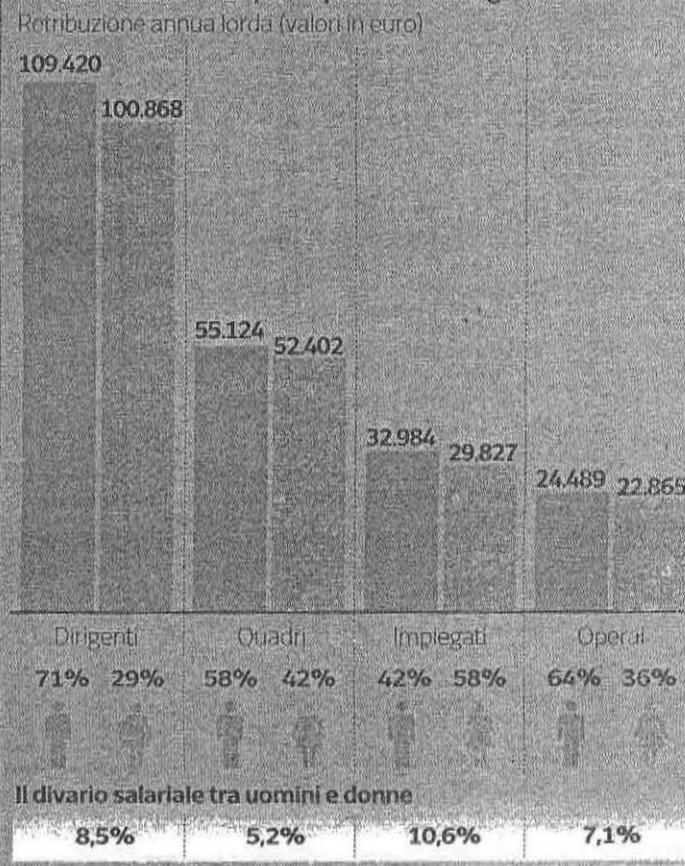


La differenza salariale tra uomini e donne per settori	uomini	donne
Assicurazioni*		42,8%
Moda e lusso*		37,2%
Consulenza legale, fiscale*		27,7%
Ingegneria		26,4%
Farmaceutica e biotecnologie*		23,9%
Banche e società finanziarie*		23,0%
Tessile, abbigliamento e accessori*		21,6%
Telecomunicazioni		14,9%
Automotive		11,9%
Turismo e viaggi*		11,4%
Media, web, comunicazione ed editoria		7,4%
Differenza salariale media in Italia		7,2%
Arte, intrattenimento e divertimento*		7,0%
Chimica		5,7%
Grande distribuzione e commercio*		5,0%
Metallurgia e siderurgia		3,5%
Hotel, bar e ristorazione**		0,4%
Trasporti e logistica	-2,0%	
Architettura, design e arredamento	-7,1%	
Edilizia e costruzioni	-12,2%	
Agricoltura, allevamento	-13,6%	

*Settori in cui almeno il 40% degli occupati sono donne - Fonte: Istat, Job Pricing

Le differenze salariali per inquadramento e genere



Corriere della Sera

Uomini e donne divisi da 450 euro

È il divario di guadagno in Italia calcolato su tutti i cittadini. La percentuale è vicina al 7% se si considera chi lavora. In banche e assicurazioni la differenza è più accentuata. «Servono i congedi parentali anche per gli autonomi»

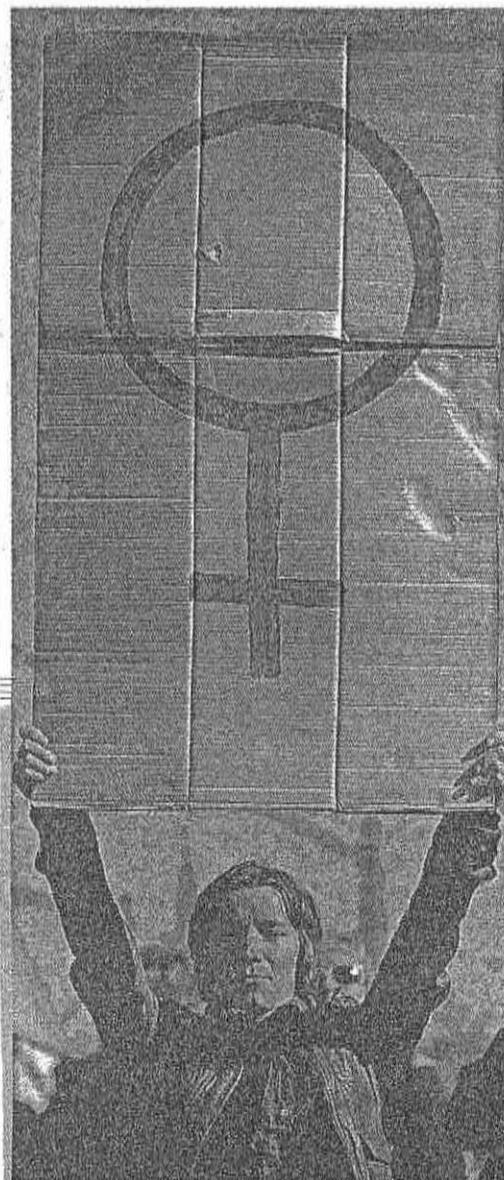
Se la parità va cercata nel portafogli, allora molti 8 marzo hanno da passare prima che l'obiettivo sia raggiunto. Il divario tra le entrate degli uomini e quelle delle donne in Italia è del 45% (fonte Eurostat). Per ogni mille euro guadagnati da un italiano le donne devono accontentarsi di 550. Parliamo di valori medi, calcolati su tutti i cittadini, quindi il dato tiene conto anche delle tantissime donne che in Italia non lavorano. Proprio la loro presenza allarga il fossato. Nel resto d'Europa, però, non va meglio. Per dire, in Norvegia la distanza è del 51%. Negli illuminati Stati del Nord ad abbassare i guadagni al femminile è la forte diffusione del part time.

In teoria ci si potrebbe consolare con i bassi livelli del cosiddetto *pay gap*, il differenziale retributivo sulla paga oraria. «Solo il 6,7% di distanza media tra la paga oraria di italiani e italiane», dicono le statistiche Eurostat, mentre una ricerca di Job Pricing parla del 7,2%. Il divario in entrambi i casi si riduce drasticamente perché in questo caso si esclude dal confronto chi non lavora. Ma non è solo questo. «Il dato non considera il fatto che, in Italia, sul totale delle lavoratrici, quelle

che hanno professionalità medio-alte sono più che nel resto d'Europa», fa notare Luisa Rosti, docente di Economia del personale a Pavia.

Anche i contratti di categoria contribuiscono a ridurre la forbice delle retribuzioni. «In Italia la presenza delle piccole imprese è preponderante. E qui le donne guadagnano quanto gli uomini: semplicemente il minimo tabellare», fa notare Paolo Jaci presidente Aldp promotion, associazione dei direttori del personale. «Il pay gap pesa di più nelle grandi aziende dove i dipendenti possono contare su un superminimo. Spesso più alto per gli uomini che per le donne. È rilevante anche nei settori dove esiste un'ampia articolazione degli inquadramenti. Impiegati di fascia a, b, c, d... Le donne stanno spesso nelle fasce più basse».

La rappresentazione plastica di queste dinamiche sta nei dati del rapporto sulle retribuzioni uomo/donna condotto dalla società di consulenza Job Pricing. In testa alla classifica dei contesti che differenziano di più gli stipendi in base al genere ci sono banche e assicurazioni. I settori che discriminano di più sono anche quelli che



Divari Secondo il Global Gender Gap, l'Italia è 37esima su 142 Paesi per la presenza di donne in politica ma soltanto 114esima per opportunità economiche

occupano più donne. Tante, sì. Ma concentrate ai livelli professionali più bassi, come avviene nella moda, nel tessile, nella farmaceutica e nelle agenzie per il lavoro.

Nonostante il divario retributivo di genere continui a esistere, la crisi ha messo il silenziatore sulla protesta delle buste paga rosa. «I nuovi occupati che si registreranno nei prossimi mesi grazie a sgravi contributivi e Jobs act con ogni probabilità non saranno trattati diversamente in base al genere: intascheranno tutti il minimo contrattuale. E le temerarie con aspirazioni di carriera che ancora insistono a rivendicare parità di trattamento in busta paga si sentiranno rispondere: "Tu un lavoro ce l'hai, molti altri non possono dire la stessa cosa". La crisi non ha fatto che cristallizzare le differenze», constata Paolo Jaci.

Intanto negli Usa si respira un'aria molto diversa. La questione del *pay gap* non è caduta nel dimenticatoio, tutt'altro. Tra le passionarie della parità in busta paga ci sono anche le attrici di Hollywood. «È ora di ottenere la parità di retribuzione una volta per tutte, e la parità di diritti

per tutte le donne negli Stati Uniti», ha scandito dal palco degli Oscar Patricia Arquette con la statuetta stretta nelle mani, tra gli applausi di Meryl Streep e Jennifer Lopez.

In Italia di pari opportunità in azienda si parla molto, ma i fatti sono un'altra cosa. L'osservatorio sul *Diversity management* dell'università Bocconi di Milano ha appena chiuso un'indagine che rende l'idea della situazione: «Solo il 27% delle aziende intervistate, tutte sopra i 250 dipendenti, attua politiche di gestione delle differenze in azienda. E nella gran parte si tratta di interventi molto tradizionali, part time in testa», constata Simona Cuomo, responsabile del progetto. «Dopo tanti anni di sensibilizzazione su questi temi ci aspettavamo una situazione diversa», aggiunge Cuomo.

Da dove si comincia per riallineare le entrate di uomini e donne? La strada maestra sono le politiche che aiutano a gestire insieme famiglia e lavoro. Su questo fronte il governo si sta muovendo con una serie di misure contenute nel

I contratti di categoria

È nelle piccole imprese che si registra un adeguamento tra le buste paga: semplicemente perché tutte le retribuzioni sono livellate sul minimo tabellare

Jobs act. «Maternità per le parasubordinate anche in assenza di versamenti contributivi, congedo di maternità/paternità non solo fino agli 8 anni del bambino ma fino ai 12 e anche per periodi brevi», elenca Teresa Bellanova, sottosegretario al lavoro, un passato da sindacalista. «Tropo spesso i diritti sono rimasti scritti sulla carta, con queste misure stiamo cercando di renderli esigibili», spiega la ratio delle misure Bellanova. Le lavoratrici autonome apprezzano. «Utile anche la possibilità di non smettere di lavorare durante l'assenza obbligatoria. Ma per l'8 marzo chiediamo un regalo: tre mesi di congedo parentale anche per i papà autonomi — rivendica Anna Soru, a capo di Acta, associazione dei consulenti del terziario avanzato —. Se i papà ci danno una mano, tutto diventa più facile».

Post scriptum: le donne restano ostaggio tutta la vita delle discriminazioni in busta paga. In Italia le pensioni rosa sono in media il 30% più basse di quelle degli uomini. Unica consolazione: per una volta i tedeschi fanno peggio. In Germania il divario è del 40%.

Rita Querzé

 @rquerze

© RIPRODUZIONE RISERVATA