

Sei laureata? Prendi il 21% in meno dei tuoi colleghi

● Le differenze retributive tra uomini e donne sono documentate a livello europeo. In media, il gap è di 272 euro nel pubblico e di 442 euro nel privato

Bianca Di Giovanni

Si chiama «gender pay gap» e per gli statistici indica il differenziale nelle retribuzioni medie tra uomini e donne. Calcolarlo è complicatissimo, perché le differenze di reddito possono dipendere da una miriade di fattori. Ma alla fine, vuoi o non vuoi, la differenza di genere pesa eccome. Secondo i dati Eurostat l'Italia appare ben piazzata tra i 28 dell'Unione. Appena il 6,7% di differenza tra maschi e femmine: molto meno del 23,4 dell'Austria o il 22,4 della Germania e il 19,1% del Regno Unito. Molto meno della media europea, che segna il 16% di differenza. Ma quel numeretto nasconde una sorta di «illusione» statistica. Il dato, infatti, si riferisce alla retribuzione oraria, che risulta più alta per le donne perché spesso fanno il part time (tipo di contratto a retribuzione oraria maggiore). C'è poi da considerare gli effetti del mercato del lavoro. Da noi lavorano meno donne che all'estero (il tasso di occupazione femminile era fermo al 46,5% nel 2013), e quelle che lavorano sono generalmente più istruite e quindi possono contare su retribuzioni in media più alte. «Le differenze di genere nei salari, nel settore di impiego e nella progressione professionale sono meno pronunciate in Italia che in altri paesi Ocse - si legge in un report degli economisti di Parigi - perché, più che altrove, le donne con salari più bassi hanno una maggiore probabilità di lasciare il mercato del lavoro». Ecco come si arriva a un dato aggregato così basso.

Altre analisi, su gruppi di popolazione specifica, indicano infatti cifre molto diverse. Uno studio Isfol relativo al 2013 rivela che «in media una donna diplomata percepisce una retribuzione inferiore all'uomo in misura del 15%, a parità di altre caratteristiche - si

legge nel documento - Tale valore nel caso delle donne laureate raggiunge il livello del 21% rispetto agli uomini con il medesimo titolo di studio. Altri dati relativi al 2010, pubblicati dalla rivista «In genere» della Fondazione Brodolini, mostrano come nel nostro Paese il gender pay gap è maggiore nel lavoro privato che in quello pubblico. Il pubblico impiego, infatti, assicura alle lavoratrici ritmi di lavoro più «adatti» alle cure familiari e consente il riconoscimento dei titoli di studio più elevati. Nella pubblica amministrazione «le donne, come atteso, guadagnano sempre meno degli uomini - si legge nel saggio - ma il differenziale nel privato è molto più accentuato (in termini assoluti la differenza media tra le retribuzioni degli uomini e quelle delle donne è nel pubblico pari a 272 euro e nel privato di 442 euro)». La stessa rivista rivela anche che lo studio specialistico, come quello dei dottorati, è vantaggioso per tutti, uomini e donne, come rendimento in fatto di retribuzioni. Ma resta il dato che anche tra i «dottori di ricerca» le donne guadagnano in media 5mila euro l'anno in meno degli uomini.

Insomma, anche nel Belpaese il problema c'è, ed è sensibile. L'Unione europea ha da tempo «invitato» i governi nazionali ad attivarsi per colmare questo gap, attraverso interventi legislativi e la sensibilizzazione delle parti sociali. Sono molte le barriere che impediscono alle donne di fare carriera e quindi di incassare bonus, premi di produzione, scatti di carriera. In primo luogo c'è da aiutare le madri, che si dividono tra famiglia e lavoro. In Italia si è arrivati ad azioni mirate con alcuni decreti legislativi, come quello sui congedi parentali, varato nel giugno scorso. Il testo apporta modifiche al testo unico in materia di tutela e

sostegno della maternità e della paternità, affrontando diverse questioni. In particolare si prevede un ampliamento della possibilità di fruizione dei congedi parentali l'introduzione della fruibilità su base oraria. In Italia circa il 25% degli occupati dichiara che gli orari di lavoro non si conciliano con gli impegni familiari e sociali e tale insoddisfazione è collegata al fatto che nelle imprese generalmente gli orari sono imposti ed è scarsa la possibilità di modificarli per adattarli alle proprie esigenze. In attesa di una modifica sostanziale dell'organizzazione dei tempi di lavoro in modo flessibile delle imprese, è intervenuto il governo concedendo ai genitori una fruizione dei permessi parentali su base oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero. Si evita così che le persone si assentino dal posto di lavoro per l'intera giornata. Lo stesso decreto prevede un ampliamento della possibilità di fruizione dei congedi parentali: quello retribuito al 30% dello stipendio può essere fruito fino ai 6 anni del bambino e non più fino a 3 anni; inoltre viene estesa la fruizione di quello non retribuito fino ai 12 anni del bambino (ora fino a 8).

Un intervento che coinvolge anche le parti sociali è quello che destina il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata. Si tratta di una misura molto importante, perché gran parte del gap tra uomini e donne nella retribuzione è dovuta proprio all'attribuzione di superminimi e bonus nella contrattazione di secondo livello. In ogni caso le strategie per ristabilire l'equilibrio tra i generi nei livelli retributivi dovranno inevitabilmente coinvolgere le aziende e i lavorato-

ri. Per questo, oltre alle iniziative legislative, il governo italiano promuove e sostiene progetti «in loco». Uno di questi, affidato a Italia Lavoro, si chiama EQUiPE 2020 e punta a favorire organizzazione del lavoro più snelle e più dinamiche per venire incontro alle esigenze delle donne lavoratrici.

Le misure del governo: nuovi congedi parentali e piani di lavoro nelle aziende

L'Ue ha da tempo chiesto ai Paesi di intervenire per cancellare le differenze

16%

2,8%

La differenza nell'Unione europea

—Poiché le responsabilità familiari non ricadono sempre equamente su entrambi i genitori, le donne interrompono la loro carriera e scelgono di lavorare part-time. Tale situazione produce carriere meno soddisfacenti da un punto di vista retributivo, perché le donne guadagnano in media il 16% circa in meno. Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sancito dai trattati sin dal 1957, ha trovato attuazione in una direttiva del 2006 (la numero 54). La Commissione vigila affinché le disposizioni della Direttiva siano applicate correttamente dagli Stati membri.

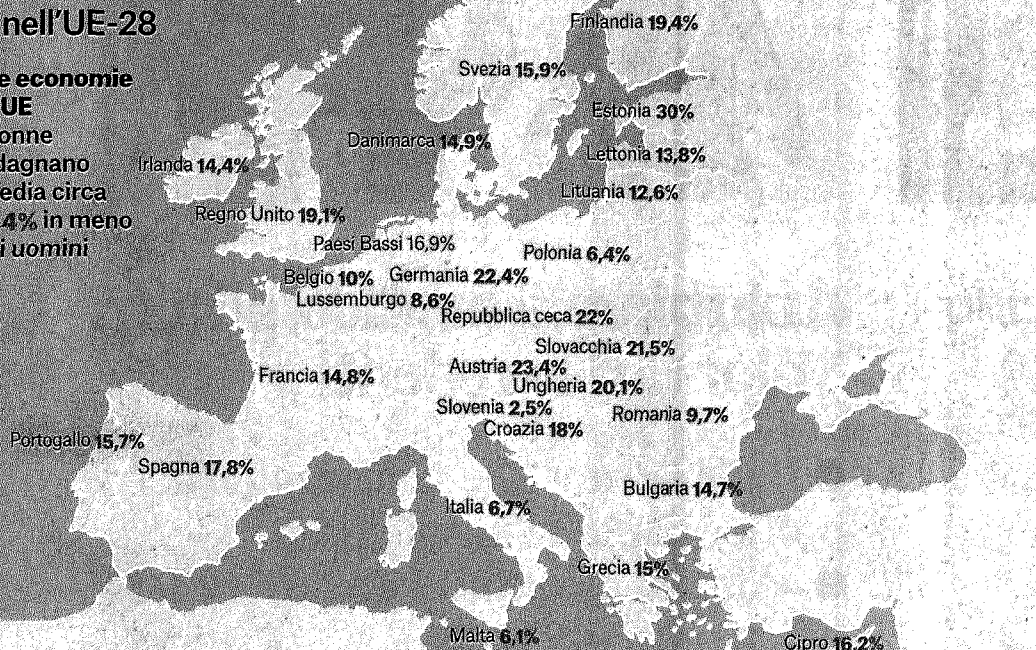
La quota femminile ai vertici delle aziende

—In politica e in economia le donne sono scarsamente rappresentate. In Europa scienziati e ingegneri donne sono appena un terzo. Anche nei settori prevalentemente femminili si contano poche donne in carriera, soprattutto nelle posizioni di comando. Nel 2013 nei consigli d'amministrazione delle principali società quotate in Borsa dell'Unione europea le donne hanno rappresentato solo il 17,8%. La percentuale di donne con il ruolo di amministratore delegato è stata molto inferiore, di appena il 2,8%. In Italia qualcosa si è mosso con diversim interventi che hanno imposto la presenza femminile ai vertici delle aziende, e soprattutto in politica.

Mappa del divario retributivo di genere nell'UE-28



Nelle economie dell'UE
 Le donne guadagnano in media circa il 16,4% in meno degli uomini



Fonte: Eurostat 2012 esclusa la Grecia (dati del 2010)

Computime



**Un'opera-
ia** lavora a una
catena di mon-
taggio per l'as-
semblaggio di
scooter
FOTO: ANSA

