

# Il lavoro delle donne non paga!

*La famiglia e la professione. La cura dei figli e la necessità di portare a casa lo stipendio. Le mamme hanno un doppio ruolo ma un salario magro. E alla loro fatica si aggiunge lo smacco di vedersi declassate rispetto al vicino di scrivania*

di Francesca Amé

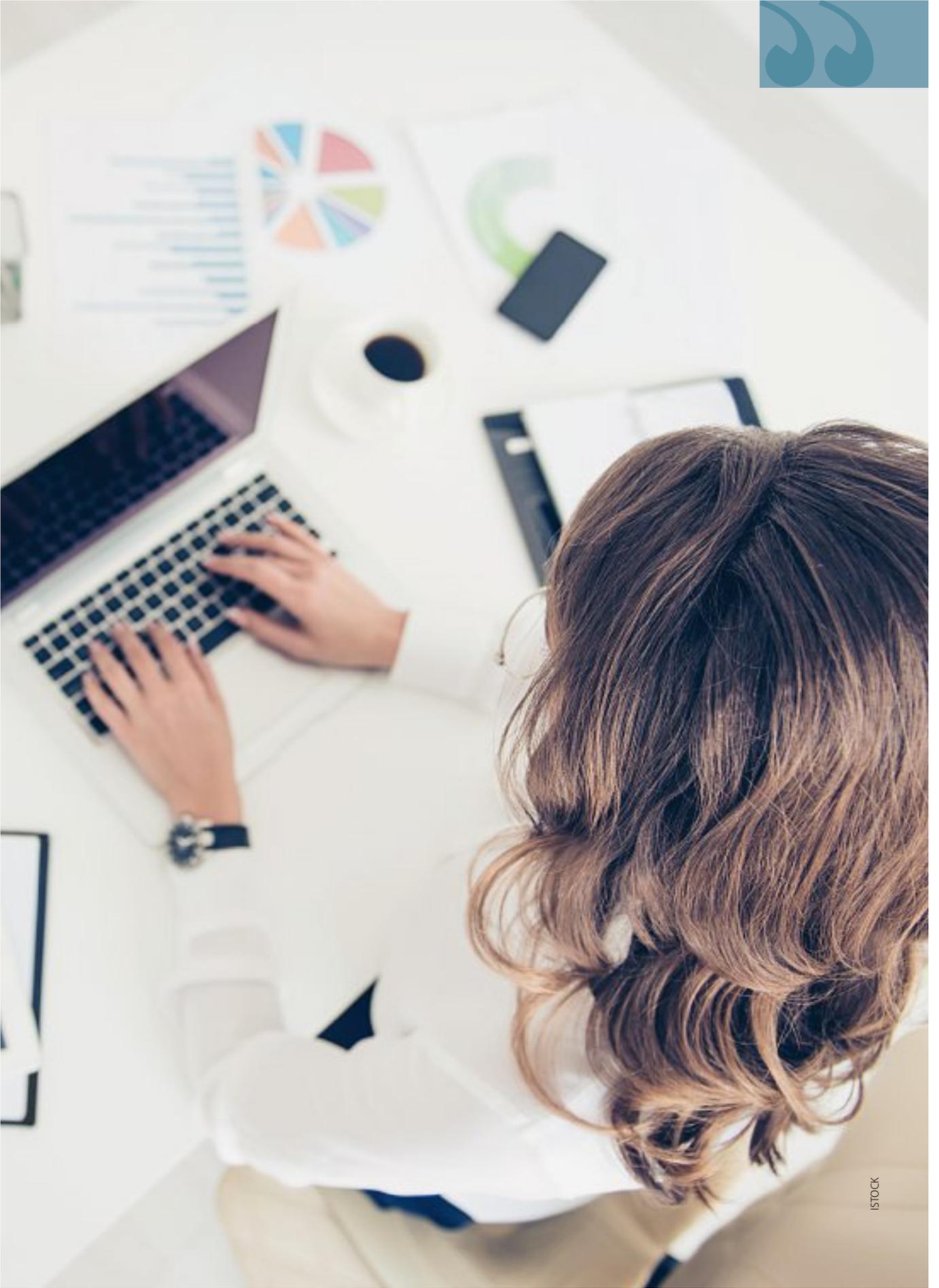
*Nonostante il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro sia aumentato negli ultimi decenni, il gap retributivo risulta invece sostanzialmente stabile e perdura una forte discriminazione*

**A**vertenza: per chi è mamma e lavora anche fuori casa, questo tema può risultare davvero molto urticante. Si parla infatti di “divario di reddito” o *gender pay gap*, come si dice in termine tecnico: si tratta della differenza di stipendio - spesso abissale - che riguarda due persone impiegate allo stesso livello, con la stessa funzione e nella stessa azienda, ma con diverso sesso di appartenenza. Una forma di discriminazione che passa direttamente dalla busta paga e incide (non poco) sui bilanci familiari. Accade davvero? In Italia, lo provano le cifre, è la prassi e la bilancia non pende mai a vantaggio delle donne.

## **Superlavoro femminile e “soffitto di cristallo”**

Partiamo come sempre dai numeri, forniti dall’Istat e aggiornati al 2018: in media, una donna nel nostro Paese arriva, sommando le mansioni domestiche e la cura dei familiari, a lavorare 512 minuti al giorno (un uomo ‘solo’ 453) e guadagna 25mila euro lordi l’anno (un uomo 44mila).

Detto in altri termini: **le donne lavorano di più, ma guadagnano di meno**. Ma il divario e le iniquità sul lavoro non riguardano solamente lo stipendio, ma anche le opportunità di carriera. Succede persino nella pubblica amministrazione dove pure le donne sono il 56.2% della forza lavoro: a eccezione della scuola (nel 66% dei casi detengono ruoli di vertice), negli altri campi **le posizioni dirigenziali “indossano” in larga prevalenza i pantaloni**. Tra i prefetti è donna solo il 40% dei nominati, nei ministeri le dirigenti donne



## IO MAMMA *gender pay gap*

### DIVARIO DI GENERE: COME SI CALCOLA ESATTAMENTE?

Il *gender pay gap*, o divario retributivo di genere, è definito come la **differenza tra il reddito orario medio lordo degli uomini e delle donne espresso in percentuale**. Viene calcolato per le imprese con 10 o più dipendenti. Stando ai dati Eurostat 2018, l'Italia è al 5.3% per il settore pubblico e al 17.9% in quello privato (la media europea è del 16%). **In nessun altro Paese la differenza tra i due dati – quindi tra lavoratrici pubbliche e private - è così marcata.** Tradotto, significa che nei contratti del pubblico impiego c'è sostanziale parità di retribuzione maschile e femminile (il divario è solo del 5%), mentre nel settore privato la differenza di genere (per stipendio lordo mensile, in rapporto alla qualifica e al numero di ore lavorate) sfiora addirittura il 20% a discapito delle donne.

sono ferme al 34%, per non parlare dei professori ordinari e dei rettori all'università (solo il 22% di donne al vertice) o in polizia (il 13%).

### *Disparità retributive: sono legali?*

Il vero "scandalo italiano" sta però nella diversa retribuzione tra uomo e donna, a parità di livello e funzione: se (vedi riquadro in alto) nella pubblica amministrazione questo accade in forma minore poiché si tratta di contratti di pubblico impiego o di assunzioni tramite concorsi con stipendi prestabiliti e prefissati, nel privato le cose si complicano parecchio. E **spesso i sindacati hanno le mani legate per ottenere giustizia ed equi compensi**. Sempre l'Istat ci dice infatti che le donne prendono in busta paga quasi il 30% in meno dei loro colleghi uomini parigrado. Possibile?

Lo abbiamo chiesto a Mirko Altimari, esperto di diritto del lavoro e docente all'Università Cattolica di Milano, che ha il polso della situazione. E infatti non è per nulla sorpreso del dato rilevato: "Nel settore pubblico si accede per concorso e non è consentita al datore di lavoro una politica retributiva *"intuitu personae"*, come accade nel settore privato, per tramite del cosiddetto **superminimo, che è una quota di retribuzione aggiuntiva**, valutata con il singolo dipendente in sede di assunzione, una volta che siano stati rispettati i minimi retributivi contrattuali. Questo è il margine di manovra che permette di avere, in una stessa azienda, due pari-grado con stipendi anche molto diversi tra loro, nel rispetto comunque della legge".

Appurato dunque che può esserci discrezionalità sulla



retribuzione dei vari dipendenti, perché sono sempre la donne a rimetterci? "La risposta si ricostruisce con un'analisi del mercato del lavoro e dell'occupazione femminile. Le donne hanno spesso **carriere più discontinue** e ciò è dovuto a una pluralità di motivi. Il principale è il lavoro di cura, sui figli piccoli o sui genitori anziani, che grava ancora per gran parte sulle loro spalle", spiega Altimari. "Non a caso, in Italia, su 100 lavoratrici donne, oltre un terzo svolge la propria prestazione a tempo parziale, con conseguente decurtazione dello stipendio". Denunciare una eventuale discriminazione salariale è semplice? "Nel settore privato è complesso, proprio in virtù della discrezionalità della contrattazione di stipendio in fase di assunzione", puntualizza Altimari.

### *Un'ingiustizia che ha radici nell'infanzia*

"La strada per le donne che lavorano è in salita ben prima di essere assunte", dice Francesca Devescovi, responsabile Formazione Sviluppo e Welfare di *Valore D*, la più importante associazione italiana che si adopera per far emergere i talenti femminili in azienda (nata nel 2009, conta oggi 180 imprese associate). La sua analisi è interessante: "**Il divario salariale è un fardello che le donne si portano dietro tutta la vita e che parte dalla paghetta**". Dalle nostre ricerche risulta che solo il 42% delle bambine riceve una paghetta rispetto al 53% dei bambini: per i ragazzi il denaro è un flusso continuo elargito dai genitori, per le ragazze è un regalo o un premio. Questo ha delle conseguenze nella vita adulta. Quando le ragazze, spesso ben preparate e competenti, entrano in azienda vengono pagate di meno anche

ISTOCK



*La disuguaglianza fra i sessi parte in genere da molto lontano, fin dall'infanzia. Basti pensare che, in famiglia, i maschietti "guadagnano" più delle bambine: è il "gap della paghetta"*

perché non sono educate a negoziare ed essere assertive come i loro coetanei maschi. Il divario poi cresce durante tutto il percorso di carriera fino ad arrivare alla pensione dove, a causa anche della discontinuità contributiva per eventuali part-time o pause dal lavoro per la maternità, le donne prendono il 29% in meno degli uomini". Lo scorso anno, Valore D ha lanciato la campagna di pubblicità progresso #NoPayGap perché è solo dalla consapevolezza del problema che può iniziare un cambiamento di rotta.

### **Storie di ordinaria discriminazione**

Nella vita quotidiana - le donne lo sanno - chiedere quanto spetta non è facile. Emblematiche queste due storie, le cui protagoniste hanno chiesto, per ovvi motivi di riservatezza, di restare anonime. Cominciamo da P, 35 anni e un figlio di 2 anni e mezzo. Vive nel Lazio, dov'è impiegata part-time nel settore assicurativo: guadagna **molto meno della metà del suo collega**, pari grado, maschio. "Non mi è mai stato spiegato chiaramente il motivo di questo profondo divario", racconta, "ma il part-time nella mia azienda è percepito come una 'gentile concessione'. Non devo lamentarmi, insomma. Peccato che, a ben guardare la mole di lavoro, **nelle mie 6 ore completo quasi lo stesso numero di pratiche del collega full time**, pagato in proporzione molto più di me". P. si accontenta di una retribuzione ingiusta pur di non perdere il posto di lavoro e il tempo parziale, fondamentale per gestire al meglio il bimbo piccolo: "Ho paura a coinvolgere i sindacati o a fare rimostranze al mio capoufficio: non otterrei nulla, se

non un clima ostile sul lavoro col mio vicino di scrivania. Ritengo però di subire una profonda ingiustizia". Anche F., 38 anni, milanese, due figli piccoli, ha provato quel senso di frustrazione che ti pervade quando il tuo lavoro non è adeguatamente ricompensato. Ecco la sua storia, simile a tante altre che abbiamo raccolto: "Ben prima di rimanere incinta, da consulente gestivo la comunicazione di una grossa azienda di servizi, con la promessa di essere presto assunta: nata la mia prima figlia, ho continuato a lavorare al meglio. La piccola ha avuto qualche problema di salute: è stata ricoverata in ospedale per febbri persistenti e io ero al suo fianco, ad accudirla. Gestivo comunque, anche da lì, le mail e le telefonate: l'azienda era soddisfatta del mio lavoro, ma non lesinava **battute circa la mia ansia di 'voler fare sia la mamma sia la professionista'**. Io abbozzavo, ma già soffrivo. Si apre dopo pochi mesi una posizione tramite concorso per entrare, come dipendente, a coprire il ruolo che già svolgevo come consulente. **Partecipo e vinco**: convocata dal direttore generale, che ben conosceva la mia dedizione al lavoro, mi viene proposto **uno stipendio, pari a 1600 euro lordi al mese, molto al di sotto della media della posizione di responsabilità da ricoprire**. Rimango di stucco e decido di mollare". Il coraggio di F. è stato premiato: oggi ha un ottimo lavoro, retribuito quanto merita. Le è però rimasto un sassolino nella scarpa: ha saputo che a chi è subentrato al suo posto ("a pari ruolo, per il medesimo lavoro, ma uomo e senza figli") è stato offerto subito il doppio in busta paga. "Ogni volta che ci penso mi prende una tristezza profonda", confida. E la sua tristezza è quella di tutte le donne...