con orario part time, che allarga il divario con i maschi. Caso unico in Europa è l'Islanda, che ha introdotto per legge l'obbligo di una parità assoluta nei salari. Le aziende hanno tempo fino al 2021 per uniformarsi: devono avere un revisore esterno indipendente che certifichi, dati alla mano, l'assenza di differenze retributive. Certo, ciò è più facile in un Paese di 350mila abitanti che non nelle grandi economie industriali del Vecchio Continente, per non parlare degli Usa. Ma l'esempio islandese è guardato con interesse da Portogallo e Germania.



commerciali (6,3%) e i quadri operativi (4%) fino agli operai specializzati (7,9%). Eppure, tra i vari ruoli analizzati dalla ricerca ce ne sono alcuni in cui si inverte la rotta: vanno meglio le specialiste di amministrazione vendite e dell'ambiente, le brand manager, le assistenti di direzione, le traduttrici, le responsabili di risorse umane, le specialiste della contabilità clienti e della tesoreria. Si tratta, però, di situazioni limitate: in un elenco di 700 ruoli analizzati da *JobPricing 552* mestieri premiano ancora gli uomini e solo 148 vedono in vantaggio le donne.

### POCHE AI POSTI DI COMANDO

Ma come mai siamo arrivati a questa situazione di forte disparità salariale? Sebbene in Italia (e altrove) siano presenti delle leggi che vietano le discriminazioni salariali, il loro effetto è quasi nullo. Tra i motivi più diffusi rientra il fatto che nelle aziende le posizioni cosid-

dette apicali, cioè di comando o gestione sono saldamente in mano agli uomini che ricevono più promozioni, godendo di maggiori opportunità per alzare la propria busta paga. Inoltre, le donne che si fanno carico delle attività domestiche hanno carriere spesso discontinue (le interruzioni sono dovute principalmente ai periodi di maternità). La riduzione volontaria dell'orario di lavoro fa dimagrire l'incasso di fine mese: le domande per il part time a grande maggioranza portano una firma femminile. C'è poi quella che viene chiamata la "segregazione salariale" ossia il fatto che alcune attività sono svolte prevalentemente da donne (esempio tipico, l'insegnante) piuttosto che dagli uomini, i quali preferiscono attività meglio pagate. Infine, tra i responsabili del divario in busta paga va ricordato il super minimo, che nelle aziende viene assegnato in maniera discrezionale e permette di aggirare

tutte le normative sulla parità di genere.

Eppure, anche di fronte a questo scenario è possibile cogliere segnali di cambiamento. Soprattutto negli anni della grande crisi finanziaria (dal 2007 al 2017) il numero di donne che occupano posizioni di vertice è cresciuto più di quanto sia salito quello degli uomini. Ma il passo è lento: andando avanti così ci vorrebbero decine di anni per colmare le distanze. Per questo ci vogliono strategie più incisive e rapide. La società di consulenza *Accenture* ha elaborato alcune parole d'ordine come la necessità di creare un ambiente family-friendly che permetta di non scaricare sulla donna il peso della gestione familiare. Infatti, un congedo parentale rivolto solo alla componente femminile della famiglia finisce per bloccarne la carriera. Così come un contesto lavorativo zeppo di regole o codici (estetico, di abbigliamento) stoppa la creatività e frena lo sviluppo di possibili leader con la gonna. In questa direzione si muove *Valore D*, associazione che raccoglie aziende come Luxottica, Enel, Intesa Sanpaolo, Vodafone e si prefigge di promuovere la capacità delle donne di guidare i gruppi di imprese. Organizzano seminari per la costruzione di competenze, incontri e simulazioni di ruolo. Programmi di scambio aziendale e attività di *networking* sono tra i punti di forza promossi. Ma la stella polare rimane l'istruzione. Anche se negli anni è cresciuto il numero di donne in possesso di un elevato titolo di studio, rimane bassa la percentuale femminile di laureate in discipline come Ingegneria, Matematica o l'area scientifica in generale. Le attività di orien-

tamento organizzate da *Valore D* vanno nella direzione di orientare le ragazze verso questi settori.

### UN BOLLINO ROSA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Uno dei progetti più recenti si chiama *Winning women institute (Wwi)* in pratica un percorso al cui termine l'azienda guadagna il bollino rosa come certificazione delle Pari opportunità, anche retributive. «Si tratta di un indicatore oggettivo, misurabile. E racconta la cultura aziendale che è stata adottata nel corso del tempo», spiega *Fabiana Carioli, a capo delle risorse umane di Grenke*, multinazionale con casa madre tedesca che offre immobili in affitto alle società informatiche ma anche attrezzature da ufficio in leasing. «Il bollino è un mezzo per stimolare un dialogo rispetto all'equità di genere in particolare per le piccole e medie aziende». Il processo di certificazione è volontario e si sviluppa in quattro tempi a partire da una fase di audit e poi di confronto dei dati con gli standard internazionali della parità. Infine, due esempi recenti segnalano come l'attenzione stia sempre più crescendo. In Emilia Romagna è nato il *Gender Label*, albo di aziende attente al rapporto tra uomo e donna, sul piano retributivo e non solo. «Il nostro territorio che ha il rispetto della persona nel suo Dna deve farsi promotore di azioni volte a eliminare le differenze di genere», ha detto *Alberto Vacchi, presidente di Ima e della Confindustria dell'Emilia*. Infine, *Unicredit* punta a alzare almeno al 20% entro l'anno 2022 il numero di donne in ruoli di alta dirigenza nella banca. Far lievitare anche il loro stipendio è già nella lista degli obiettivi da centrare.