

**DONNA, lo sai che
dal 1° GENNAIO al 28 FEBBRAIO DI OGNI ANNO
LAVORI GRATIS?**



Non è una battuta: questo è il risultato del divario salariale tra i generi.
Ma a cosa è dovuto tale divario?
Di seguito vi proponiamo una nostra riflessione.

Il 28 febbraio è stata la **Giornata europea per l'eliminazione del divario salariale tra uomini e donne**.

Non c'è paese al mondo in cui sia stata raggiunta la parità salariale tra i generi.
Il **Gender Pay Gap** (differenziale retributivo di genere) è una realtà che resiste al tempo, riducendosi molto più lentamente degli altri divari di genere (ad es. partecipazione al mondo del lavoro, presenza nelle istituzioni, istruzione...).

Secondo il **Gender Gap Report del 2017**, l'Italia si trova all'82esima posizione su 144 paesi analizzati, fanalino di coda in Europa, nonostante la legislazione nazionale sancisca la parità retributiva tra uomo e donna già dal 1977, anno in cui venne approvata la legge 903. Questa legge è un punto di arrivo significativo della lotta delle donne, poiché pone fine alle tabelle retributive differenziate UOMINI/DONNE presenti in molti contratti, anche se in alcuni settori, tra cui quello del Credito, grazie alla contrattazione collettiva, era già da anni sancita l'unificazione delle tabelle.

Come mai allora, a fronte di 1 euro guadagnato da un uomo, una donna guadagna solo 47 centesimi?

Bisogna mettere in fila alcuni fattori, quali:

- **Lavoro nero/grigio:** ovviamente, al riguardo sono disponibili solo stime e non statistiche (siamo nel sommerso, per l'appunto...). Dove non si rispettano le leggi e i contratti, si può presumere non venga rispettata neanche la legge di parità salariale. E sappiamo tutti che le donne che arrotondano il bilancio familiare con lavoretti in nero ci sono, e sono tante!

- **Orario:** a parità di orario lo stipendio è uguale. Certo che se il part-time continua ad essere soprattutto *"una faccenda da femmine"*, questo spiega già di per sé il gap salariale.
- **Straordinario:** le donne in genere sono meno disponibili a fermarsi in ufficio oltre l'orario di lavoro, per i soliti motivi della conciliazione del lavoro in azienda con la cura dei figli o degli altri familiari, che in Italia grava quasi esclusivamente su di loro. Quindi, viene meno anche questa ulteriore fonte di guadagno.
- **Settori di impiego:** le donne sono ancora massicciamente presenti nei settori meno pagati, ad es. nelle imprese pulizie, come operatrici sanitarie, ...
- **Carriere:** notoriamente, le donne sono penalizzate, soprattutto nell'accesso ai gradi più alti, perché ritenute meno *disponibili* a fermarsi oltre l'orario, a lavorare nei giorni festivi, sempre per i motivi già citati in precedenza. E si scontrano così con il cosiddetto *"soffitto di cristallo"*.
- **Sottoinquadramento:** la progressione di carriera risente comunque di un certo grado di discrezionalità, anche laddove esistano degli accordi in materia di inquadramenti. Dove non sono presenti accordi è possibile che una mansione svolta da una donna non venga giustamente considerata per l'effettivo contenuto professionale.
- **Precariato:** le giovani donne, pur essendo spesso più istruite dei loro coetanei maschi, hanno più difficoltà a trovare lavoro e più facilità a perderlo; spesso rimangono disoccupate per periodi più lunghi.
- **Maternità:** 2/3 delle donne dopo aver avuto un figlio non recuperano il reddito professionale che avevano prima della maternità.



Questa è la situazione attuale. Ma nel futuro le donne potrebbero essere ulteriormente penalizzate: come emerge dal lavoro del **High Level Panel delle Nazioni Unite per l'Empowerment economico delle donne**: "[...] la digitalizzazione, se non è affrontata nel giusto modo e con la corretta prospettiva, può portare a problemi occupazionali di notevole portata. E le donne saranno quelle più pesantemente colpite, perché oggi nel mondo del lavoro le donne generalmente ricoprono ruoli di livello più operativo – statisticamente, perché man mano che si sale a livello di carriera le donne sono sempre meno – che saranno proprio quelli maggiormente colpiti dall'automazione e dall'avanzamento tecnologico. Un altro problema drammatico è che oggi le donne, mediamente, hanno salari bassi, una permanenza nel mondo del lavoro retribuito in genere significativamente più corta rispetto agli uomini, un alto tasso di lavori part-time e un futuro dove le loro pensioni saranno ben al di sotto della fascia di povertà."

La situazione attuale di frammentazione del mondo del lavoro e di precariato fa sì che i giovani non abbiano piena coscienza dei loro diritti e delle leggi in materia di mercato del lavoro, fino addirittura a ritenere che quando affermiamo che esiste un divario delle percentuali sopra espresse nei livelli retributivi tra uomini e donne, questo sia dovuto a tabelle differenti! Ancora oggi!

Quello che emerge con evidenza è lo scarto tra la legislazione vigente, che sancisce la parità salariale formale, e la realtà dei fatti. **È possibile intervenire per via legislativa per risolvere lo scarto evidenziato in precedenza?**

Ci ha provato l'Islanda, primo Paese ad avere introdotto per legge la previsione che vi siano sanzioni per le aziende e per le agenzie governative che non retribuiscano donne e uomini allo stesso modo, a parità di mansione, ed impone alle aziende di certificare periodicamente di rispettare la parità salariale. Si tratta di una legge unica al momento perché prova a superare la parità formale introducendo il concetto di parità salariale a parità di mansioni, pur tenendo conto delle differenze di anzianità. Le multe possono arrivare a più di 400 euro al giorno per i giorni in cui la parità salariale non è stata rispettata. La legge non comporta che le aziende debbano pagare lo stesso stipendio a tutte le persone che svolgono lo stesso lavoro: possono scegliere di regolare gli stipendi in base all'esperienza dei lavoratori, alle loro prestazioni e ad altri aspetti. Ciò che però devono fare per legge è dimostrare che le differenze salariali non sono dovute al genere dei lavoratori.

Vista così, c'è una bella differenza rispetto a quanto avviene in Italia, anche nel settore del credito e delle assicurazioni!

Non è più tempo di affrontare la questione di genere con la politica dei piccoli passi.

Con la consapevolezza che la riduzione del divario di genere assicura uno sviluppo economico equilibrato e prosperità a lungo termine, è necessario che la questione entri prepotentemente nell'agenda politica nazionale e nei tavoli di trattativa sindacale.



