

Salari, alle donne il 23,7% in meno

Tra dirigenti retribuzioni diseguali. L'Ire: solo il 17,5% delle imprese ha una guida femminile
Morandini: lavoro, troppe disparità di genere. Stocker e Deeg: si cambia con il coraggio

I numeri

- In Alto Adige i contribuenti maschi dichiarano mediamente 26.360 euro annui, mentre la controparte femminile ne dichiara 17.814. I pensionati dichiarano annualmente 20.628 euro, le pensionate 13.007; gli autonomi 60.471 euro, le autonome 38.915 euro

- Solo il 17,5% delle imprese locali ha una titolare, o la maggior parte dei soci di genere femminile

BOLZANO Stessa qualifica, stessa mansione, stesso contratto. Tuttavia salari differenti. Lo stipendio di una dirigente altoatesina è più basso di un collega pari-grado del 23,7%. Un'asimmetria che si ripercuote anche tra impiegati, dove le donne guadagnano il 22,7% in meno. Numeri, riepilogati dalla consigliera di parità Michela Morandini, che evidenziano l'andamento dicotomico dell'occupazione. «Di parità dei sessi nel mondo del lavoro non si può ancora parlare, e questo vale persino per l'Alto Adige», dice Morandini. Anche la Camera di commercio ha individuato le asimmetrie locali. Risultato: solo il 17,5% delle imprese sono guidate da donne.

La confederazione europea dei sindacati (Ces) ha dedicato la giornata di oggi alla rivendicazione dell'uguaglianza salariale. Una campagna — appoggiata da Cgil, Cisl e Uil — che punta il dito nel ventre molle di una società ancora claudicante nella distribuzio-

22,7

per cento è la differenza retributiva tra impiegati e impiegate

ne delle opportunità. I numeri sintetizzati dall'Istituto promozione lavoratori (Ipl) fotografano la situazione dell'Alto Adige. I contribuenti maschi dichiarano mediamente 26.360 euro annui, mentre la controparte femminile ne dichiara 17.814. I pensionati dichiarano annualmente 20.628 euro, le pensionate 13.007; gli autonomi 60.471 euro, le autonome 38.915 euro.

Con simili presupposti, in occasione dell'8 marzo, anche la Camera di commercio ha analizzato i numeri del territorio. Risultato: nel 2016 nem-

meno un'impresa su cinque (il 17,5%) figurava avere una titolare, un'amministratrice o la maggior parte dei soci di genere femminile o socie che detenevano la maggioranza del capitale sociale. Ancora: i risultati dell'indagine condotta nel 2015 dall'Ire, l'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio, svela le difficoltà delle dirigenti. «Soprattutto le donne di età inferiore ai 45 anni hanno segnalato frequenti problemi nell'organizzazione dell'assistenza ai figli durante i mesi estivi e nei giorni in cui non c'è scuola», recita

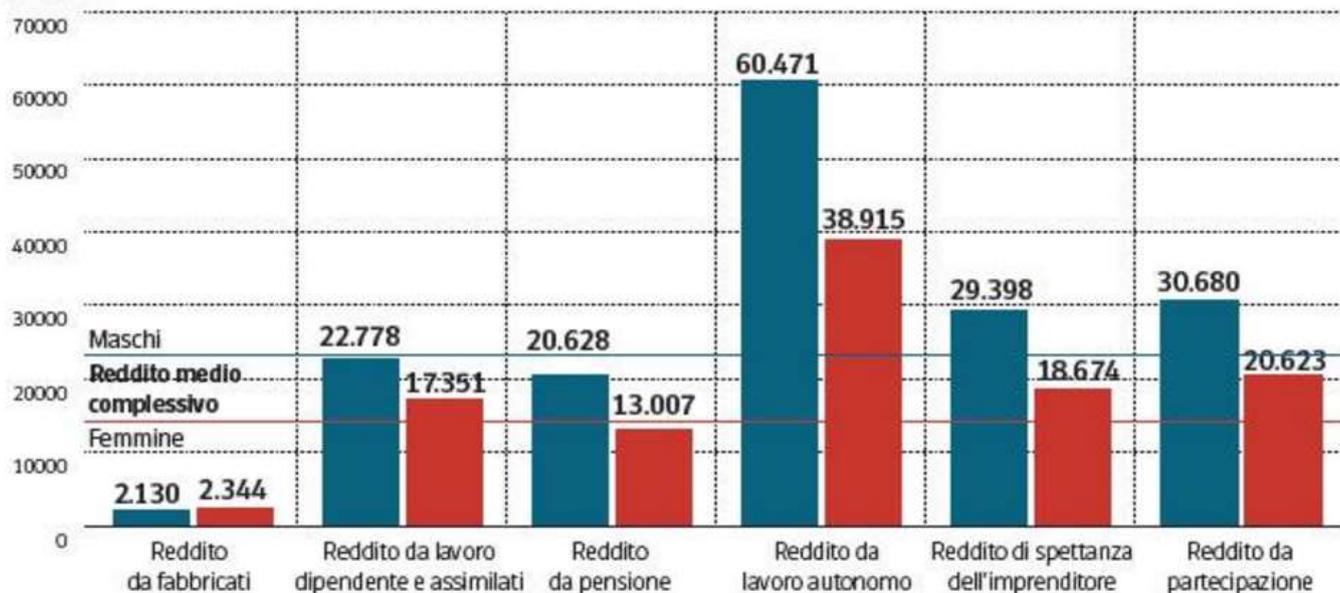
lo studio.

Anche l'accettazione della donna nel mondo degli affari rappresenta un problema: «Quasi la metà delle donne intervistate ha risposto di essere già stata in passato sottovalutata dai clienti solo per il fatto di essere donna, mentre circa un terzo ha avuto difficoltà a imporsi sui propri collaboratori e collaboratrici».

«L'iniziativa Donna nell'economia esiste dal 2010 — riflette Michl Ebner, presidente della Camera di commercio — essa prevede l'attuazione di misure concrete di informa-

Redditi medi per tipologia

Dati in euro



Fonte: Elaborazioni IPL su dati MEF - Dipartimento delle Finanze

castrinetti

zione, formazione e consulenza, per permettere a sempre più donne di mettersi in proprio o di occupare una posizione dirigenziale».

«La cosa migliore sarebbe non avere più bisogno dell'8 marzo — dice la consigliera di parità, Michela Morandini — Tuttavia di parità dei sessi nel mondo del lavoro non si può ancora parlare, e questo vale anche per l'Alto Adige». Dalla relazione sulla situazione delle donne nelle aziende private altoatesine con più di 100 dipendenti emerge il differenziale retributivo, ossia il cosiddetto *gender pay gap*. La differenza di salario — con il medesimo inquadramento — arriva al 23,7% nei ruoli dirigenziali, al 15,5% per i quadri e al 22,7% per i ruoli impiegatizi. Una forbice legata perlopiù alle necessità di conciliazione delle donne (permessi, difficoltà nelle trasferte e negli straordinari incidono sulle retribuzioni extra).

«In periodi di carenza di personale specializzato — spiega Morandini — non ci possiamo permettere di rinunciare a donne con alta formazione solo perché sono mamme: ci vuole, tra l'altro, un cambiamento della cultura aziendale». Una *chance* la offre un mondo del lavoro che è cambiato: «Questo cambiamento, con la crescente tecnologizzazione e la connessa flessibilizzazione dei modelli di lavoro e di orari di lavoro, può essere una grande opportunità per la parificazione dei sessi», rimarca Morandini.

In seguito alla legge provinciale sulle pari opportunità, dal 2010 a oggi la presenza femminile nei cda è passata dall'1 al 31%, mentre nei collegi sindacali dal 2 al 35%. «La politica — affermano all'unisono le assessore provinciale Waltraud Deeg e Martha Stocker — negli ultimi anni ha provveduto a creare una serie di presupposti per favorire la presenza femminile, ma sono le donne stesse che devono avvalersene con coraggio e consapevolezza». All'ente pubblico, tuttavia, il compito di non affidare al singolo il peso della conciliazione.

Marika Damaggio

© RIPRODUZIONE RISERVATA