

Nelle foto, alcune delle donne più ricche del mondo. Accanto, le imprenditrici Abigail Johnson e, sotto, Maria Franca Fissolo. Qui in basso, l'attrice Emma Watson. A destra, il premio Oscar Emma Stone.



7



IN ITALIALE **DONNE** LAVORANO OGNI GIORNO UN'ORA IN PIÙ DEGLI UOMINI, EPPURE VENGONO **RETRIBUITE MENO**. GRAZIA HA CHIESTO AGLI ESPERTI QUALI SONO LE CAUSE DI UN DIVARIO SALARIALE CHE NON RICONOSCE IL **MERITO FEMMINILE**
DI Valentina Calzavara

PAGATECI perché noi valiamo

«**L**a mia battaglia è iniziata quando ho scoperto per caso di percepire il 20 per cento in meno dei miei colleghi. Sono l'unica donna del gruppo, con l'anzianità più alta e il rendimento migliore, eppure il mio stipendio era il più basso. Quanta amarezza». Ma la voglia di reagire ha portato Costanza, professionista di un'azienda milanese nel settore di internet, a bussare alla porta dell'amministrazione del personale. «Mi hanno risposto che non ero stata brava nella contrattazione iniziale. È vero, e credo sia tipico di noi donne. Non facciamo storie sulla retribuzione, siamo consapevoli di valere, ma anche un po' idealiste, pensiamo che i meriti ci verranno riconosciuti, prima o poi». Un "poi" che, a volte, non arriva mai. Dopo un anno Costanza ha ottenuto l'adeguamento dello stipendio, però il lieto fine non è per tutte. Marina lavorava come segretaria in uno studio den-

tistico. «Percepivo 500 euro al mese lavorando fino a 9 ore al giorno. Ero sottopagata, senza 13esima e 14esima. Alla fine non ce l'ho più fatta, la frustrazione era tale che alla prima occasione ho cambiato lavoro. Nonostante la laurea, ho accettato di fare la commessa in un negozio pur di avere uno stipendio migliore e più sicuro», racconta. Storie simili a quelle di tante donne in Italia. Nel nostro Paese il divario di genere sulla retribuzione non migliora, anzi. Sono allarmanti i dati forniti dall'ultimo Global Gender Gap Report 2017, redatto dal World Economic Forum: la differenza salariale tra uomini e donne è peggiorata. Il nostro Paese arretra all'82° posto su 144 Stati. Un calo di 32 posizioni rispetto al 2015 che ci colloca dietro a Burundi e Mozambico. Vera nota dolente per l'Italia è la disuguaglianza in

busta paga. Il 61,5 per cento delle donne non viene retribuito per niente o non adeguatamente, contro il 22,9 per cento degli uomini. Il paradosso è che ogni giorno le donne lavorano mediamente un'ora in più dei colleghi maschi (512 minuti contro 453) ma vengono pagate meno. Questa ingiustizia economica va letta in filigrana, uno stipendio inferiore significa discrepanza in termini di opportunità, status, attitudini, salute e formazione tra i due sessi.

È un disvalore che fa male alla nostra società. Allora perché si fatica così tanto a superare il gender pay gap ("il dislivello salariale di genere", in inglese)? «Le donne italiane sono molto istruite, quello che manca è il sostegno alla loro carriera. Rispetto al passato le italiane hanno aumentato la loro presenza nel mercato del lavoro, ma è ancora forte la segregazione occupazionale che le vede inserite in settori a bassa qualifica e poco retribuiti», spiega **Sonia Bertolini**, sociologa del Lavoro e docente dell'Università di Torino. La professoressa, insieme con un gruppo di esperte, ha studiato il fenomeno e i risultati ci mettono in guardia: il "tetto di cristallo", la barriera invisibile che impedisce alle donne di raggiungere posizioni di vertice, rischia di trasformarsi in un labirinto senza uscita. «I meccanismi di assunzione e gli stili di leadership nelle aziende sono ancora maschili e questo è un elemento di difficoltà nell'approdo delle donne alle posizioni apicali», evidenzia Bertolini.

Ci sono, poi, altri fattori penalizzanti. «Le carriere femminili sono più discontinue e la maternità è uno snodo cruciale. Nel resto d'Europa la distribuzione dei compiti nella coppia è più egualitaria in tutti i tipi di lavoro, incluso quello domestico e di cura. In Italia, invece, alla nascita del primo figlio molte donne sono costrette a rinunciare alle loro aspirazioni, perché i compiti aumentano e mancano i servizi di sostegno. Un'altra aggravante è il pregiudizio dei datori di lavoro, ancora presente, verso la maternità. Non a caso i contratti a scadenza sono percentualmente più diffusi tra le lavoratrici e rappresentano un ostacolo in termini di ascesa professionale, stipendio e contributi previdenziali», aggiunge Bertolini.

La diversità di trattamento tra uomo e donna ha origini lontane, parte dalle nostre case, dove bambine e bambini non sempre vengono cresciuti allo stesso modo. «Il divario di compensi ha radici anche culturali: per esempio, la percentuale dei ragazzi che in famiglia ricevono la paghetta settimanale è del 53,2 per cento contro il 42,1 per cento delle ragazze. Non deve quindi stupire che il divario si formi fin dall'ingresso nel mondo del lavoro e che aumenti con il progredire della carriera», sottolinea **Sandra Mori**, presidente di Valore D, associazione che so-

stiene la leadership femminile. «I dati italiani ci dicono che - a parte nella pubblica amministrazione, dove la parità salariale è obbligatoria - la disparità tra uomini e donne, a uguale livello professionale, è superiore al 20 per cento».

Servono allora azioni concrete per colmare il divario salariale, anche quello tra Nord e Sud. «Le donne del Mezzogiorno hanno pagato un prezzo più salato a causa della crisi. Tante laureate hanno lasciato la loro terra per andare a cercare un impiego in altre regioni o all'estero», spiega **Annamaria Furlan**, segretaria generale Cisl. Invertire la rotta è possibile attraverso alcuni correttivi mirati. «Dobbiamo garantire alle donne che lavorano politiche attive di valorizzazione e promozione», spiega Furlan. «Con i contratti stiamo puntando sul welfare aziendale, negoziando cose concrete: assistenza sanitaria integrativa, bonus economici per ogni bambino nato, nidi aziendali, una maggior flessibilità dell'orario di lavoro, più telelavoro, più formazione. Ma lo Stato dovrebbe fare di più, con interventi fiscali mirati, per ridurre la differenza nella paga tra uomini e donne, come fanno altri Paesi europei. Su questo siamo in ritardo», dice Furlan. «Se chi si assenta per maternità, o effettua orari part time per la cura dei figli, non venisse considerato marginale, ma una risorsa su cui continuare a investire, si attenuerebbero le distanze retributive». L'abisso creato dal "gender pay gap" si sta allargando in Italia come a livello globale. Con questi ritmi ci vorranno 100 anni per superarlo. Eppure, se la parità di genere diventasse effettiva, i benefici sarebbero per tutti. ■

DUE ITALIANE da classifica

Nella classifica dei più ricchi del pianeta le donne sono poche: 10 su 100. Il primo posto, nel 2016, era occupato da **Liliane Bettencourt**, del colosso della bellezza L'Oréal, scomparsa in settembre. Aveva un patrimonio di 36,1 miliardi di dollari (circa 31,1 miliardi di euro). Ma tra le dieci più ricche ci sono anche le italiane **Maria Franca Fissolo**, vedova di Michele Ferrero (22,1 miliardi), e **Massimiliana Landini Aleotti** (10,1 miliardi). Le star del cinema sono ancor più conosciute. Tra le più pagate figurano **Emma Stone** (26 milioni di dollari), **Jennifer Aniston** (25,5), **Jennifer Lawrence** (24), **Emma Watson** (14).