

## L'Economia

LA RICERCA

# Gender Pay Gap, in Italia le donne guadagnano meno degli uomini fin dall'inizio della carriera

di Chiara Severgnini | 23 nov 2020



**N**el 2018, quando la consigliera per il programma di sviluppo delle Nazioni Unite Anuradha Seth aveva definito la **disuguaglianza retributiva tra uomini e donne «il più grande furto della storia»**, la sua espressione aveva suscitato scalpore. «Non esiste un solo Paese, né un solo settore in cui le donne abbiano gli stessi stipendi degli uomini», aveva spiegato lei. **Ed è ancora così. Anche in Italia**, come **confermano numerosi studi**, il più recente dei quali è il 28° Rapporto sulle Retribuzioni di ODM Consulting, società di consulenza HR di Gi Group, secondo cui, a parità di esperienza lavorativa, il pay gap legato al genere è del 5,5% tra laureati e dell'8% tra non laureati. A svantaggio, manco a dirlo, delle donne, **sistematicamente meno retribuite rispetto ai colleghi di sesso maschile**. Il rapporto di OFM Consulting sembra suggerire che nel nostro Paese la recessione innescata dal Covid abbia consolidato il gender pay gap. Ma c'è di più. La crisi dovuta agli effetti della pandemia si è abbattuta in modo asimmetrico sul mercato del lavoro, finendo col **distruggere più posti di lavoro femminili che maschili** (tanto che si parla di **she-cession**). E così la combinazione di problemi di vecchia data e nuove difficoltà contingenti si traduce in un peggioramento — l'ennesimo — della condizione femminile in Italia.

## Le differenze di salario tra uomini e donne

Dall'analisi dell'evoluzione delle retribuzioni in Italia nel 2019 e nel primo semestre 2020 emerge un dato chiaro: **il genere gioca un ruolo decisivo nell'influenzare gli stipendi**. In Italia, secondo il 28° Rapporto sulle Retribuzioni, gli stipendi degli uomini sono, in media, superiori a quelli delle donne. Questo vale sia per **tutte le categorie professionali** prese in considerazione dall'indagine (dirigenti, impiegati, quadri, operai) e a tutti i livelli. **Gli uomini sono meglio retribuiti già all'inizio della loro carriera**. Le stime di ODM Consulting suggeriscono che un under 30 entrato da uno o due anni nel mondo del lavoro ogni anno guadagna in media 25.216 euro se non laureato e 29.780 euro se laureato, mentre una coetanea, a parità di titolo di studio ed esperienza, in media trova in busta paga rispettivamente 23.210 euro o 28.051 euro. La differenza di salario — sempre calcolata su base annuale — varia a seconda della professione e dell'inquadramento: **in un anno, le operaie guadagnano in media 2.688 euro in meno degli operai**; tra i quadri, una donna guadagna 3.401 euro in meno di un uomo. Guardando alle differenze percentuali, emerge come il divario sia meno marcato per i dirigenti (8,5%) rispetto a impiegati e operai (rispettivamente 10,4% e 10,5%).

### Non solo gender pay gap

Numeri significativi, che però non bastano per inquadrare appieno il fenomeno. La disuguaglianza salariale è legata anche alla **prevalenza delle donne nei posti di lavoro part time** (il 73,4% dei lavoratori a tempo parziale, secondo i dati Istat del 2019, sono donne). E al cosiddetto **“soffitto di cristallo”**, la dinamica che frena — a più livelli — l'ascesa professionale delle donne, escludendole dalle posizioni meglio retribuite. ODM Consulting rileva come, oggi, **solo il 32% dei dirigenti in Italia sia donna**. L'ultima edizione del Rapporto Cerved-Fondazione Marisa Bellisario 2020 rivela poi che le donne al vertice sono una minoranza ancor più ristretta: in tutto il Paese, **le amministratrici delegate sono solo il 6,3% del totale**. Ma un discorso analogo si potrebbe fare anche al di fuori delle aziende. Nelle università, ad esempio, la percentuale di donne si assottiglia ad ogni step di carriera: sono il 47% fra i ricercatori a tempo indeterminato, scendono al 38% fra i professori associati e sono solo il 23% degli ordinari ([Indagine HERe-Fondazione CRUI/2019](#)).

## Le soluzioni

Il gender pay gap si risolve solo se si agisce su più livelli. Bisogna sciogliere il nodo del **bilanciamento tra lavoro e vita privata** (che oggi va a svantaggio delle donne, inducendole a optare per il part time più spesso rispetto agli uomini) e **distuggere il soffitto di cristallo**. Dunque occorre un lavoro anche culturale, in famiglia come in azienda. Detto questo, alcuni Paesi hanno deciso di **prendere di petto la questione della disuguaglianza retributiva con leggi** ad hoc. In **Islanda**, ad esempio, aziende ed uffici pubblici con più di 25 dipendenti devono dimostrare che il salario di uomini e donne è identico. E in **Regno Unito** le società con oltre 250 dipendenti devono pubblicare ogni anno i dati su stipendi e bonus di uomini e donne. Analoghe misure sono in vigore anche in **Germania e Belgio**. In Italia, **come ha spiegato Paola Pica sul Corriere il 18 novembre**, ci sono diverse proposte di legge in merito, ma nessuna è in discussione: resta solo l'obbligo per le imprese quotate o con più di 100 dipendenti di pubblicare una relazione non finanziaria allegata al bilancio. Alcune aziende, però, fanno da sé, facendo certificare da enti esterni indipendenti — come il Winning women institute o la Equal Salary foundation — il loro **pieno rispetto dei principi della parità salariale**. Non lo fanno solo per marketing, come i cinici potrebbero pensare, ma perché, spiega ancora Pica, «**la capacità di un'azienda di coinvolgere in modo omogeneo la forza lavoro**, sfruttando appieno le competenze di ciascuno indipendentemente dal sesso, è però un **fattore di competitività**». In altre parole, conviene a tutti. Donne e uomini.

[https://www.corriere.it/economia/lavoro/20\\_novembre\\_23/gender-pay-gap-italia-donne-guadagnano-meno-uomini-fin-dall-inizio-carriera-6c65235c-2da8-11eb-b83d-41802abb4d33.shtml](https://www.corriere.it/economia/lavoro/20_novembre_23/gender-pay-gap-italia-donne-guadagnano-meno-uomini-fin-dall-inizio-carriera-6c65235c-2da8-11eb-b83d-41802abb4d33.shtml)