



Le donne continuano a guadagnare significativamente meno dei loro colleghi maschi: una realtà quella del gender pay gap che, in tutti i settori, lede non solo un principio di equità ma danneggia l'intera economia del paese

Le ricerche evidenziano che, anche in presenza di pari qualifiche e ruoli, le donne in ogni settore subiscono un gap salariale ingiustificabile: questa disparità, come sottolinea l'economista statunitense premio Nobel Claudia Goldin, non è solo il risultato di interruzioni di carriera o scelte lavorative, ma sconta anche un accumulo di svantaggi strutturale.

Per molte donne, scrive Goldin, le interruzioni di carriera per maternità o lavoro di cura si traducono in minore esperienza, capacità lavorativa e opportunità professionali limitate. Le pause non solo influenzano nell'immediato il reddito delle lavoratrici ma hanno ripercussioni a lungo temine sul potenziale guadagno e sullo sviluppo di carriera.

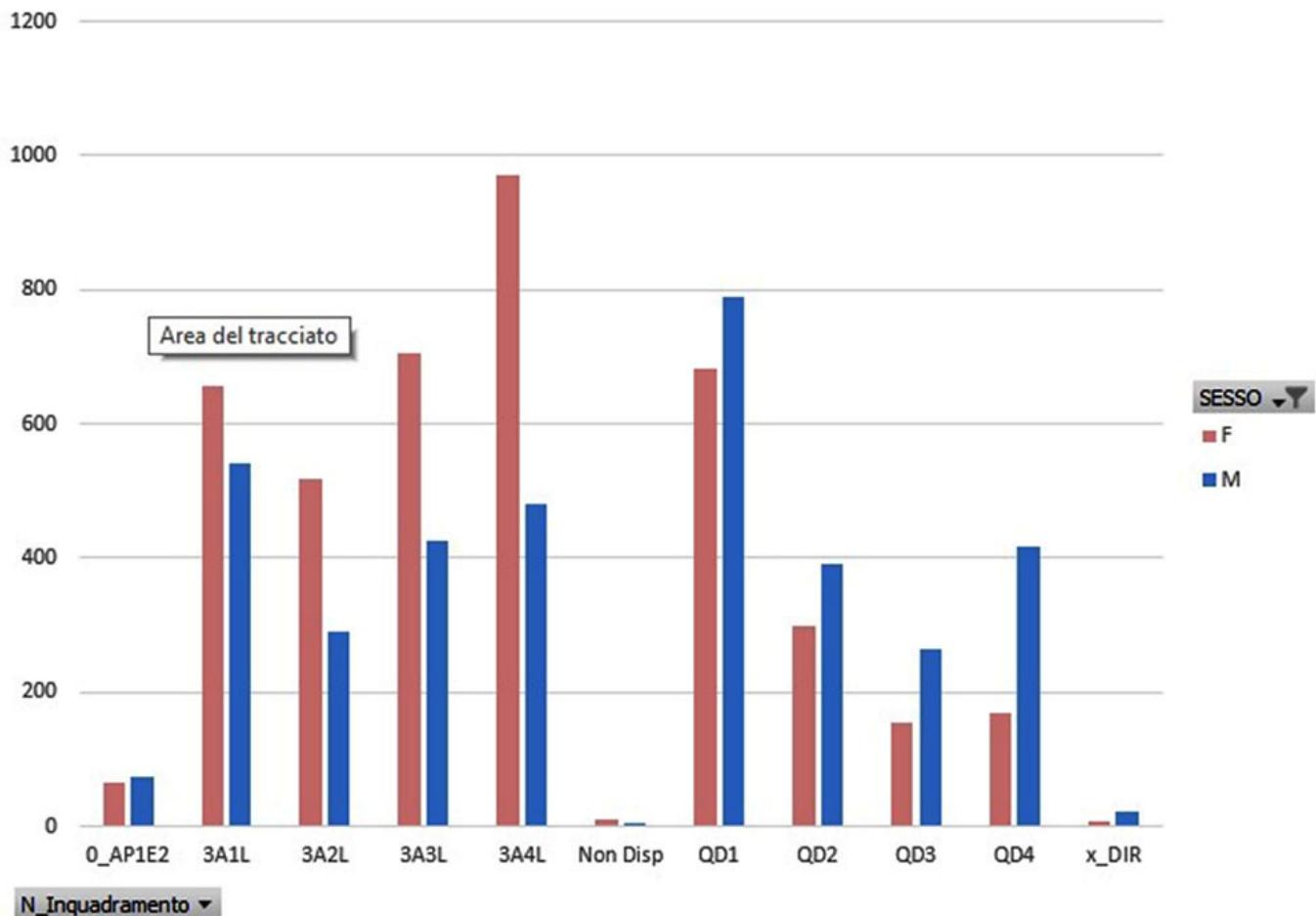
Le donne quindi si trovano pressoché sempre in condizione di svantaggio rispetto agli uomini, con una minore sicurezza economica.

L'organizzazione del lavoro tradizionale e la mancanza di politiche di supporto, quali congedi parentali retribuiti adeguati e accesso a servizi di cura dei bambini economicamente accessibili, contribuiscono a perpetuare questa disparità. La necessità di conciliare le responsabilità lavorative e familiari porta molte donne a optare per lavori part-time o posizioni meno esigenti e, di conseguenza, meno retribuite.

Affrontare queste questioni richiede un cambiamento sia nella cultura aziendale che nelle politiche pubbliche, per creare un ambiente lavorativo più inclusivo e flessibile.

Nel corso dell'Assemblea Nazionale Donne Fisac dello scorso gennaio è stata presentata un'indagine condotta nei 5 principali gruppi bancari il cui campione è rappresentativo di oltre la metà dell'intera popolazione bancaria (contratto Abi) e in cui la presenza di genere è praticamente paritaria (76.284 donne a fronte di 76.655 uomini). La distribuzione di genere nelle categorie professionali del campione bancario fa emergere come le impiegate siano il 65% (54% gli uomini), i quadri donne il 33% (43% gli uomini) e lo 0,7% le donne dirigenti (1,3% gli uomini), emerge quindi il fenomeno della "segregazione verticale": alle donne vengono preclusi i ruoli apicali e restano segregate nell'area impiegatizia.

Anche secondo il Rapporto globale sulla disparità di genere 2023 del World Economic Forum, l'anno di raggiungimento dell'uguaglianza di genere previsto rimane quindi lontanissimo, il 2154.



Come si evince da questa elaborazione della Fisac CGIL della Lombardia esiste uno scalone di impietosa evidenza che divide le bancarie nel passaggio all'area dei quadri direttivi.

Quali le azioni positive da mettere in campo? Come rendere i percorsi professionali così oggettivi da sterilizzare tutti i periodi connessi al lavoro di cura, maternità, congedo parentale, legge 104 per i familiari e il part time involontario?

Sono molti gli strumenti già messi in campo come

- gli accordi raggiunti tra sindacato e le aziende più significative del settore bancario e assicurativo;
- formazione finanziata: percorsi specifici per il personale femminile su competenze manageriali finalizzate all'inserimento in ruoli di sintesi.

Ma molta è la strada che resta da intraprendere: l'introduzione di politiche trasparenti per la valutazione e la promozione basate sul merito, la realizzazione di una maggiore flessibilità lavorativa che non penalizzi in termini retributivi, e l'implementazione di misure di supporto quali servizi di cura accessibili e congedi parentali equi.

Nel recente rinnovo del CCNL del settore bancario sono state avanzate una serie di proposte atte a colmare il divario salariale e che solo in parte sono state approvate, come la retribuzione piena per i periodi di astensione dal lavoro per

maternità a rischio.

Ma certo non ci fermeremo nel cammino inarrestabile verso la parità salariale: stesso lavoro, stessa retribuzione! Una questione di giustizia sociale ma anche un imperativo economico.

Milano, 8 marzo 2024

Fisac CGIL Milano Lombardia