

# I volti della crisi

INCHIESTA | 3 | Tutti i numeri del «pay gap» in Italia

## Professioniste a metà reddito

Donne in forte crescita tra i giovani: 40% per i commercialisti

Maria Carla De Cesari  
MILANO

Sempre più numerose nelle professioni, tanto che nelle classi di età più giovani, in molte categorie, superano i colleghi. Le donne avvocate sono ormai il 40% degli iscritti alla Cassa professionale, negli studi dei dottori commercialisti le colleghe stanno rapidamente aumentando: complessivamente rappresentano il 27% della categoria, ma nella fascia di età compresa fra i 30 e i 40 anni costituiscono il 40% degli iscritti alla Cassa. Eppure, negli studi la differenza di genere fa (dis)valore. Le donne, infatti, guadagnano molto meno rispetto agli uomini. Con un gap che tra gli avvocati arriva al 50 per cento.

Si tratta di una situazione generalizzata nelle professioni, come dimostra il monitoraggio condotto dal Sole 24 Ore su dati delle Casse di previdenza. Le donne architetto hanno, in media, un reddito che è il 55% di quello dei colle-

### LE BARRIERE DI FATTO

Specializzazioni di genere che non rispecchiano le competenze tecniche ma solo pregiudizi sulle possibili attitudini

### LE AZIONI POSITIVE

Il Consiglio nazionale forense vuole migliorare la collocazione professionale e la conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia

ghi, tra gli ingegneri la distanza è del 50%, tra i dottori commercialisti e i ragionieri il «pay gap» è, rispettivamente, del 43 e del 34 per cento. A parità di titolo di studio ed esperienza professionale, le donne hanno meno soddisfazioni economiche soprattutto nella fase centrale della carriera, quella che va tra i 40 e i 50 anni. La penalità è appena meno pronunciata nelle altre classi di età.

Le donne che sono titolari o collaborano negli studi si trovano in una situazione ancora più svantaggiata rispetto alle lavoratrici dipendenti che, per gli alti livelli di scolarizzazione e la scarsa presenza di occupate con mansioni medio-basse, hanno un differenziale retributivo del 9%, contro il 15% della media Ue (si veda «Il Sole 24 Ore» del 3 febbraio).

La disparità nei risultati economici può in parte derivare dalla considerazione (tutta particolare) di colleghi di studio e clienti, variabili da non sottovalutare per il potere di indirizzare l'attività verso aree meno redditizie di altre. Come ha rilevato una ricerca inglese, condotta da Daniel Muzio e Sharon Bolton (Leicester University), «si creano delle "specializzazioni di genere", che non rispecchiano attitudini personali ma il pregiudizio

secondo cui la donna, più portata per le relazioni e l'affettività, deve occuparsi di settori "consueti" quali il diritto di famiglia, la tutela dei minori. Non il diritto societario o le relazioni industriali, più redditizie e anche quasi esclusivamente ancora maschili». La ricerca aveva come platea di riferimento la Gran Bretagna, ma l'esperienza italiana non sembra mostrare elementi che contraddicano queste valutazioni.

La maggiore incidenza del «pay gap» negli anni centrali della carriera è probabilmente anche la spia di un sistema professionale a immagine maschile, costruito quando negli Albi le donne si contavano in poche decine. Con l'innalzamento del livello di formazione, le donne trovano sempre più uno sbocco negli studi professionali, in un mercato del lavoro difficile: le donne architetto fino a 30 anni rappresentano oltre il 50% degli iscritti nella corrispondente fascia di età, e tra gli ingegneri costituiscono il 26% delle nuove leve. Un segnale, che anche in una professione ancora a larghissima composizione maschile, crescerà il tasso di femminilizzazione.

Ciò nonostante, c'è scarsità di strumenti di sostegno per rispondere alle esigenze di cura della famiglia: le donne professioniste, a parte l'indennità di maternità, non hanno gli altri aiuti che sono previste per le lavoratrici dipendenti (per esempio congedi parentali e permessi per la malattia dei figli).

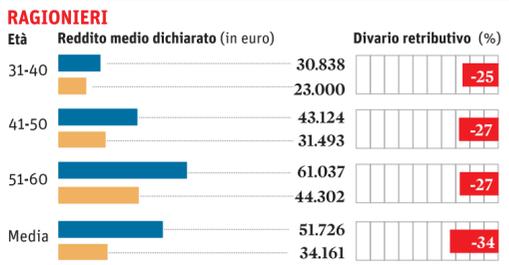
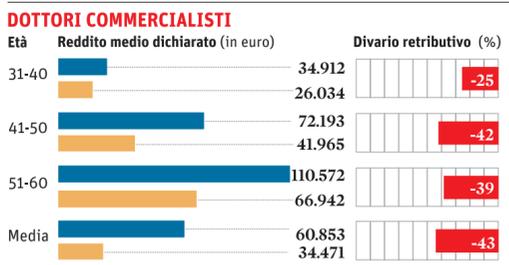
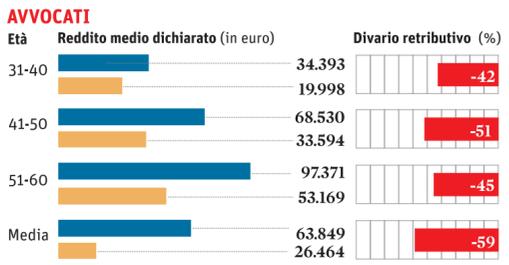
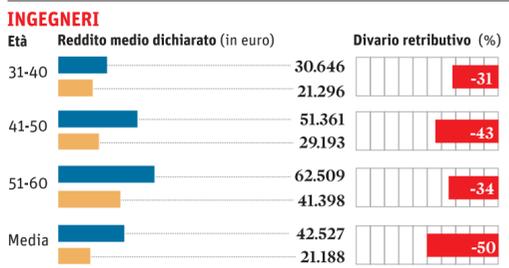
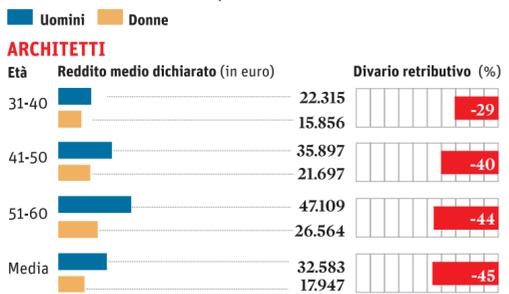
Tuttavia, qualcosa si sta muovendo. Promuovere azioni positive, favorire le pari opportunità nella professione forense, acquisire i dati sulle donne avvocate e sviluppare una politica di conciliazione famiglia-lavoro è l'obiettivo di un Protocollo di collaborazione firmato nei giorni scorsi dal dipartimento Pari opportunità e dal Consiglio nazionale forense. «Il gap del percorso di avvicinamento delle donne nella professione forense - ha commentato il presidente del Consiglio nazionale, Guido Alpa - si manifesta non certo nella formazione, nell'esame e nel tirocinio, ma nella collocazione professionale, nel reddito e nello sviluppo di carriera. L'impegno del Cnf su questo fronte sarà senz'altro rafforzato».

Queste difficoltà spiegano anche le scarse possibilità di arrivare ai vertici si categoria. Secondo un monitoraggio effettuato dalla Commissione pari opportunità del Cnf sulla presenza femminile negli Albi dei 165 Ordini forensi, solo sette donne rivestono la carica di presidente del Consiglio territoriale.

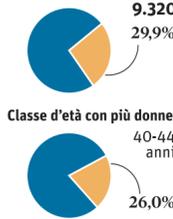
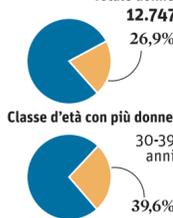
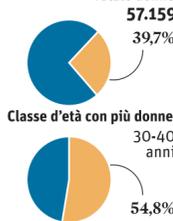
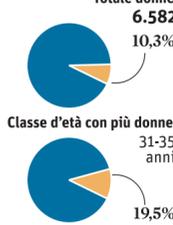
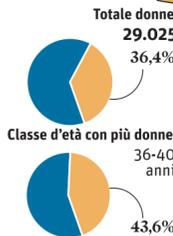
www.ilssole24ore.com  
I lettori possono segnalare sul nostro sito le esperienze positive di superamento del gap retributivo

### Il divario dei sessi negli studi professionali

Redditi 2006 dichiarati alle casse previdenziali e differenza a sfavore delle donne



Nota: per avvocati e dottori commercialisti si tratta dei redditi relativi al 2006; Per i commercialisti le classi di età sono 30-39; 40-49; 50-59. Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore su dati delle Casse di previdenza



I compensi medi. Rispetto agli uomini -59% tra gli avvocati e -50% tra gli ingegneri

La fase critica. Disparità più rilevanti negli anni centrali della carriera

### Al vertice delle aziende

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende private	99.300	92.000	99.200	78.700	92.400	91.800	76.600	70.700
		-7,9		-26,0		-0,7		-8,3
Imprenditori, gestori e responsabili di piccole imprese	89.700	92.300	87.000	84.900	85.400	75.500	76.700	103.500
		+2,8		-2,5		-13,1		+25,9
Specialisti in scienze umane, sociali e gestionali	47.400	36.500	44.300	34.200	43.600	37.200	37.900	25.700
		-29,9		-29,5		-17,2		-47,5

(\*) Economisti, controller di gestione, amministrativi, psicologi, sociologi  
Fonte: Rapporto 2008 Unioncamere-OD&M Consulting, dati 2007

## Dirigenti, distanze ridotte ma poco spazio per i figli

Laura La Posta  
MILANO

La cattiva notizia: il prezzo di essere donna, tra i manager di una piccola o media impresa italiana, è ottomila euro lordi all'anno di stipendio in meno rispetto ai colleghi. La buona notizia: il gap retributivo era 20mila euro cinque anni fa.

«La situazione va migliorando - spiega il presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, anticipando al Sole 24 Ore un'indagine condotta con Hewitt - . Però la differenza resta inaccettabile, anche perché il recupero è costato troppo alle colleghe: il 43% non ha figli e paga un prezzo, in termini di solidità, che gli uomini non conoscono. E per che cosa? La quota di dirigenti donne resta inchiodata all'8,5% nelle Pmi industriali, dove prevale un'organizzazione destrutturata. Bisogna aiutare le nostre imprese a crescere, in senso qualitativo, e a recepire il messaggio chiave: le donne in media studiano di più e con risultati migliori e sono più motivate».

Del sondaggio di Federmanager non disturba tanto il fatto che gli uomini guadagnino in media 108.958 euro e le donne 100.299, quanto la risposta alla domanda: «Prevedete azioni per ridurre il gap?». Il 73% ha risposto no e chi ha detto sì (21%) ha indicato come contro-mossa una maggiore applicazione del part time, una misura non idonea per una manager, commenta Ambrogioni. Il quale, però, segnala che le donne guadagnano il 5-10% in più rispetto agli uomini «nella gestione delle risorse umane, nella R&S e nel marketing, come riconoscimento di una grande preparazione».

Anche Claudio Pasini, presidente di ManagerItalia (la federazione dei dirigenti e quadri del terziario), segnala che le differenze retributive tra uomo e donna sono «in rapido assottigliamento, ma più si sale di livello più le difficoltà pesano, perché la cura dei figli e degli anziani di norma ricade sulle

donne, che non trovano adeguati supporti in servizi pubblici o privati, mentre la vita professionale ormai è sempre più fatta di viaggi e orari dilatati».

Pasini cita il Rapporto Unioncamere-OD&M, che per le figure dirigenziali riscontra un gap retributivo del 3,3% e fotografa un'Italia spaccata (si veda il grafico in alto). E un'anomalia al Sud, con la retribuzione delle manager di Pmi del 26% superiore a quella degli uomini: «Segno

### IN CONTROTENDENZA

Marketing, risorse umane, ricerca e sviluppo: gli stipendi femminili battono quelli maschili anche del 5-10 per cento

### AL SOLE 24 ORE

## Al via il master per i talenti femminili

Come valorizzare il proprio percorso di carriera in tempo di crisi? Per aiutare le professioniste e le manager, del settore pubblico e privato, a sviluppare le strategie più efficaci, il Sole 24 Ore lancia un programma formativo completo. Il progetto Bew24 (Business education for women) prenderà l'avvio dalla terza edizione del «Forum Cultura d'impresa - Talento e leadership al femminile», a Milano il 30 marzo. Il 21 maggio avrà inizio il Master di specializzazione «Donne & Business. Costruire la leadership»: 12 giornate (due volte al mese) di lezioni, incontri e testimonianze eccellenti, in sinergia con l'attività di community condotta online dagli esperti del Sole 24 Ore.

www.formazione.ilssole24ore.com

del ricambio in atto, con le figlie del fondatore che cominciano a entrare in azienda, riconoscendo stipendi sopra la media», segnala Pasini.

Fin qui le Pmi. Nelle imprese più grandi la consapevolezza del problema è maggiore. Tant'è che ieri, al convegno di Futuro@femminile (il progetto per le pari opportunità di Microsoft Italia in collaborazione con Acer, animato da Roberta Cocco) Pietro Scotti Jovane, l'ad del colosso del software, ha dichiarato che «un'azienda moderna come la nostra non può non avere come obiettivo il 50% di donne al suo interno, per essere rappresentativa della società, comprendere le dinamiche del mercato e attrarre talenti».

Molte multinazionali Usa hanno programmi contro le discriminazioni e la partner McKinsey Micol Fornari segnala che proprio «l'impegno dei vertici aziendali nel sostenere una maggiore presenza delle donne ai piani alti può generare benefici importanti anche sul piano economico, come dimostra la nostra ricerca Women Matters».

Ma l'impegno dei vertici non basta. Secondo la vicepresidente dell'Associazione italiana per la direzione del personale, Maria Rita Fortunato, bisogna promuovere una nuova cultura: «L'Aidp collabora con i ministeri del Welfare e delle Pari opportunità al Progetto donna e spinge sulla certificazione di genere del Cermet che premierà le aziende virtuose con un bollino di qualità».

Intanto, gli altri Paesi occidentali corrono. Secondo lo studio What women want di Boston consulting, le trentenni in carriera di New York guadagnano il 17% in più dei colleghi e nel 2030 le americane supereranno per salario gli uomini, grazie ai migliori risultati negli studi. «Prevedo un esodo dei talenti femminili italiani negli anni a venire: il nostro Paese non può permetterselo, è ora di intervenire», conclude Ambrogioni.

laura.laposta@ilssole24ore.com  
(ha collaborato Caterina Ruggi d'Aragnano)

### DALLA PRIMA

## La bad bank nazionale

Ancora a settembre, una strategia trasparente come quella adottata dalla Svezia all'inizio degli anni 90 sembrava praticabile e, non per caso, era la matrice del piano Paulson. Soluzioni così imposte, tuttavia, non hanno mai visto la luce o, come nel caso americano, hanno subito cambiato pelle. Sono mutate in piani di ricapitalizzazione delle banche, che hanno lasciato i titoli tossici nei loro bilanci. L'aiuto pubblico diretto era probabilmente obbligato, visto l'uragano di vendite che si era abbattuto sulle azioni delle banche. Ma lo scopo di ristabilire la fiducia non è stato raggiunto e lo Stato britannico, nel frattempo, è divenuto azionista di maggioranza in Royal Bank of Scotland e quello statunitense è in procinto di diventarlo in Citigroup. Se il beneficio è stato a malapena avvicinato, l'onere politico-finanziario pesa invece in pieno. Si era detto che lo Stato sarebbe entrato nelle banche come si-

lent partner: ma come può starzito un socio di maggioranza, prevedibilmente a lungo termine?

La bad bank, intanto, obbliga governi e autorità ad affrontare la questione sostanziale che il piano Paulson ha alla fine eluso: a quale prezzo vengono trasferite le attività tossiche? La situazione è molto diversa da quella delle crisi precedenti. Allora il problema riguardava quantità definite, facilmente stimabili e di qualità relativamente omogenea: i crediti ai Paesi in via di sviluppo, i junk bond detenuti dalle casse di risparmio americane e così via. Magari «a spanna», ma si poteva trovare un prezzo che fosse sufficientemente alto da non far fallire le banche e sufficientemente basso da dare qualche possibilità di recupero all'ente che si accollava le attività problematiche.

Questo è enormemente più difficile oggi perché la securitisation ha prodotto trilioni di titoli, privi di ogni caratteristica di standar-

dizzazione (grazie al sonno dei regolatori) e dunque frammentati in una quantità di situazioni diverse che rendono difficile identificare il volume esatto dei titoli a rischio e ancora di più definire un prezzo di trasferimento. Il «New York Times» riferisce di uno studio di Standard & Poor's che riporta questi dati. Per un'emissione di titoli ipotecari, il prezzo di valutazione della banca che li possiede è 97; S&P's li valuta in un range compreso fra 87 sulla base delle insolvenze attuali e 53 (se le insolvenze raddoppiassero). Il prezzo di mercato è 38. A quale di queste cifre si trasferisce il titolo e quindi quanto rischio viene addossato ai contribuenti? Per non parlare dei derivati costruiti su migliaia di emissioni.

È questo che rende difficile la soluzione della bad bank, soprattutto nella versione più soft, cioè una per ciascuna istituzione in difficoltà. Anche la soluzione «gordiana» e senza apparente intervento di denaro pubblico proposta da Luigi Zingales (separazione in due di tutto: attivo e passivo) si scontra con le difficoltà

giuridiche. Ma è evidente che insidie anche maggiori si nascondono nella costituzione di bad bank a livello nazionale o addirittura «banca per banca», come sembra appunto prevedere il piano tedesco. Tanto più che è già stato detto che i nuovi veicoli applicheranno le regole contabili tedesche. Inoltre, davanti a un sussidio di questa portata, si rafforzerebbe ulteriormente il filo diretto tra governo federale e banche tedesche, che si è stabilito con la fusione Commerz-Dresdner e che è stato già messo in evidenza da Carlo Bastasin (Il Sole 24 Ore del 25 gennaio).

Ogni Paese europeo sta mettendo l'Europa davanti al fatto compiuto, proponendo soluzioni conformi agli interessi dell'industria nazionale. In nome della realpolitik (e del quieto vivere politico) la Commissione Ue ha finora lasciato ampi margini di discrezionalità. Questa potrebbe essere l'ultima chiamata prima di cadere nel protezionismo bancario che farebbe fare al mercato unico un passo indietro di decenni.

Marco Onado

## Buy American rovina

Prontamente la versione dell'American Recovery and Investment Act 2009, votata il 28 gennaio alla Camera Usa, dedica mezza pagina alla clausola «Buy American», per cui la domanda di acciaio derivante dalle commesse pubbliche incluse nel maxi-piano di rilancio dell'economia deve essere soddisfatta da produzione domestica e non importata. Il Senato sta ora dibattendo un'estensione della clausola a tutti i manufatti oggetto delle medesime commesse pubbliche. La lobby dei siderurgici ha colpito nel segno. Purtroppo, a meno che Barack Obama (come sembra emergere dalle sue ultime dichiarazioni) intervenga a bloccare o riformulare la legge, l'effetto ultimo sarà una perdita netta, non una difesa dei posti di lavoro americani. Al fascino suadente dello slogan sul denaro dei contribuenti si oppongono infatti almeno

quattro contro-argomenti.

Primo, sotto il profilo legale, una simile norma discriminatoria violerebbe gli accordi della Wto sugli appalti pubblici (Government procurement agreement) originati alla chiusura dell'Uruguay Round alla fine del 1995 e attualmente sottoscritti, oltre che dagli Usa, dai 27 membri Ue, dal Giappone e altri Paesi, anche se non da Brasile, Russia, India e Cina. È dunque facile prevedere che questi Paesi organizzano un'immediata rappresaglia sullo stesso terreno. Un accurato e recentissimo studio di Hufbauer e Schott (Peterson Institute) calcola che, a fronte di circa 9 mila posti lavoro americani garantiti dalla rigida applicazione del «Buy American» alle prossime forniture pubbliche (non solo per l'acciaio), si produrrebbe in tempi rapidi una perdita secca di circa 32 mila posti di lavoro per minori esportazioni statunitensi, nell'ipotesi

che pur un modesto 5% delle commesse di questi Paesi escludesse per rappresaglia le imprese americane dai propri fornitori. Un saldo non proprio esaltante. Si aggiunge che un'esplicita clausola di non discriminazione nelle commesse pubbliche è contenuta nel capitolo 10 dell'accordo di libero scambio Nafta, a garanzia di Canada e Messico.

Secondo, il «Buy American» non piacerebbe affatto ai numerosi produttori di autoveicoli, elettrodomestici, opere e costruzioni civili, meccanica pesante, cioè i maggiori utilizzatori di acciaio che dovrebbero con ogni probabilità subire rincari nei prezzi dei loro acquisti. Un po' come avviene quando un dazio su prodotti intermedi spiazza la competitività da costi dei produttori di beni finali (nei testi di economia si parla di eventualità di «dazi effettivi negativi»).

Terzo, assistiamo ormai da almeno due decenni al proliferare di strategie industriali di outsourcing all'estero di semilavorati e componenti, alla ricerca

di forniture a minor costo e di migliore qualità e contenuto tecnologico. In tutto il mondo, in particolare negli Usa, le imprese anche di medie dimensioni cercano di ottimizzare la propria logistica secondo regole di «global supply chain». Una clausola di «Buy American» applicata ai manufatti acquistati dalle pubbliche amministrazioni solleverebbe ben presto controversie legali su quanto sia il vero «made in America». E cozzerebbe ben presto con il vantaggio stesso del committente pubblico e quindi dei contribuenti. Si tenga conto che (in base a stime su dati doganali) il peso dei prodotti intermedi nel commercio mondiale di manufatti supera quello dei prodotti finali.

Infine, qualsiasi barriera protezionistica comporta la perdita di uno dei maggiori vantaggi che i Paesi traggono dai propri scambi con l'estero, cioè l'accesso a una molto maggiore varietà di prodotti e servizi rispetto alla gamma prodotta in casa propria.

Fabrizio Onida