

# I volti della crisi

INCHIESTA 1 Tutti i numeri del «pay gap» in Italia

L'onere della famiglia. Se hanno figli i loro redditi si riducono di oltre un terzo

Le occupazioni deboli. Presenza più forte in settori da sempre poco remunerati

# Donne, la disparità in busta paga

Dal 9% al 27% in meno rispetto agli uomini - Un piano sui tempi di lavoro

Nicoletta Picchio

ROMA  
Sarà perché la cura della famiglia è soprattutto sulle loro spalle. Oppure perché ancora oggi, nonostante l'aumento delle donne laureate, l'occupazione femminile si concentra nei settori professionali dove le retribuzioni sono più basse. Tra queste e tante altre discriminazioni di fatto, il risultato è che in Italia l'anno europeo delle pari opportunità, il 2007, sembra essere passato invano. Il Global Gender Gap Report del 2008, cioè lo studio del World Economic Forum sulle diversità tra uomini e donne, ci mette al 67° posto. In recupero rispetto all'85° del 2007, ma sempre sideralmente lontani dalla Norvegia (prima), dalla Germania (11° posto), dal Regno Unito (13°) e dalla Francia (15°), mentre ci batterebbe addirittura il Botswana. Nel paragone mondiale non sono messi bene nemmeno gli Stati Uniti, al 27° posto. Ma il nuovo presidente Barack Obama ha affrontato di petto la questione: la prima legge firmata è quella sulla parità salariale. A guardare indietro, l'Italia lo ha fatto in tempi record: nel 1977, quando Tina Anselmi,

unico ministro del Lavoro donna della Repubblica, volle una legge che vietava le differenze di retribuzione. Legge approvata, ma mai realizzata. Basta leggere le tabelle, delle più diverse fonti, per averne la conferma (i numeri divergono

**IL MODELLO FRANCESE**  
Allo studio del ministero un pacchetto per potenziare l'offerta di servizi, ma la vera incognita sono i finanziamenti

**LA CLASSIFICA**  
Il nostro Paese è solo al 67° posto nella graduatoria sulla parità tra i sessi del World Economic Forum

per differenti modalità di calcolo: secondo i dati Eurostat il differenziale è del 9%, ma sale al 16% secondo l'Eurispes, al 23% in un'indagine sulla famiglia della Banca d'Italia e al 26,8% secondo un'elaborazione Ugl su dati Istat.

Proprio per approfondire numeri e motivazioni, il Sole

24 Ore comincia oggi una serie di articoli. L'argomento nel Governo è sotto osservazione. Al ministero delle Pari opportunità, spiega il capo dipartimento Isabella Rauti, si sta lavorando da qualche mese, insieme al Welfare, a un pacchetto di interventi sulla conciliazione dei tempi di lavoro. «Stiamo individuando almeno cinque misure concrete, con alcuni progetti pilota», dice la Rauti, aggiungendo che ci si ispirerà al modello francese, e cioè ad una consistente offerta di servizi a favore delle donne. Se le lavoratrici guadagnano di meno, è l'analisi della Rauti ma anche di sindacalisti come Renata Polverini, numero uno dell'Ugl, è perché devono occuparsi dei figli e parenti. La presenza dei figli penalizza di oltre un terzo la busta paga delle donne: gli impegni familiari, secondo l'Istat, pesano per il 70% su di loro, anche se gli uomini partecipano di più rispetto al passato.

Non c'è tempo per gli straordinari, niente premi aziendali legati alla presenza, pochissimi benefit. Una situazione analoga nell'industria e nel pubblico impiego. A leggere i numeri elaborati da Iper Ugl su dati Unioncamere, le differenze

più forti riguardano gli operai specializzati (-20,8% per le donne). Il divario è molto forte nelle professioni intellettuali-scientifiche (-18,8%) e nelle professioni tecniche (-17,7%).

Nel 2009 l'argomento è sotto i riflettori: a novembre scorso il Parlamento europeo ha impegnato la Commissione a presentare entro il 31 dicembre una proposta legislativa sulla parità di retribuzione. «La Ue punta su due principi: il ruolo della contrattazione e il concetto di valore del lavoro, rivedendo l'intero sistema delle competenze e delle classificazioni», dice la Rauti. Un esempio: spostare l'accento dalla forza fisica come è oggi alle competenze e alla responsabilità.

Un intervento culturale ma con risvolti pratici importanti: altra componente del diffe-

renziale salariale femminile è la "segregazione" delle donne in occupazioni pagate di meno. Tradizionalmente il lavoro della donna è stato quasi una prosecuzione di quello a casa: nell'istruzione la loro presenza arriva al 77%, mentre sono oltre il 60% nel servizio sanitario nazionale. Negli uffici del pubblico impiego sono la maggioranza, il 54,7%. E anche se aumenta il numero delle laureate, le donne manager in Italia sono appena il 23,3% del totale, dato che scende al 10% nell'industria privata. «Per fare carriera le donne

spesso sono costrette ad accettare retribuzioni più basse», dice la Polverini. La parità è una battaglia dei suoi sindacati: «Bisogna smettere di chiedere misure per incentivare il lavoro femminile. Bisogna spostare l'attenzione sulla famiglia e sui servizi», insiste la segretaria Ugl, che con questo obiettivo da mesi si batte per il quoziente familiare. La riforma sulla conciliazione dei tempi di lavoro è certamente un tassello importante. Sempre che, tra ammortizzatori sociali e interventi contro la crisi, alla fine si trovino i soldi.

# Imprese femminili in forte crescita Boom di immigrate

ROMA

■ Negli ultimi quattro anni le imprese femminili sono cresciute del 5,8% a fronte del 3% complessivo. Quindici società su 100 sono attive nel terziario, il settore dove le donne imprenditrici registrano la presenza più elevata. Sono questi alcuni degli elementi che emergono dai primi dati dell'«Osservatorio sull'evoluzione dell'imprenditoria femminile del terziario» realizzato da Terziario Donna Confcommercio e Censis. La metà delle donne al vertice di imprese terziarie opera nel commercio soprattutto in quello al dettaglio (+37%). Tra i servizi, sono quelli pubblici, sociali e alla persona a registrare una più elevata guida femminile (quasi il 50%).

L'impresa individuale è quella preferita: nel 2008 erano più di 500 mila (quasi il 60%) seguite dalle società di persone (oltre 350 mila, pari al 40%) e dalle società di capitali. In forte aumento queste ultime, che sono raddoppiate negli ultimi 4 anni. Le imprese femminili crescono grazie anche alle donne immigrate: nei trasporti, magazzino e comunicazioni, registrano dal 2004 un incremento del 52,6%, mentre le italiane negli stessi settori solo dell'1,4%. Forte espansione anche nel commercio: +47%, e in particolare in quello al dettaglio dove le imprenditrici immigrate crescono del 53,4% e questo sempre a fronte di una diminuzione di quelle italiane (-3,6%).

Buoni anche i segnali che arrivano dall'industria dove le imprese femminili sono sopra la media (8,2%), con variazioni più significative in comparti tradizionalmente ma-

schili: +59,4% nelle imprese che operano nella produzione e distribuzione di energia elettrica, acqua e gas e +34,5% nelle costruzioni. A giugno 2008, le imprese femminili nell'industria rappresentano il 13,9% del totale delle imprese guidate dalle donne.

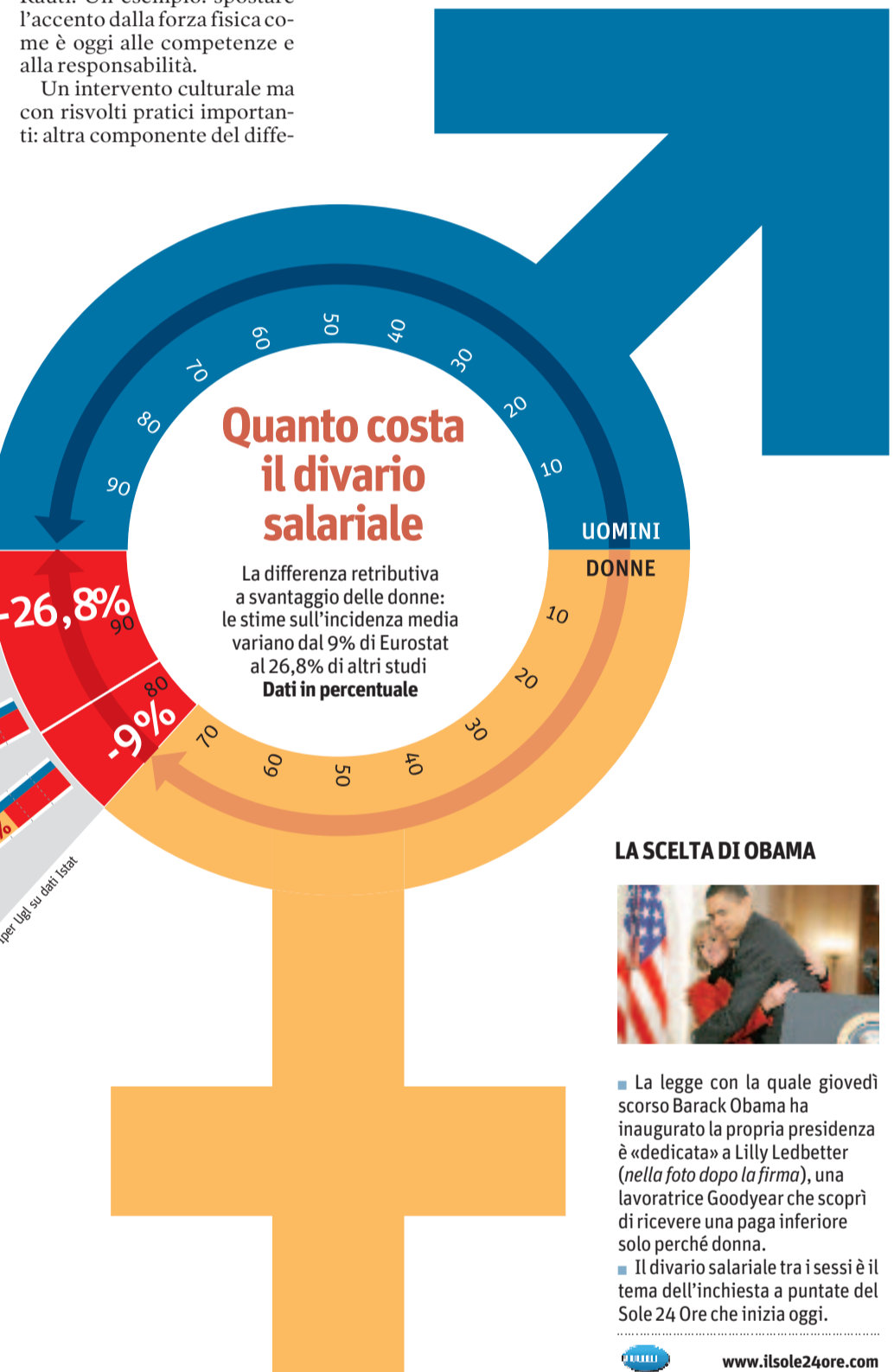
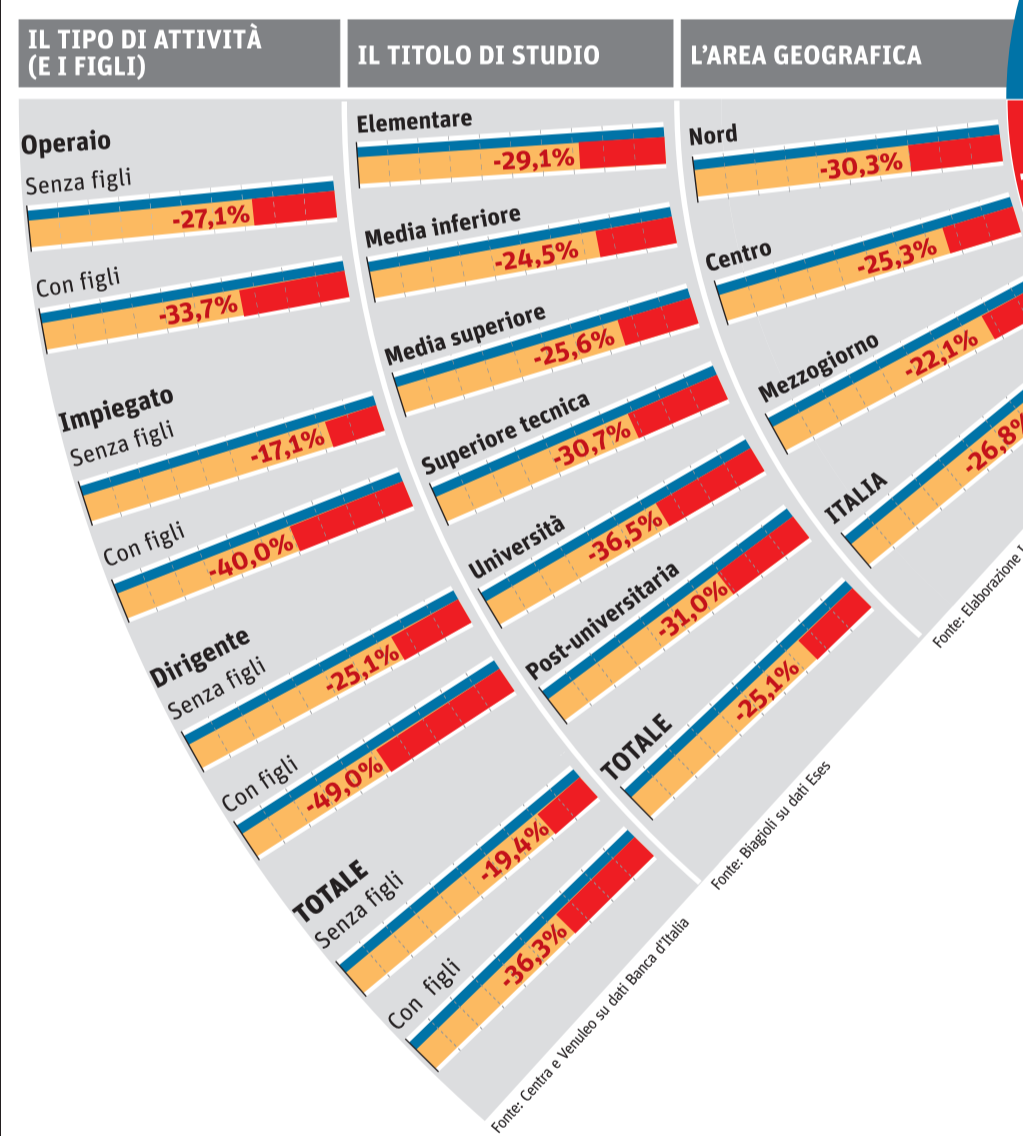
Dai dati disaggregati per classi d'età emerge il profilo di una donna che si mette alla guida di un'impresa già in età matura. Il 53,6% delle donne imprenditrici ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni e il 31,7% tra i 50 e i 69 anni. Solo l'8,8% ha meno di 29 anni.

## POSTO A RISCHIO

### La hostess lascia il Grande Fratello



Daniela Martani (nella foto), la hostess "pasionaria" di Alitalia a rischio licenziamento da parte della nuova Cai, ha deciso di lasciare la casa della trasmissione Grande Fratello: «Per ritorsione non mi hanno dato la possibilità di prendere l'aspettativa». Roberto Colaninno aveva chiesto fosse applicata la massima severità.



## LA SCELTA DI OBAMA



■ La legge con la quale giovedì scorso Barack Obama ha inaugurato la propria presidenza è «dedicata» a Lilly Ledbetter (nella foto dopo la firma), una lavoratrice Goodyear che scopri di ricevere una paga inferiore solo perché donna.

■ Il divario salariale tra i sessi è il tema dell'inchiesta a puntate del Sole 24 Ore che inizia oggi.

www.ilssole24ore.com  
I lettori possono segnalare sul nostro sito le esperienze positive di superamento del gap retributivo

## DALLA PRIMA

# La parità fa bene

La partecipazione al mercato del lavoro delle donne poco istruite e qualificate è molto più bassa nel nostro Paese; i differenziali salariali di genere sono molto ampi, in Italia come negli altri Paesi, quando si considerano elevati livelli di istruzione e di qualifica professionale.

Sul primo punto, in Italia il tasso di occupazione delle donne tra i 15 e 64 anni con istruzione primaria e secondaria di primo grado è stato nel 2007 pari al 23,3% (la quota per le laureate è il 69,8%) contro il 55,2% del Regno Unito, il 40,4% della Germania e il 39,1% della media Ue. La bassa partecipazione delle donne poco istruite in Italia fa sì che il salario medio femminile sia più alto, perché prossimo a quello delle donne istruite, e quindi il differenziale con gli uomini si riduca. In altri termini, il divario del 9% non deve essere letto come un risultato positivo, poiché deriva da una selezione nella forza lavoro più forte da noi che altrove. La diffusione di lavori precari, la scarsità di servizi pubblici all'infanzia e di misure di conciliazione ostacolano l'ingresso nel mercato dei soggetti economicamente più deboli.

La difficoltà non mancano neanche per le donne più qualificate, e veniamo così al nostro secondo punto. Per loro è più facile superare le barriere all'ingresso, ma non progredire nella carriera. Differenziali salariali crescenti con il livello di istruzione e di qualifica segnalano infatti un problema di «segregazione verticale» o di accesso al vertice.

È opportuno dunque orientare le soluzioni di policy in due direzioni. Da un lato, aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro potenziando i servizi e le misure di conciliazione. Dall'altro, rimuovere gli ostacoli per l'accesso al vertice, prevedendo per esempio un adeguato monitoraggio sulle imprese e in particolare sui processi di selezione manageriale, in modo da garantire almeno la presenza di candidate donne. Non siamo né le prime né le uniche a suggerire l'importanza di questi interventi per il funzionamento dell'economia italiana. Ma le risposte sono ancora deboli.

L'attenzione stessa al tema della parità uomo-donna è in generale piuttosto limitata o polarizzata su aspetti molto specifici, come è successo recentemente con il dibattito sull'uguaglianza dell'età di pensionamento tra uomini e donne. Le difficoltà per le donne nell'accesso al mercato del lavoro, i differenziali salariali e il diverso trattamento durante l'attività lavorativa e nel momento del pensionamento sono aspetti diversi, ma tra loro collegati. E indicano come la strada verso la parità sia ancora lunga.

C'è bisogno di una prospettiva ampia, che metta al centro il lavoro delle donne come fattore produttivo e la parità uomo-donna sul mercato del lavoro come obiettivo di un'economia che «per funzionare bene deve funzionare bene per tutti».

Alessandra Casarico  
alessandra.casarico@unibocconi.it  
Paola Profeta  
paola.profeta@unibocconi.it

## INTERVENTO

# Sotto tiro il divieto ai turni di notte

di Alessandra Servidori \*

Dall'Unione europea arrivano robusti segnali di rinnovamento in materia di lavoro femminile e protezione sociale: in tutte le direttive comunitarie si punta ad assicurare maggiori reti di servizi a disposizione delle lavoratrici e della famiglia in una logica proattiva impostata a garantire sia la sicurezza sul posto di lavoro, che l'occupabilità, che la parità di retribuzione. L'Italia è nel mirino di sanzioni perché accusata di discriminare le donne proprio con effetti concreti sul

reddito. Poche settimane fa la condanna dell'Alta Corte di Giustizia perché si consente alle dipendenti della pubblica amministrazione di andare in pensione a 60 anni, cinque prima dei loro colleghi maschi, anche con un riflesso negativo sulla pensione percepita.

**LA CRITICA DELL'EUROPA**  
Il vincolo totale e automatico costa alle donne una perdita del reddito pari al 20%

La sentenza dell'Alta Corte ha rimesso in discussione il criterio con il quale si definì il trattamento previdenziale femminile italiano: quello per cui la donna deve essere risarcita della sua condizione di oggettiva discriminazione attraverso uno «sconto» sull'età pensionabile. Nel nostro Paese si è riaperto il dibattito, limitatamente alle donne del settore pubblico, anche con opinioni diverse tuttora a confronto. C'è chi reputa più opportuno mantenere la norma.

E chi ritiene sia utile valorizzare la posizione della lavoratrice con un maggior numero di contributi figurativi a copertura di più lunghi periodi di maternità e di cura, sia dei figli piccoli che degli anziani, adeguando con flessibilità l'età di pensionamento delle donne a quella degli uomini.

Nei giorni scorsi la Ue ha demolito un altro caposaldo delle prerogative tradizionali: il divieto di lavoro notturno per la donna dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un

anno di età del bambino. Anche in tal caso quanto da noi, in ambienti bipartisan, è considerato una tutela indispensabile, in Europa è ritenuta una discriminazione.

La Commissione europea ha redarguito l'Italia proprio sul tema del divieto di lavoro notturno delle donne, nei casi previsti dall'articolo 53 del dgs n.151/2001.

Due le obiezioni Ue. La prima: il divieto totale e automatico a lavorare di notte imposto dalle autorità italiane costituisce un ostacolo alla parità tra uomini e donne, e quindi un trattamento meno favorevole nei confronti delle donne e va perciò considerato come una discriminazione. La seconda: la disposizione equivale a un divieto di lavorare per le donne in gravi-

danza, siano esse disposte a lavorare o meno, per un periodo che eccede ampiamente il periodo di congedo di maternità previsto dalla normativa nazionale, compensato dal versamento di un'indennità pari all'80% della retribuzione normale delle lavoratrici. In altre parole, secondo la Ue, il divieto totale e automatico ha come conseguenza per le donne interessate, una perdita del 20% del reddito, dovuta unicamente al fatto che sono donne.

La strada da seguire in Italia è quella di costruire una nuova struttura del welfare e del mercato del lavoro con dispositivi concreti di flessibilità e di servizi che renda l'occupazione delle donne lo strumento effettivo di sviluppo.

\* Consigliera nazionale di parità

OGGI ON LINE

Il Sole 24 ORE  
www.ilssole24ore.com

**TECNOLOGIA**  
Anche il pc in crisi, sono a rischio i piccoli produttori

La crisi globale impatterà pesantemente anche sul mercato dei Pc: nel 2009 è attesa una crescita di poco superiore al 4% dopo i rialzi a due cifre degli anni passati e questo,

secondo gli analisti di Idc, porrà i piccoli produttori locali a rischio di fallimento o di acquisizione. Dell'istante punta sugli smartphone per rilanciare il business.



**SCOOTER**  
Honda Sh 125/150, si rinnova il modello più venduto

**CELEBRITÀ DELLA RETE**  
La classifica dei blog più visitati: il gossip vince