

Relazione al convegno del Cnel «I differenziali retributivi di genere»

di Valentina Sorci

Il contesto socio-occupazionale che si è generato con la crisi economica internazionale, ha prodotto la spinta per tornare ad incidere con maggior vigore sulla promozione delle politiche di uguaglianza e di pari opportunità nei luoghi di lavoro. L'occasione, per riaprire il dibattito su questi temi, l'ha individuata il Cnel che, attraverso un convegno sui differenziali retributivi di genere, ha presentato i risultati di una ricerca condotta dall'Isfol, dalla quale emerge che per uno stesso lavoro e di pari valore, una lavoratrice guadagna in media tra il 10 e il 18 % in meno rispetto ad un collega lavoratore maschio, ed i fattori sono tutti da ricondurre al riprodursi di fenomeni di discriminazione. La crisi, ha influito fortemente sul rallentamento dell'integrazione europea, e sulla riduzione degli investimenti a favore delle politiche di genere, considerate molto spesso spese superflue se non addirittura un lusso. Riavviare il confronto in merito all'annosa questione dei differenziali retributivi di genere, consente di accendere nuovamente i riflettori sugli strumenti più idonei, volti a colmare il c.d. *gender pay gap* determinato da un complesso di fattori sociali e culturali tra loro correlati. Secondo la letteratura statistica europea ed internazionale in materia, i differenziali retributivi di genere sono definibili come: « *la differenza tra il salario orario medio lordo dei dipendenti di sesso maschile rispetto a quelli di sesso femminile rapportato, in percentuale, al salario orario medio lordo dei dipendenti di sesso femminile* ». La ricerca Isfol, tramite un'indagine meramente quantitativa, fotografa il fenomeno del divario retributivo, prendendo però avvio da alcuni presupposti di tipo metodologico quali: l'unità di misura, che consente di calcolare il *gender pay gap* secondo due diversi approcci più o meno standardizzati; l'ambito di misurazione, che è riconducibile solamente ai redditi da lavoro (quindi solo sui lavoratori dipendenti) ed in fine i limiti connessi all'indicatore aggregato di differenziale retributivo. E' in merito a quest'ultimo aspetto che ruota gran parte dell'indagine condotta dall'Isfol. Innanzitutto è importante ricordare come anche la Commissione Europea, nel *Report on Progress on Equality between Women and Men* abbia riconosciuto l'eterogeneità del tasso di occupazione femminile, che nei diversi paesi, inficia l'analisi delle differenze retributive a livello europeo. A tal proposito è necessario fare una digressione in merito al fenomeno della c.d. *selezione positiva* dell'occupazione, secondo il quale, in contesti in cui la partecipazione femminile al mercato del lavoro è limitata alle sole donne potenzialmente più produttive, il differenziale retributivo di genere risulterà più basso di quei paesi dove la partecipazione femminile è al contrario massiccia ed estesa quindi alle donne con minore potenziale produttivo. In virtù di tale fenomeno, l'Italia (*fonte*: Eurostat) risulta essere tra i paesi in cui si registra un basso differenziale retributivo con valore pari al 4,9% (*fonte Eurostat 2008*: differenziale retributivo grezzo in alcuni paesi Eu) contro una media che si attesta intorno al 17,5%. I dati relativi al *gender pay gap* a livello aggregato, pur essendo indicativi ed informativi, sono tuttavia ampiamente influenzati da una serie di fattori che li rendono addirittura in controtendenza in sede di prima lettura. Per questo l'indagine condotta dall'Isfol, che prende in esame il contesto italiano, nel periodo ricompreso tra il 2007 e il 2008, su un campione di 10.000 lavoratori e lavoratrici italiane, consente di porre in evidenza realtà piuttosto interessanti. Il differenziale retributivo di genere misurato sul salario orario dei soli lavoratori dipendenti è pari al 7,2% e

colpisce le donne meno scolarizzate, raggiungendo circa 20 punti percentuali e si mantiene intorno al 15% per coloro che sono in possesso della licenza media. Negativo è anche il dato delle giovani donne (8,3% di penalizzazione rispetto ai coetanei) e delle lavoratrici mature (12,1%) . A livello settoriale risultano, invece, maggiormente discriminate le operaie specializzate (20,6%), le impiegate (15%). Senza entrare nello specifico dei singoli ambiti analizzati dalla ricerca, lo studio Isfol evidenzia che condurre indagini sui differenziali retributivi di genere, è molto spesso impresa non agevole in quanto il fenomeno presenta aspetti piuttosto articolati che andrebbero quanto meno osservati disaggregando il dato rispetto altri fattori. E' certo infatti che al crescere del livello di disaggregazione, il dato si affina, e migliore è l'accuratezza con cui viene rilevato il livello di *gender pay gap*. Tuttavia tali studi pur essendo significativi per ottenere un'analisi lucida e oggettiva del fenomeno nella sua totalità, consentono ai *policy maker* di individuare soluzioni mirate, volte a rimuovere ostacoli di natura legislativa e a proporre modelli sociali che siano scevri degli stereotipi legati al genere.

Valentina Sorci

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo