

FIGLIE DI UN SALARIO MINORE

IN ITALIA IL LAVORO FEMMINILE È MENO PAGATO. UNA INIQUITÀ MAGGIORE DI ALTRI PAESI. MA NEL PIANO DEL GOVERNO SONO INDICATI SOLO I PROPOSITI, NON I TEMPI E I COSTI DELLE MISURE

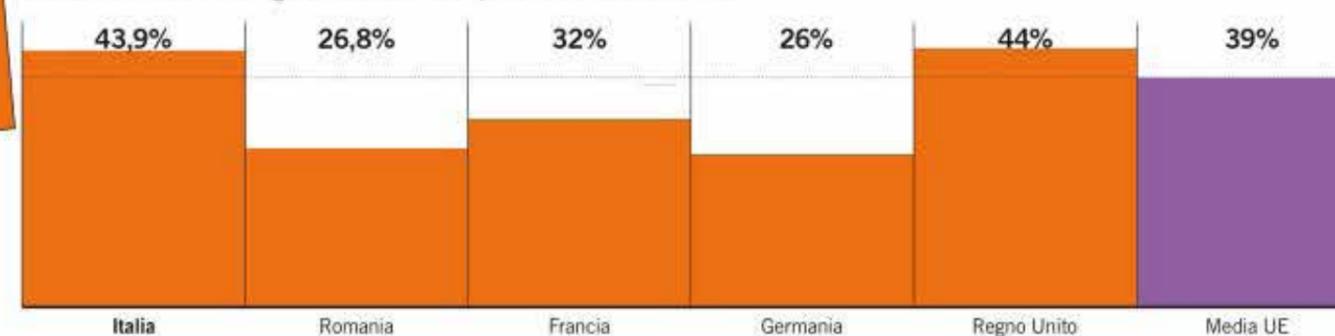
DI GLORIA RIVA

È brava, ma ha un brutto carattere». «Ha esperienza, ma è aggressiva». «È un elemento valido, ma non sa lavorare in team». Mara Caverni, manager di lungo corso, oggi alla guida della società di consulenza finanziaria New Deal Advisors, li definisce cliché: «È la regola sentire frasi così nei consigli d'amministrazione di piccole e grandi società», dove Caverni siede in qualità di consigliere. «La discriminazione di genere non invecchia mai. In teoria donne e uomini sul posto di lavoro dovrebbero gareggiare alla pari, ma quando c'è da discutere avanzamenti di carriera e stabilire bonus economi-

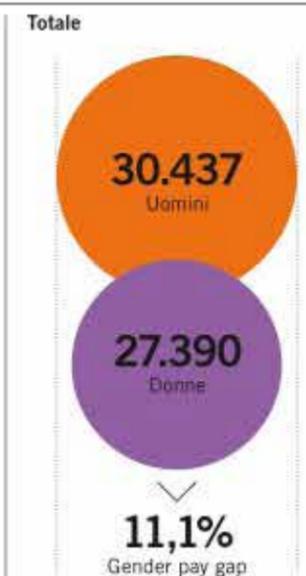
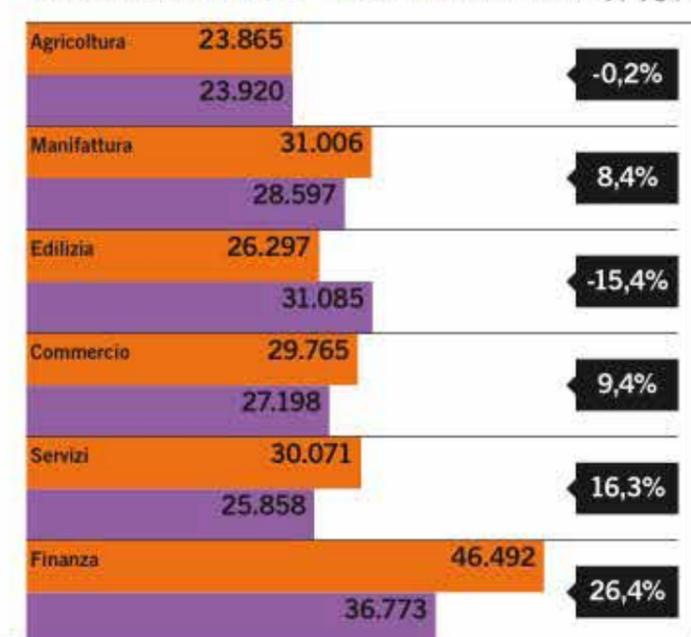
ci, guarda caso i maschi sono sempre più meritevoli». Il fenomeno si chiama gender pay gap, vale a dire discriminazione salariale di genere: con la crisi provocata dal Covid-19 si sta intensificando e, nonostante gli avvertimenti della Commissione Europea all'Italia, la politica continua a trascurare il problema. Anche nel Recovery Plan, dove si dà spazio alla realizzazione di asili nido per consentire alle donne di avere più tempo per lavorare, nulla è stato previsto per ridurre la discriminazione nel mondo del lavoro: Eppure, secondo il Gender Equality Index 2020, è proprio questo il punto dolente del paese: l'Italia è venti punti sotto la Svezia per disparità di genere nel mondo del lavoro, nove sotto la media europea. →

DIVARIO DI GENERE NEI GUADAGNI COMPLESSIVI

Che tiene conto del divario di genere nel tasso di occupazione e nell'orario di lavoro



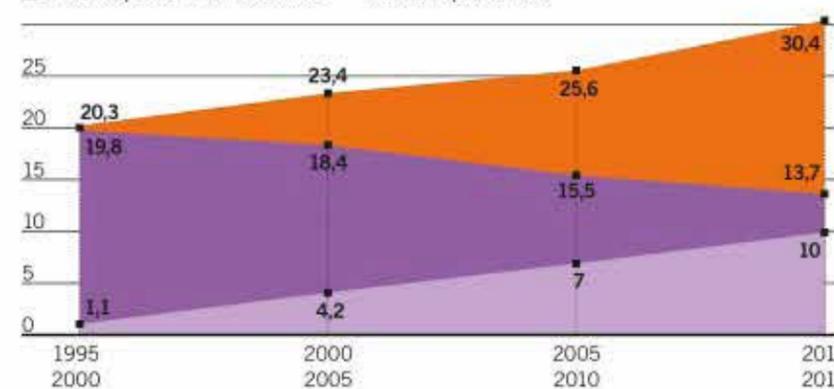
DIVARIO DI GENERE PER SETTORE*



GENDER PAY GAP

Percentuale di discriminazione nelle aziende italiane per quinquenni

- Discriminazione aziendale
- Assunzioni in aziende povere
- Scarsa capacità di contrattazione
- % Dati in percentuale



Infografica: Mistake - Fonte: Commissione Europea, Inps, A.Cesario e S.Lattanzio - *L'analisi non tiene conto della bassa occupazione femminile e del lavoro femminile non retribuito.

DISCRIMINAZIONE PER LIVELLI OCCUPAZIONALI



Disuguaglianze di genere

→ Il gender pay gap è più elevato per le donne manager e coloro che svolgono i lavori meno qualificati, le prime schiacciate dal "soffitto di cristallo", le seconde impantanate sul "pavimento vischioso", come spiega l'economista Alessandra Casarico, docente di Scienze delle Finanze in Bocconi, autrice con Salvatore Lattanzio, dottorando all'Università di Cambridge, di un articolo scientifico sulla disuguaglianza salariale di genere che prende avvio dall'analisi da un ventennio di dati Inps su 22 milioni di lavoratori occupati in 1,6 milioni aziende: «Il 30 per cento del gender pay gap deriva dalle politiche di remunerazione adottate dalle aziende», spiega l'economista che, dati alla mano, racconta come i vertici aziendali distribuiscono riconoscimenti economici in pari diseguali. Il giuslavorista Giampiero Falasca la definisce discriminazione diretta: «Si rispettano i minimi salariali previsti dai contratti collettivi e dalla Costituzione, poi si applicano in modo discrezionale i superminimi, cioè una voce della retribuzione concordata direttamente fra datore e dipendente in sede di assunzione o come integrazione al contratto. La parte variabile si attesta attorno al 20 per cento dello stipendio, a cui vanno aggiunti bonus e premi di produttività, anch'essi assegnati in modo discrezionale e per lo più a sfavore delle donne. Queste variabili salariali non sono visibili e una donna non può sapere se il suo collega guadagna di più». Mentre il fenomeno è evidente analizzando le comunicazioni all'Inps: si scopre infatti che, fra i lavoratori con le paghe più alte, il salario settimanale di un uomo va dai 2 ai 10mila euro, mentre una donna guadagna tra i 1.200 e i 4.800 euro. Racconta Mara Caverni che «gli aumenti e i premi dovrebbero essere legati all'anzianità e al merito, calcolato in modo oggettivo attraverso la rendicontazione dei risultati. Tuttavia gli obiettivi diventano qualitativi - ad esempio si premia la capacità di lavorare in team, di risolvere problemi - che non si possono calcolare oggettivamente. Per risolvere il problema bisogna agire sui sistemi di accountability, cioè sul calcolo oggettivo dei risultati. Ma questo vorrebbe dire modificare un'intera mentalità di familismo, profondamente radicata in Italia».

Nel Regno Unito le imprese sono obbligate a pubblicare i dati sul gender pay gap e in Islanda è stata introdotta una norma che obbliga le grandi imprese a dimostrare il ri-



di ENRICO GIOVANNINI*

Donne e giovani a rischio

Una Spagna senza disuguaglianze di genere. Così il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr) spagnolo sintetizza l'obiettivo di uno dei quattro assi trasversali in cui esso si declina, mentre in quello italiano si legge che: «Il Pnrr, attraverso un approccio integrato e orizzontale, mira all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere». Al di là della realizzabilità ed efficacia delle azioni proposte, il primo indica chiaramente il risultato cui si tende, il secondo descrive solamente un impegno.

Hanno quindi ragione le associazioni che, come descritto nell'articolo di Gloria Riva, chiedono maggiore chiarezza nell'individuazione precisa degli obiettivi e degli strumenti che il Governo pensa di attivare per superare il drammatico divario di genere che caratterizza l'economia e la società italiane. Ma sbaglierebbe chi pensasse che il Pnrr possa essere la soluzione unica delle disuguaglianze di genere, molte delle quali dovute al terribile ritardo culturale di cui soffre il nostro Paese, in cui le donne sono discriminate da tanti punti di vista, compresi quelli economici, oltre che soggette ad una violenza inaccettabile, peraltro ulteriormente accentuatasi



durante il lockdown. Come ci dice la vasta letteratura in materia e l'esperienza dei Paesi più avanzati da questo punto di vista, le disuguaglianze di genere possono essere superate - sperabilmente una volta per tutte - solo operando simultaneamente sull'educazione, la legislazione, le strategie aziendali, i servizi sociali e su tanti altri aspetti che le generano o non le combattono a sufficienza. Non a caso, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile approvata dalle Nazioni Unite nel 2015 dedica uno dei 17 Goal esplicitamente all'eliminazione delle disuguaglianze di genere, ma sottolinea anche come si tratti di un tema trasversale, che impatta ed è impattato da quasi tutti gli altri 16 Goal relativi alle dimensioni sociali, economiche, ambientali e istituzionali.

Le statistiche dimostrano il ritardo dell'Italia in termini di disuguaglianza di genere, ulteriormente cresciuta a causa della crisi in atto, nonostante alcuni miglioramenti conseguiti e l'adozione di norme, anche avanzate, ma spesso non applicate per disattenzione, mancanza di controlli o di risorse. Se l'Italia è indietro nelle medie nazionali, la situazione appare ancora più grave guardando ai divari territoriali, come documentato nel recente Rapporto dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (https://asvis.it/public/asvis2/files/Pubblicazioni/RAPPORTO_ASVIS_TERRITORI_2020.pdf), che contiene dati a livello regionale, provinciale e di città. Ed è interessante notare che anche con riferimento al tema delle disuguaglianze di genere si notino differenze significative non solo tra Nord e Sud, ma anche tra province contigue di tutte le aree territoriali.

La grave situazione delle donne (e specialmente delle giovani donne) sul mercato del lavoro è emersa in tutta la sua drammaticità nel 2020 e il 2021 rischia di peggiorare ulteriormente nel momento in cui verrà rimosso il divieto di licenziamento. Nessuno, al momento, è in grado di prevedere cosa accadrà, ma è facile immaginare che, senza provvedimenti compensativi che prendano esplicitamente

in considerazione la dimensione di genere, l'aggiustamento occupazionale rischia, ancora una volta, di ricadere soprattutto sulle donne.

L'Istat ha recentemente pubblicato il profilo delle imprese italiane (con più di tre addetti) in termini di risposta alla crisi, individuando cinque gruppi: imprese statiche in crisi, che stanno subendo pesantemente l'impatto dell'emergenza sanitaria e non hanno adottato strategie di reazione ben definite (il 28,6% del totale); statiche resilienti, che non hanno messo in atto strategie di reazione perché non hanno subito effetti negativi rilevanti (35,5%); proattive in sofferenza, duramente colpite dalla crisi ma che hanno intrapreso strategie strutturate di reazione (10,7%); proattive in espansione, colpite lievemente che non hanno alterato il proprio sentiero di sviluppo precedente (19,4%); proattive avanzate, colpite in maniera variabile dalle conseguenze della crisi, ma che nel corso del 2020 hanno aumentato gli investimenti rispetto al 2019 (5,8%). Così come emerge una quota di giovani nelle imprese dei primi due tipi più alta di quella media, è probabile che anche per le donne si otterrebbero risultati analoghi. Grazie a questo tipo di elaborazioni statistiche il governo potrebbe già ora individuare con fine dettaglio territoriale e settoriale le aree dove il lavoro femminile (e giovanile) rischierà di più nel 2021, e quindi definire subito interventi preventivi, così come si fa per combattere la pandemia. **Questo semplice esempio ci dice** che mettere la lotta alle disuguaglianze di genere al centro delle politiche non è impossibile, ma bisogna volerlo davvero. Ed è qui dove politica e imprese sono chiamate a fare una scelta urgente e decisa, con il forte supporto della società civile, che già oggi svolge un fondamentale lavoro di supplenza sui territori, specialmente quelli più fragili. ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*Portavoce dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASVIS)

spetto della regola "stessa paga per lo stesso lavoro". E in Italia? «Dal 2016 le imprese di grandi dimensioni sono tenute a riportare risultati attinenti alla gestione non finanziaria, tra cui le misure volte a favorire la parità di genere. Tuttavia l'azienda ha la libertà di scegliere quali informazioni pubblicare», dice Casarico.

Se in passato si pensava che la disuguaglianza salariale derivasse da un minor grado di istruzione delle donne, dalla scarsa esperienza lavorativa e poca propensione al lavoro straordinario, «oggi i fattori rilevanti sono differenti e fra questi l'impatto delle politiche salariali spiega il 30 per cento del gen-

Al lavoro in un fast food. I più colpiti dalla pandemia sono stati gli esercizi dove le donne sono maggiormente utilizzate in impieghi precari

der pay gap, di cui i due terzi dipendono dal fatto che le donne lavorano in aziende con paghe mediamente più basse, il restante terzo deriva dalla minor capacità contrattuale», dice la docente della Bocconi.

Con l'avvento del Covid-19 la situazione è oltremodo peggiorata: «Dobbiamo evitare che lo smartworking diventi una forma di lavoro riservata alle donne perché anche questa, in modo implicito, è una forma di discriminazione. Il mercato del lavoro, fatte salve alcune aziende illuminate, in modo pragmatico e cinico, per via della difficoltà del momento, ha pochissime accortezze per la salvaguardia dell'occupazione femminile. →

Disuguaglianze di genere

→ Sono i meno garantiti, giovani e donne, titolari di contratti precari e a termine, che stanno scontando la crisi più di tutti», spiega il giuslavorista Falasca.

Il Comitato Europeo per i diritti sociali ha più volte criticato l'Italia per la mancanza di trasparenza nelle retribuzioni: «A più riprese il Parlamento ha varato norme a favore dell'uguaglianza salariale. La prima risale al 1991, l'ultima è stata approvata all'unanimità dalla Commissione Lavoro lo scorso novembre. Ma restano inapplicabili», spiega Maurizia Iachino, presidente di Fuori Quota, associazione che si batte contro la discriminazione di genere, e membro della task force Colao, che prosegue: «La questione di genere è sempre un elemento prioritario a parole, mai nei fatti. Nel Recovery Fund la disuguaglianza di genere viene ridimensionata a priorità di secondo livello, come tema di inclusione con giovani e Sud; nel Piano Colao è indicata come uno dei tre Assi di Trasformazione del Paese per il Rilancio. Nel Piano Na-

Una madre lavora in casa mentre bada al figlio. La cura della famiglia e della casa ricade ancora tutta sulle donne

zionale di Ripresa e Resilienza troviamo dichiarazioni ma non dettagli che definiscano chiaramente costi, tempi, misurabilità dei risultati, impatto e vincoli. Non ci sono indicazioni sugli investimenti, a parte l'incremento degli asili nido, che è solo uno degli strumenti irrimandabili per alleviare il carico di impegno delle donne e redistribuire il lavoro di cura. Ad esempio, il governo ha recepito con interesse la proposta di Fuori Quota per una Valutazione di Impatto di Genere sulle leggi, così da analizzare ciascuna norma in base all'impatto che avrà sulla riduzione delle discriminazioni. Ma nella pratica non viene applicata». Iachino con Fuori Quota ha aderito al manifesto "Donne per la salvezza - Half of it", un documento da consegnare al Governo per meglio sfruttare i soldi del Recovery Fund. Svariate le proposte, dal cashback sui servizi di cura e assistenza, a una campagna assunzioni di donne e giovani nei servizi pubblici, una riduzione dei contributi previdenziali per le lavoratrici au-



Prima Pagina

tonome, l'intensificazione del tempo pieno nelle scuole, fino all'introduzione del gender procurement sugli appalti del Recovery Fund per premiare le aziende che mettono in pratica l'uguaglianza di genere: «Ci sono grandi aspettative e c'è tutta l'urgenza di affrontare questo problema. Anche se la politica non sta dando reali segnali di interesse». D'altra parte, la politica, come buona parte della nostra società, è ancora prevalentemente in mano agli uomini, al cui sguardo mancano la diversità di visione e di esperienza di cui sono portatrici le donne, creando miopia rispetto a molti problemi e povertà di soluzioni di ampio respiro. «Mentre la ricostruzione che ci aspetta», conclude Iachino, «è un obiettivo di vitale importanza, da affrontare con pluralità di pensiero, competenze e sensibilità, ed è pertanto indispensabile che, nel progettare il nostro futuro, donne e uomini lavorino insieme, con pari ruolo e responsabilità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NELLE AZIENDE I PREMI E GLI INCENTIVI SONO RISERVATI IN GRANDE MISURA AI LAVORATORI MASCHI. SENZA MOTIVAZIONE

bassa partecipazione femminile nel mercato del lavoro: le due dinamiche sono profondamente legate l'una all'altra. Già lo scorso anno si era tentato di estendere il congedo di paternità, ma le scarse risorse in finanziaria l'avevano impedito, dal momento che ogni giorno in più di congedo costa circa 50 milioni di euro. Quest'anno, per via dell'emergenza Covid e senza i vincoli del pareggio di bilancio è stato possibile estendere il congedo a 10 giorni. La direzione è quella giusta, anche se ci si muove ancora troppo lentamente. L'obiettivo è educare alla responsabilità familiare dei padri e renderla possibile, riducendo ad esempio lo stigma che colpisce un papà quando chiede un permesso per badare al figlio. La reazione dei superiori e dei colleghi spesso è quella di chiedersi se questo bambino non abbia una madre! Per bloccare gli stereotipi di genere è necessario rafforzare il congedo obbligatorio per i padri, magari non arrivando ad equipararlo a quello materno, ma almeno portandolo a un mese».

È possibile entrare nello specifico delle proposte contro la disuguaglianza di genere che verranno presentate a Bruxelles all'interno del piano Recovery Fund?

«Abbiamo ragionato molto sul fatto che la difficoltà delle donne di accesso al mondo del lavoro è strettamente legata allo squilibrio fra lavoro di cura e professione. Quindi, all'interno di Next Generation Eu, molto spazio è dato alle infrastrutture sociali rivolte a bambini, disabili e anziani non autosufficienti, su cui si investono 4 miliardi, e soprattutto alla costruzione e ricostruzione di asili nido, che oggi sono solo un quarto di quelli

che servirebbero e a cui sono dedicati altri 3,6 miliardi. La nostra idea è che, costruendo nuovi asili e riqualificando quelli esistenti, raggiungiamo tre obiettivi: liberiamo tempo per le donne, da dedicare al lavoro; creiamo posti di lavoro di qualità; e riduciamo i divari di opportunità di cura ed educazione, che sono alla base dei processi di riproduzione e ampliamento delle disuguaglianze. Questo investimento è accompagnato, in legge di bilancio, dalla creazione di un fondo permanente che quest'anno verrà finanziato con 100 milioni, ma andrà aumentando nei prossimi anni, per diventare di 300 milioni a regime, da destinare ai comuni più in difficoltà sul fronte della prima infanzia, per l'assunzione di educatori ed educatrici e per le spese correnti relative agli asili nido».

Fra le misure introdotte in tempi di Covid c'è stato anche il bonus babysitter, ribattezzato bonus nonni, perché in Italia la cura dei bambini viene spesso affidata proprio a loro. Si stima che questo porti a un risparmio per le famiglie di circa 13-14 miliardi. Detto altrimenti, sono un sacco di soldi sottratti all'economia. Che ne pensa?

«I nonni sono diventati l'unica garanzia per le mamme di poter continuare a lavorare, ma questo, quando va oltre la libera scelta di passare tempo con i nipoti, significa privare gli anziani di spazi propri e di godersi questa fase della vita. Favorire la creazione di posti di lavoro di cura consente di liberare i nonni dall'obbligo di badare ai nipoti, favorendo - per altro - l'economia complessiva».

G.R.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I BONUS NON BASTANO

colloquio con **Maria Cecilia Guerra**

Maria Cecilia Guerra, economista, sottosegretaria al ministero dell'Economia e delle Finanze, esponente di Leu, in un'audizione alle commissioni Bilancio di Camera e Senato ha lanciato l'allarme di un aumento della disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro durante il 2020. È tutta colpa del Covid?



«La pandemia ha avuto un'influenza negativa sul lavoro femminile. Un danno che, anche a livello internazionale, gli economisti hanno definito Shecession, fusione di She e Recession, evidenziando come la recessione provocata dal Covid colpisce più le donne che gli uomini. Questo accade perché le donne sono maggiormente impiegate nel terziario (alberghiero, ristorazione, vendita al dettaglio) e in forme occupazionali precarie (part time spesso involontario e a termine). Risultato: il tasso di occupazione delle donne è sceso al 48,5 per cento nel terzo trimestre del 2020, al di sotto della soglia del 50 per cento, che era stata faticosamente raggiunta nel corso degli anni. Ancora più drammatica la situazione delle giovani: tra i 15-34 anni

il tasso di occupazione è del 33,2 per cento, meno tre punti sul 2019. Dall'altro lato le donne, ampiamente occupate nella scuola e in sanità, sono state direttamente esposte nella gestione del Covid e coinvolte nelle peripezie della didattica a distanza».

Due le misure messe in campo dal governo nel 2020: il bonus babysitter e il congedo parentale straordinario. Sono serviti?

«Sono state un'arma a doppio taglio. Il congedo parentale Covid-19, che prevedeva che il lavoratore restasse a casa per 15 giorni

(cui ne sono stati aggiunti 15 ulteriori) con uno stipendio dimezzato, è stato richiesto nel 79 per cento dei casi da donne, per lo più tra i 35 e i 44 anni. Se da un lato ha permesso alle famiglie di far fronte alla chiusura delle scuole, dall'altro le donne sono state svantaggiate sul fronte occupazionale».

La paternità obbligatoria nella legge di bilancio 2021 è stata estesa da 7 a 10 giorni, in linea con le direttive europee. È sufficiente al fine della parità di genere?

«L'Italia è intrappolata da anni nel binomio bassa fecondità-

Foto: S. Aril - Laif / Contrasto, Casasoli / Foto A3