

SE LAVORO,
IL 20% IN PIU'
E GUADAGNO
IL 4,8% IN MENO
DEI COLLEGGHI
MASCHI...

QUAL È
IL MIO
PAY GAP?



Donne in azienda: salari a dieta

Il Laboratorio "Donne in Azienda" del 24 giugno a Milano, al quale abbiamo dedicato il nostro 1° numero di questa nostra Newsletter, ha analizzato dei **rapporti sulla situazione del personale femminile e maschile** di alcune Aziende del nostro settore, all'interno di 3 gruppi di lavoro, ognuno dei quali li ha esaminati, **da un punto di vista di genere specifico**.

Gli elaborati prodotti da ogni **gruppo di lavoro**, saranno oggetto dei prossimi numeri della Newsletter. Crediamo infatti possano essere utili per porre all'attenzione di tutti, delegate e delegati della nostra categoria, le **differenze di trattamento riservate a donne e uomini** nelle aziende del settore. Numerosi studi dimostrano tra l'altro che laddove persistono forme di **segregazione delle donne nell'ambiente di lavoro**, esse si realizzano non soltanto a scapito delle lavoratrici, costrette a subire un trattamento impari, ma anche a detrimento della stessa produttività aziendale.

La **segregazione orizzontale** si verifica quando registriamo differenze salariali significative, a parità di mansioni e inquadramento, tra lavoratrici e lavoratori.

La **segregazione verticale** si verifica quando la distribuzione statistica di donne e uomini nei percorsi di carriera non è omogenea e coerente.

Simili errori nell'attuale organizzazione aziendale sono evidentemente delle **sviste**, delle **anomalie da gestire** in termini di efficienza ed efficacia.

Salari a dieta: l'indagine

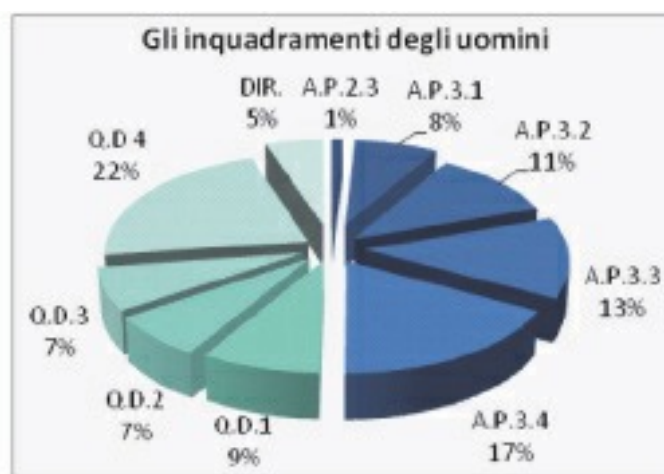
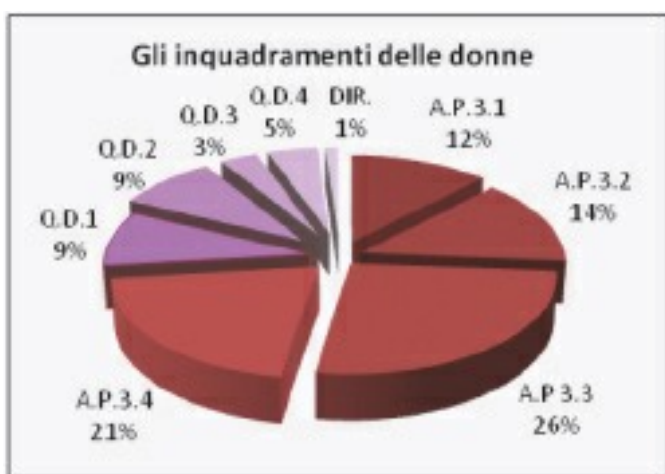
Questo 2° numero della Newsletter illustra l'indagine realizzata a Milano nel Laboratorio "Donne in Azienda" dal gruppo di lavoro, composto da Annarita Pappaianni di Mediocredito Italiano, Laura Pellicieri di Zurich e Piera Viola di Unipol Sai, con la supervisione di Maria La Salandra, esperta di politiche di genere. L'obiettivo primario era verificare l'eventuale presenza di forme di segregazione orizzontale delle donne nell'ambiente di lavoro esaminato.

Per analizzare lo scarto salariale nel campione in esame e verificare l'eventuale presenza di una segregazione orizzontale, occorre recuperare i dati nelle tabelle n. 4 e n.8 dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile. Tutte le Aziende con oltre 100 dipendenti devono compilarli on line ogni 2 anni, in base all'ar-

ticolo n.46 del Codice delle Pari Opportunità. Gli ultimi rapporti redatti fotografano la situazione del personale alla data del 31 dicembre del 2013 e sono stati consegnati entro il 30 aprile dell'anno scorso alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alle Consigliere di Parità regionali.

I dati oggetto della presente indagine sono tratti dal rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile di una società finanziaria di Milano, di uno dei primi gruppi bancari italiani per dimensioni e volumi di affari. Il personale dell'Azienda esaminata, nel periodo considerato, è composto da 395 dipendenti, di cui 180 donne (pari al 46%) e 215 uomini (pari al 54%).

Basta un colpo d'occhio al grafico della tabella n.4 per cogliere da subito le differenti collocazioni di donne e uomini nei livelli di inquadramento contrattualmente previsti.



Nel grafico a torta, che mostra la distribuzione statistica delle donne negli inquadramenti, risulta chiaro che soltanto 1/4 delle donne sono collocate nei livelli direttivi, mentre 3 donne su 4 sono inquadrate nelle aree professionali. Il secondo grafico a torta, ci permette di visualizzare invece come quasi la metà degli uomini presenti in azienda sono collocati in ruoli direttivi. Quindi, se consideriamo soltanto il mondo maschile nell'azienda in esame, evidenziamo un paradosso: abbiamo un uomo che dirige per ogni uomo che esegue.

Osserviamo come metà della popolazione maschile è distribuita in modo equilibrato sui 4 livelli delle aree professionali e l'altra metà è collocata nella categoria dei Quadri Direttivi. La metà della popolazione femminile dell'azienda si distribuisce invece soltanto sui primi 3 li-

velli delle aree professionali.

Inoltre possiamo osservare che tra il 1° e il 4° livello dei Quadri Direttivi la fetta della torta color ciliegia si assottiglia, infatti al 4° livello sono collocate il 5% delle donne di contro al 9% di donne collocate nel 1° livello dei quadri direttivi; invece la fetta di torta color mirtillo è sempre più ricca con il 22% degli uomini collocato nel 4° livello dei Quadri Direttivi di contro al 9% collocato nel 1° livello. Ancora più evidente è la distribuzione equilibrata della popolazione maschile nei diversi livelli delle aree professionali. Il numero di colleghi maschi presenti a mano a mano che si sale nei livelli di inquadramento della 3° area professionale cresce gradualmente: abbiamo l'8% di colleghi maschi nel 1° livello, l'11% nel 2°, il 13% nel 3° e il 17% nel 4° livello. Per le donne invece questa gradualità non si

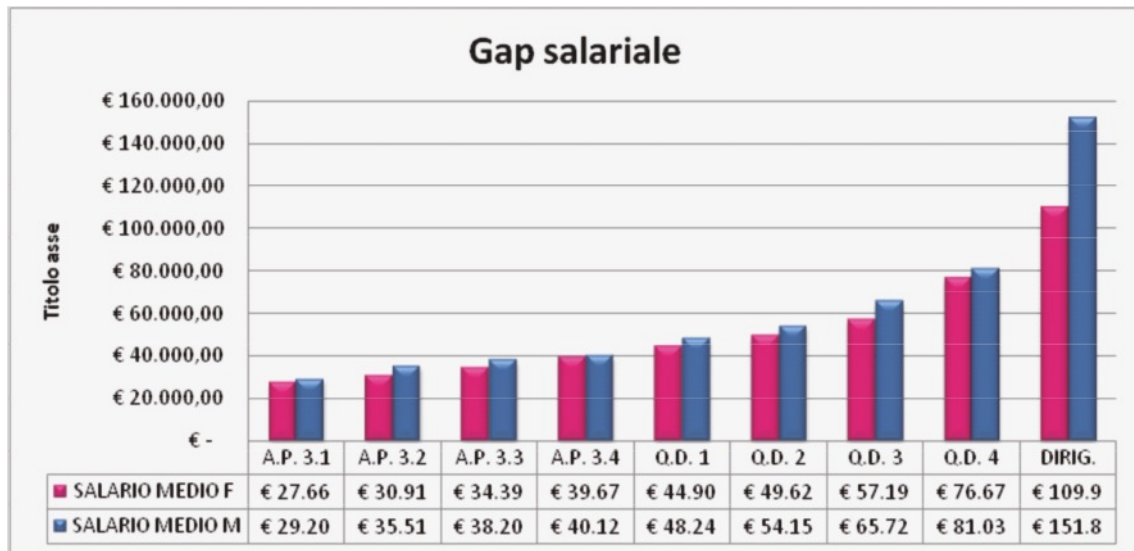
verifica, in quanto **la quota maggiore di donne** pari al 26% **si concentra al 3° livello della 3° area professionale**.

Questa **distribuzione anomala dei dati statistici** dovrebbe costituire un **segnale di allarme**, che andrebbe esaminato attentamente, per cercare di comprenderne le cause e per ricercare delle soluzioni.

Dall'osservazione della tabella n.4 notiamo che **i percorsi professionali delle donne** nell'azienda esaminata **sembrano arenarsi sul ruolo di ex-caporeparto**. Ricordiamo

che per tutti gli assunti entro il 19 dicembre 1994 questo ruolo può essere conseguito grazie agli **scatti automatici di carriera** definiti dal contratto collettivo nazionale.

Passiamo ora all'analisi dei dati contenuti nella **tabella n.8**, che riguarda **la retribuzione media annua**, messa in correlazione con la tabella precedente relativa ai livelli di occupazione di donne e uomini nei diversi livelli di inquadramento.



È qui doverosa una premessa: i **dati statistici** sono sempre **da valutare con cautela**. In particolare, la lettura di questa tabella è complicata dall'interferenza di alcuni fattori, che possono incidere in modo significativo sulla retribuzione media annua e non sono scorporati dalle tabelle di legge qui analizzate, quali:

- Le variazioni di occupazione in corso d'anno;
- Le variazioni dell'orario di lavoro (part time o aspettative legate alla maternità);
- Gli elementi soggettivi degli occupati (anzianità).

Il grafico sopra esposto, elaborato dalla tabella n.8, mostra comunque una **retribuzione media maschile superiore a quella femminile in tutti i livelli** di inquadramento.

Si nota una differenziazione della retribuzione già a partire dal 1° livello retributivo della 3° area professionale, laddove le donne prendono il 5% in meno. Nel 2° livello la differenza salariale è del 13% a sfavore delle donne, nel 3° livello del 10%, mentre lo scarto salariale si riduce sensibilmente (1% circa) al 4° livello della 3° area professionale.

Nella descrizione delle retribuzioni delle donne appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi registriamo scarti salariali significativi in tutti i livelli, con un **picco del 13%**

in meno di retribuzione a sfavore delle donne collocate nel 3° livello dei Quadri Direttivi, che occorre esaminare meglio.

Lo scarto salariale emerge in modo evidente a livello dirigenziale: **le poche donne dirigenti**, presenti nell'azienda in esame, **hanno una retribuzione inferiore di 41mila euro** rispetto ai loro colleghi di genere maschile **con uno scarto di 28 punti percentuali**.

Le retribuzioni di donne e uomini sembrano livellarsi soltanto al livello più alto dell'area professionale, cioè **donne e uomini collocati nel ruolo di ex capo-ufficio hanno le stesse retribuzioni medie annue**. Scarti salariali significativi si registrano invece al 2° e 3° livello e richiedono una valutazione più approfondita, per capire i fattori che incidono a determinarli.

Per esaminare le ragioni, che determinano le differenze salariali fin qui evidenziate, **occorre integrare i dati** in nostro possesso con altre variabili, assenti dalle tabelle previste dalla legislazione vigente. Al momento possiamo soltanto **elaborare delle ipotesi**, che sarà compito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali sottoporre a **verifica**, in un confronto costruttivo con la controparte datoriale.

Gli automatismi di livello, contrattualmente previsti per il 3° e 4° livello della 3° area professionale, **sembrano assicurare un certo equilibrio tra donne e uomini nelle**

carriere nell'azienda esaminata. Così come accade per **gli scatti di anzianità**, che probabilmente **determinano la parità salariale**, che si verifica **al 3° livello della 3° area professionale**, dove si concentrano le donne che hanno maggiori anzianità, al contrario degli uomini, che proseguono nel percorso di carriera.

Per verificare quest'ipotesi, può essere utile, ad esempio, confrontare le fasce di età di donne e uomini nei diversi livelli di inquadramento, per capire quanto incidano **le anzianità di servizio**. A questo scopo le RSA potranno richiamarsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli istituti di credito, che prevede l'informazione di genere per alcuni argomenti dell'**incontro annuale**. Viceversa notiamo che le differenze salariali sono più marcate, esplodendo a livello della dirigenza, laddove **l'incidenza del salario variabile** è più elevata.

Nelle fasi di rinnovo contrattuale occorrerebbe quindi considerare **l'importanza cruciale finora rivestita dagli automatismi economici e di carriera**, per ridurre le disparità di trattamento tra donne e uomini nelle aziende. In sostituzione di questi meccanismi di compensazione, oggi superati dalla contrattazione, sarebbe opportuno introdurre dei meccanismi attivi a garanzia delle pari opportunità, che ad esempio facciano leva sulla **valorizzazione del merito**.

La scarsa presenza delle donne nei livelli di direzione si accompagna a differenze salariali significative. Tali differenze retributive, a sfavore delle donne collocate nelle aree professionali, in parte possono essere giustificate dalla presenza di lavoratrici con contratti di lavoro a **tempo parziale**. Questa motivazione tuttavia ha minore incidenza sugli altri livelli di inquadramento: tra i quadri direttivi infatti il part-time è presente nel 10% dei casi, mentre è

del tutto assente tra le dirigenti.

Qui le differenze salariali possono essere attribuite soltanto al **salario variabile** (*ad personam*, sistema incentivante e straordinari). La quota di salario variabile può dipendere in parte dai risultati conseguiti, in particolare per quanto riguarda i ruoli commerciali, che hanno **obiettivi di budget**, definiti secondo criteri quantitativi e oggettivi. Tuttavia la massima parte del salario variabile è definito sulla base di sistemi di valutazione professionale, intrisi da forti elementi di **discrezionalità** e permeabili agli **stereotipi di genere**.

L'indagine condotta dal **gruppo di lavoro sullo scarto salariale** tra donne e uomini nell'azienda esaminata ha dato risultati significativi e per certi versi sconcertanti. Certo questi dati non possono essere generalizzati, in quanto sono relativi ad **una specifica realtà del nostro settore**, nel caso in oggetto alla società finanziaria esaminata. Tuttavia non possono essere nemmeno ignorati, ma devono **suscitare una riflessione**, che promuova degli **interventi sindacali**, finalizzati a rimuovere gli ostacoli al raggiungimento di una parità salariale per le donne ed al riconoscimento del merito per donne e uomini nell'azienda considerata.



Il nostro prossimo numero della Newsletter sarà dedicato all'analisi del rapporto biennale di genere di un'altra azienda del nostro settore, differente per tipologia

e dimensioni ed anche l'argomento analizzato, e di conseguenza i dati da considerare, saranno diversi. Tuttavia possiamo anticiparvi che emergerà ancora una volta un trattamento non paritario riservato alle donne in azienda, che statisticamente rappresenta un'anomalia, un'altra svista da correggere nel sistema. La strada verso la parità sostanziale delle donne, che la Legge 125/91 si proponeva di costruire, è ancora intralciata da ostacoli, ancora oggi difficili da rimuovere, che non possiamo ignorare.