



UNISIN PRESENTA:



PROTEZIONE INTERESSI COLLEGHI

NUMERO 7 - APRILE 2024

IL GENDER PAY GAP IN FINDOMESTIC

Lunedì 9 ottobre 2023 alle 11.45 il premio Nobel 2023 sull'economia è stato assegnato a Claudia Goldin, 78 anni, economista statunitense e docente all'università di Harvard "per gli studi sulla comprensione delle questioni legate alle donne sul mercato del lavoro". Lo ha annunciato la reale Accademia delle scienze svedese.

La professoressa Goldin, da sempre, si occupa di lavoro femminile, gender pay gap, occupazione. E' la prima donna a vincere il premio Nobel in economia da sola senza dividerlo con un uomo e, per la prima volta nella storia del premio nato nel 1901, il riconoscimento mette sotto i riflettori il valore del lavoro delle donne nell'economia mondiale. Gli studi della professoressa Goldin infatti sono stati fondamentali per capire e spiegare le dinamiche del mercato del lavoro femminile e le disparità con quello maschile che hanno a che fare molto con il tempo dedicato alla "cura" che in tutto il mondo è a carico delle donne.



“Il COVID-19, però” ci spiega la professoressa Goldin, “ci ha dimostrato che le cose possono cambiare, infatti la pandemia ci ha insegnato una cosa importantissima, ossia **che esiste un modo diverso di lavorare! Grazie alle nuove tecnologie è stato possibile guardare negli occhi persone che fisicamente si trovavano in altri continenti**, stringere accordi e fare affari con loro senza dover prendere un aereo e perdere tempo a spostarsi; questo ha significato un grande risparmio di tempo per le persone che hanno responsabilità di cura. Si tratta di **rendere il lavoro più flessibile e più produttivo e se terremo conto di questi cambiamenti potremmo finalmente eliminare o almeno ridurre significativamente alcune delle differenze che le donne vivono sulla loro pelle.**”

Secondo gli studi della Goldin, a partire dalla nascita del primo figlio, le differenze nelle carriere tra uomini e donne iniziano ad aumentare in maniera significativa: lo stipendio delle donne cala drasticamente e il gap rimane per tutta la durata della loro vita lavorativa. Dipende sia da decisioni individuali sia da quello che il mercato del lavoro consente di fare. Nel matrimonio oggi la condivisione del lavoro domestico spesso di fatto si limita a molto poco, ma prendersi cura dei figli o dei genitori anziani è tutta un'altra cosa e su questo c'è molta meno condivisione. Poi ci sono fattori esterni al rapporto di coppia il mercato del lavoro stesso spinge infatti i partner a rinunciare all'equità e questo nelle coppie

eterosessuali significa appunto sacrificare la parità ampliando di conseguenza la differenza di genere.

Questa è una delle principali ragioni del gap che quasi tutte le donne che hanno responsabilità di cura subiscono ma di cui non si parla abbastanza.

La professoressa Goldin ha raccolto e analizzato i dati dell'occupazione femminile degli ultimi due secoli ed ha scoperto che il progresso industriale e tecnologico non ha facilitato la partecipazione al mercato del lavoro delle donne anzi da una società agricola in cui le donne lavoravano e si occupavano della famiglia, con la rivoluzione industriale, si è passati ad una società in cui il ruolo di madre, quello di lavoratrice, si sono separati nettamente. L'occupazione femminile è crollata. Le cose poi sono cambiate di nuovo con l'avvento della società di servizi alla fine degli anni '50, ma l'occupazione delle donne non è aumentata come quella degli uomini questo perché le barriere che le donne incontrano non sono strutturali ma dipendono dal modello economico e quindi possono cambiare.

E' proprio per questo che l'Accademia di Svezia ha voluto premiare la professoressa Claudia Goldin.

E' ora che il mondo conosca la lunga storia del lavoro di metà della popolazione.

La sua ricerca ha radicalmente cambiato quello che sappiamo delle donne nel mercato del lavoro e la sua comprensione.

In Findomestic, a partire dal 2018, è stata attivata la community Findomestic Donna, su input del Gruppo BNPParibas quindi di Personal Finance dove era stata avviato il progetto "PF au féminin". Il fatto che si tratti di un'iniziativa aziendale e che sia stata avviata dietro l'impulso di un trend europeo non rende l'iniziativa meno encomiabile.

Ma in che modo ciò ha inciso nella distribuzione del personale Findomestic dal 2018 ad oggi?

DIPENDENTI PER CONTRATTO E GENERE	2018	2021	2022
Contratti a tempo indeterminato	2297	2511	2557
<i>di cui donne</i>	51%	53%	53%
Contratti a tempo determinato	351	240	230
<i>di cui donne</i>	62%	56%	53%
DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E GENERE	2018	2021	2022
Aree professionali	2035	1960	1985
<i>di cui donne</i>	60%	61%	
Quadri	566	703	747
<i>di cui donne</i>	32%	33%	
Dirigenti	47	53	55
<i>di cui donne</i>	15%	21%	
TOTALE	2648	2716	2787
<i>di cui donne</i>	53%	53%	

Purtroppo sul bilancio di sostenibilità del 2022 non sono state pubblicate le percentuali della componente femminile. Né tantomeno ci sono tracce della distribuzione della retribuzione suddivisa per inquadramento e per genere.

E' ragionevole presumere che non ci siano state modifiche sostanziali ed è altrettanto ragionevole immaginare che il gap esistente nel cumulo erogato per categorie di inquadramento presenti ancora delle sostanziali differenze. Fondamentalmente per una minore opportunità di carriera offerta alle donne.

In seguito alla direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), accolta nel 2021 dalla Commissione Europea, a partire dal 2024 il bilancio di sostenibilità diventa obbligatorio per tutte le aziende con:

- più di 250 dipendenti;
- fatturato superiore ai 50 milioni di euro;
- bilancio annuo di almeno 43 milioni.

Tuttavia, questa rendicontazione è stata resa obbligatoria in Italia, in particolare, già dal 25 gennaio 2017. Devono redigerlo gli enti portatori di interesse pubblico con:

- più di 500 dipendenti;
- stato patrimoniale superiore a 20 milioni di euro;
- un totale dei ricavi netti delle vendite superiore a 40 milioni di euro.

Costituiscono enti di interesse pubblico le aziende appartenenti ad alcune categorie indicate espressamente dalla legge. Ad esempio le banche e le società finanziarie. Inoltre, sono obbligati a rendere conto delle proprie attività in ambito sociale anche gli Enti del Terzo Settore (ETS).

Per cui nulla di nuovo per Findomestic. La nuova normativa introduce alcune novità tra cui **l'obbligo di comunicazione per le imprese**. Per quelle con più di 250 dipendenti sarà obbligatorio effettuare comunicazioni annuali ad appositi organismi di monitoraggio in merito al divario retributivo di genere presente all'interno della propria organizzazione. Per quelle più piccole (con più di 150 dipendenti), invece, l'obbligo di comunicazione avrà cadenza triennale.



Se dai dati comunicati dovesse emergere un divario retributivo superiore al 5%, le imprese dovranno svolgere una valutazione congiunta delle retribuzioni in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

La norma introduce anche i principi di accesso alle informazioni ed accesso alla giustizia con inversione dell'onere della prova a carico delle aziende in caso di vertenze per discriminazione retributiva legata al genere.

In Gran Bretagna ha fatto scuola il caso della giornalista della BBC che ha vinto la causa contro il suo datore di lavoro per discriminazione di genere, a parità di ruolo veniva retribuita meno del suo collega di sesso maschile.

Anche il Report di Banca d'Italia sul tema fornisce alcuni suggerimenti tra cui l'utilizzo di **strumenti che accrescano la trasparenza sulle scelte aziendali sia in termini di organizzazione che di politiche salariali, fornendo strumenti di conciliazione tra professione e vita privata (quali ad esempio, tra gli altri, la flessibilità in entrata ed in uscita, il lavoro agile o altre forme di lavoro da remoto) che possano ridurre il differenziale salariale e facilitare le progressioni di carriera delle donne.**

Visto che i dati del bilancio di Findomestic indicano che il 20% dei dipendenti ha un part time e che oltre il 90% sono donne, ne deriva che circa 500 donne in azienda ricorrono al part time per soddisfare le necessità di cura parentale che, come ci illustra il premio Nobel Claudia Goldin, è ancora oggi per lo più in carico alle donne in tutto il mondo.

Se fino ad oggi le c.d. quote rosa hanno consentito di ridurre il gap numerico, non hanno però ridotto in modo significativo il gender pay gap. Per quello bisognerà lavorare sul futuro attuando in primis i suggerimenti di un premio Nobel, Bankitalia e la direttiva europea.

Quando Findomestic comprenderà che il telelavoro e il VERO lavoro agile (“gestisco liberamente il mio orario”) sono gli unici strumenti che consentono di recuperare il gap, potremo veramente dire ai nostri vertici aziendali:

BENVENUTI NEL TERZO MILLENNIO.

A risentirci con la prossima storia...

PROTEZIONE INTERESSI COLLEGHI