

**Annalisa Murgia   Barbara Poggio   Silvia Vogliotti**

# Oltre il gender pay gap

**Una ricerca sulla (s)valutazione  
del lavoro femminile in Alto Adige**

**DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE**

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Amt Europäischer Sozialfonds



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ufficio Fondo Sociale Europeo



  
**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**  
Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione

# Oltre il gender pay gap

Una ricerca sulla (s)valutazione  
del lavoro femminile in Alto Adige

Annalisa Murgia, Barbara Poggio, Silvia Vogliotti

Il progetto “DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE” n° 2/189/08 è stato realizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano - Formazione professionale in lingua italiana, con co-finanziamento del Fondo Sociale Europeo, in partnership con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento, l'AFI/IPL Istituto per la promozione dei lavoratori e l'associazione Rete donne-lavoro

#### *Attribuzioni e ringraziamenti*

Questo lavoro è responsabilità collettiva delle autrici. Tuttavia, per le occasioni in cui il contributo individuale debba essere espressamente riconosciuto, si tenga presente che Barbara Poggio ha curato la supervisione scientifica del rapporto di ricerca ed è autrice dell'introduzione, Silvia Vogliotti, con la collaborazione di Irene Conte, ha scritto il capitolo 1 e Annalisa Murgia i capitoli 2, 3 e 4. Si ringrazia inoltre Elisa Bellè per il prezioso aiuto nella ricostruzione del dibattito teorico, Isabel Teuffenbach per la realizzazione delle interviste in lingua tedesca e Petra Tappeiner per le traduzioni.

Ulteriori informazioni sul sito <http://www.donne-lavoro.bz.it>: visitateci

## Indice

<b>Premessa</b>	7
<b>Introduzione</b>	9
<b>1. Il contesto della ricerca: il mercato del lavoro in provincia di Bolzano</b>	15
1.1. Il mercato del lavoro al femminile in Alto Adige	15
1.2. Il divario retributivo uomo-donna in Alto Adige	18
1.3. L'offerta di servizi di cura per la prima infanzia in Alto Adige	29
<b>2. Metodologia della ricerca qualitativa: raccontare il <i>gender pay gap</i></b>	33
<b>3. Alle radici dei differenziali retributivi</b>	37
3.1. Differenze di genere e differenze di reddito	38
3.2. Più stereotipate, meno retribuite	52
3.3. Questioni di genere in crisi	58
<b>4. Conclusioni: come estirpare le radici del <i>gender pay gap</i>?</b>	61
<b>Appendice</b>	69
<b>Riferimenti bibliografici</b>	77



## Premessa

Nell'ambito delle iniziative comunitarie del Fondo Sociale Europeo la Provincia Autonoma di Bolzano - Formazione professionale in lingua italiana, in partnership con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento, l'AFI/IPL Istituto per la promozione dei lavoratori e la Rete donne-lavoro, ha realizzato il progetto DI.RE. - Differenze REtributive, DIfferenze da eliminaRE -, che ha affrontato il problema del permanere di differenziali retributivi tra uomini e donne nelle organizzazioni e nel mercato del lavoro locale.

L'idea di indagare un tema complesso come quello delle asimmetrie salariali tra donne e uomini è nata dall'esigenza di approfondimenti, espressa in più di un'occasione dalle partecipanti agli incontri territoriali organizzati dalla Rete donne-lavoro, le quali, pur conoscendo l'esistenza dei differenziali retributivi, non riuscivano a capirne con chiarezza le cause.

Inoltre, sebbene in Europa il differenziale retributivo di genere si attesti su una media del 18% ed anche in Italia e in Alto Adige i dati rispecchino fedelmente questa tendenza, la percezione del fenomeno nell'opinione pubblica locale resta molto scarsa, così come povero è il dibattito, a tutti i livelli, sul *gender pay gap*.

Con questo volume, prodotto della ricerca qualitativa realizzata nell'ambito del progetto, abbiamo voluto fornire un quadro della situazione nel contesto altoatesino, per contribuire a stimolare il dibattito e il confronto, ancora scarsamente sviluppato, fra i soggetti che sul territorio si occupano di pari opportunità e di politiche del lavoro.

Sempre nell'ambito del progetto DI.RE, con l'analisi proposta da Paola Villa in uno snello manuale di consultazione, abbiamo inteso fornire una risposta ai vari interrogativi offrendo diversi elementi per meglio comprendere i fattori che stanno alla radice del fenomeno e la loro misurazione.

Siamo consapevoli che le modifiche saranno lente e forse di non immediato riscontro, ma siamo anche convinte che solo con la discussione, la negoziazione e la continua ricerca di soluzioni innovative si può sperare di ridurre ed eliminare le radicate discriminazioni di genere e le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

Sul sito [www.frauen-arbeit.bz.it](http://www.frauen-arbeit.bz.it) nel banner DI.RE della homepage appositamente dedicato al progetto, è scaricabile un abstract del rapporto di ricerca in lingua tedesca.

Il manuale di Paola Villa è invece disponibile in lingua tedesca nella versione integrale.

*Elena Morbini*

Coordinatrice del progetto

## Introduzione

Il fenomeno del *gender pay gap* ha profonde radici storiche. E' noto che l'esistenza di manodopera femminile a basso costo abbia svolto un ruolo determinante fin dal primo sviluppo dell'industria tessile europea (Hufton, 1991) e già durante la Rivoluzione Francese così come poi, in successivi periodi di conflitto, si segnalava il fatto che le donne sostituissero gli uomini partiti per il fronte all'interno delle fabbriche percependo salari minimi e inferiori. Ed è proprio in occasione della seconda guerra mondiale, nel 1942, che negli Stati Uniti il National War Labor Board invita, anche se pressoché inascoltato, i datori di lavoro ad intervenire sui salari delle donne, per ridurre il divario rispetto a quelli maschili. In Europa l'equità retributiva tra donne e uomini viene enunciata tra i principi fondativi dell'Unione Europea nel 1957 (articolo 119) e ripresa poi in numerosi atti, confluiti poi nel 2006 in una direttiva che disciplina le pari opportunità e la parità di trattamento in materia di occupazione. La riduzione del differenziale salariale continua anche oggi a rappresentare uno degli obiettivi prioritari della *Roadmap* per l'eguaglianza tra donne e uomini 2006-2010, fino alla recente campagna informativa, promossa nel 2009, mirata a sensibilizzare i cittadini europei sul tema dei differenziali salariali.

Accanto all'interesse dei legislatori, il tema delle asimmetrie salariali tra donne e uomini ha suscitato ampia attenzione all'interno del dibattito sociale ed economico, stimolando un ampio numero di contributi di carattere teorico ed empirico, mirati a spiegare il fenomeno, a misurarlo e a fornire indicazioni e proposte per affrontarlo. Questa attenzione può essere interpretata non soltanto all'interno di una cornice etica, orientata al perseguimento dell'equità di genere, ma anche in relazione alla crescente consapevolezza che l'esistenza di differenziali salariali può avere alcune implicazioni negative sul piano economico. In primo luogo, ed è questa la principale ragione per cui la lotta ai differenziali salariali è stata inserita tra i principi fondativi dell'Unione Europea, perché il minor costo della manodopera femminile può avere effetti distorsivi sulla concorrenza. Una seconda ragione riguarda la convinzione che limitare il divario salariale delle donne, sia nella fase di ingresso nel mercato del lavoro, sia durante la carriera lavorativa, consentirebbe di ridurre il costo opportunità dell'offerta di lavoro per il mercato rispetto all'offerta di lavoro per i servizi domestici e, quindi, di incrementare il tasso di partecipazione femminile e più in generale i livelli di occupazione. A ciò si aggiunge oggi il fatto che le donne rappresentano ormai una fondamentale risorsa economica per le economie



europee, che richiede dunque una adeguata valorizzazione. E' inoltre ormai assodato che i differenziali salariali si traducono in pensioni più basse per le donne, esponendole quindi a maggiori rischi di povertà, e possono inoltre avere ripercussioni negative anche sulle famiglie, in particolare nei casi – sempre più diffusi in epoca di crisi - in cui gli uomini perdono il lavoro e le donne rimangono le uniche percettrici di reddito. Una ulteriore ragione alla base della proliferazione di analisi e ricerche sul tema dei differenziali salariali è dovuta al fatto che, nonostante in tutti i paesi siano state adottate misure per contenere o contrastare questo fenomeno, i dati ne mostrano invece la permanenza e, anzi, in alcuni casi anche l'aumento (European Commission, 2009).

Uno dei temi più considerati dal dibattito sui differenziali salariali di genere è stata la questione della misurazione del fenomeno, che deriva a sua volta dal modo in cui esso viene definito. La definizione attualmente più diffusa si riferisce al *gender pay gap* come al differenziale medio nel salario orario lordo di donne e uomini. Oggi nell'Unione Europea questo dato si attesta intorno ad una media del 18%, con significative differenze tra i diversi stati membri (dal 4,9% dell'Italia al 30,3% dell'Estonia). L'analisi proposta da Paola Villa (2010) nell'ambito del progetto DI.RE – che si è concentrata su un'analisi quantitativa del fenomeno, a differenza della ricerca presentata in questo volume, che propone un'analisi di tipo qualitativo – ha già fornito diversi elementi per meglio comprendere e sviluppare il tema del calcolo dei differenziali, mostrando le criticità implicite negli strumenti di misurazione più diffusi. Nello stesso contributo Villa segnala in particolare i limiti dei “differenziali salariali grezzi”, che presentano significative distorsioni dovute alla messa a confronto di popolazioni con caratteristiche individuali molto diverse (per età, istruzione, livelli di formazione, settori di occupazione, ecc.), che risultano differentemente retribuite. Tenendo sotto controllo queste differenze, le analisi econometriche consentono in realtà di mettere in luce il permanere di un *gap* ancora più rilevante, soprattutto in paesi, come l'Italia, in cui il dato grezzo sembrerebbe invece delineare una situazione non particolarmente problematica.

In questa prospettiva si collocano anche le analisi che propongono di scomporre il differenziale di genere in due componenti: una componente “spiegata” sulla base dei fattori osservabili che concorrono a determinare il salario e una componente “non spiegata” che può essere attribuita ai fattori che non possono essere tenuti sotto controllo (e che quindi appare potenzialmente legata a dinamiche discriminatorie). Questa seconda componente appare decisamente elevata. In Italia, in particolare, negli

ultimi anni è risultata in crescita, attestandosi su valori superiori al 90%, rispetto al 10% di componente “non spiegata” (Rustichelli, 2008).

Se dunque in passato la teoria del capitale umano (Becker, 1981) spiegava le differenze a partire da caratteristiche individuali come età, educazione ed esperienze, oggi l'evidenza empirica dimostra che queste differenze giocano un ruolo minore nella persistenza del differenziale salariale di genere: l'innalzamento del livello di istruzione e la crescente partecipazione femminile ne ha infatti diminuito notevolmente il peso specifico. Emerge invece come prioritario lo sviluppo di analisi e ricerche in grado di portare alla luce l'intreccio di fattori che contribuiscono al permanere e magari anche al consolidarsi del divario tra donne e uomini. Fattori che appaiono profondamente radicati nel funzionamento dei mercati del lavoro occidentali ed in particolare di quello italiano.

Tra questi fattori la Commissione Europea ha in particolare evidenziato la sottovalutazione del lavoro delle donne, la segregazione orizzontale e verticale, la struttura dei salari, la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, il permanere di stereotipi e modelli tradizionali di genere (European Commission, 2009). Il primo di questi fattori mette in luce la minor valorizzazione del lavoro delle donne rispetto a quello maschile. Ciò è dovuto in particolare al diverso riconoscimento attribuito alle competenze di donne e uomini, per cui le prime (più legate all'ambito della cura e meno alla dimensione gestionale) sono considerate come meno appetibili e interessanti per il mercato del lavoro.

Una seconda criticità è identificabile nel fenomeno della segregazione lavorativa di genere. Come molte analisi hanno dimostrato le donne risultano infatti sottorappresentate in numerose occupazioni e settori (segregazione orizzontale), così come nelle posizioni manageriali e apicali (segregazione verticale) (Bombelli, 2000). In generale le donne risultano concentrate in settori meno remunerati (sanità, educazione e pubblica amministrazione) ed i profili ad alta presenza femminile (prevalentemente lavori di cura o amministrativi) si collocano nelle fasce salariali medie e medio-basse (Rosti, 2006).

Una terza dimensione da considerare riguarda il ruolo della contrattazione collettiva e della compressione salariale (Blau, Kahn, 2003; Rustichelli, 2008). I sistemi e le pratiche di contrattazione dominanti contribuiscono a far sì che le professioni femminili tendano ad essere pagate meno rispetto a quelle svolte prevalentemente dagli uomini. Questo è condizionato anche dal fatto che la rappresentanza femminile nei contesti della contrattazione collettiva risulta ancora molto limitata. A ciò si aggiunge la constatazione

che nei settori in cui le donne sono più presenti, come ad esempio la grande distribuzione, prevalgono contratti più penalizzanti (come quelli a tempo determinato o a part-time). Infine va considerato il sistema di composizione delle paghe in cui sono presenti alcune parti (indennità, emolumenti, benefit, incentivi) che vengono negoziate individualmente: dagli studi finora realizzati sembra emergere che le donne siano meno abituate e legittimate a negoziare questi aspetti. Il decentramento della contrattazione salariale e la promozione di forme di contrattazione su base individuale sta ulteriormente accentuando questo problema, riducendo le opportunità per le donne di beneficiare di accordi collettivi caratterizzati da maggiore trasparenza e dalla esplicita censura nei confronti dei differenziali salariali.

A questi fattori si aggiunge e si sovrappone la questione della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (Piazza, 2005; Riva, 2009). Il permanere di una diseguale divisione delle responsabilità familiari e domestiche tra uomini e donne si traduce in un ulteriore svantaggio rispetto alle opportunità lavorative e di avanzamento professionale della componente femminile. Le donne presentano una maggiore incidenza di interruzioni lavorative e di modelli lavorativi flessibili dovuti alla necessità di gestire i maggiori carichi familiari. La presenza (e la numerosità) dei figli continua a rappresentare per le donne un rischio di uscita dal mercato del lavoro (mentre per gli uomini rappresenta un elemento incentivante) o comunque un fattore che porta ad optare per contratti lavorativi flessibili come il part-time. Tutto ciò dà luogo a circoli viziosi: il differenziale salariale rappresenta infatti una barriera che riduce ulteriormente la propensione degli uomini a dedicare tempo agli impegni familiari, rendendola poco conveniente dal punto di vista economico. Al tempo stesso più a lungo una donna resta al di fuori del mercato del lavoro, minori saranno le prospettive di ottenere un buon reddito ritornandovi. La carenza di strutture di sostegno all'infanzia o di cura per gli anziani, particolarmente accentuata in Italia, tende inoltre ad inasprire ulteriormente i diversi orientamenti di donne e uomini.

Un ultimo punto spesso evidenziato riguarda la dimensione culturale ed in particolare la permanenza di modelli culturali tradizionali e di stereotipi che tendono a delimitare diversi domini di riferimento e differenti aspettative di ruolo per uomini e donne (Alvesson, Billing, 1992; Gherardi, Poggio, 2003). Questa dimensione si caratterizza per la sua trasversalità rispetto alle precedenti, per le evidenti implicazioni sia rispetto alla diversa valorizzazione delle competenze maschili e femminili, che alla suddivisione dei carichi di cura all'interno delle famiglie, che alla diversa distribuzione di

uomini e donne all'interno dei settori, delle occupazioni e delle gerarchie organizzative.

In questo contributo abbiamo cercato di approfondire le ragioni del diverso valore attribuito al lavoro di donne e uomini all'interno del mercato del lavoro altoatesino, prendendo in considerazione le chiavi di lettura offerte da una serie di testimoni privilegiati, ovvero di attori che ricoprono ruoli strategici all'interno del mercato della formazione e del lavoro della provincia di Bolzano e cercando di analizzarle alla luce degli spunti interpretativi offerti dal dibattito appena delineato.

Il rapporto si articola in quattro principali sezioni: nella prima viene descritto il contesto socio-economico della provincia di Bolzano, in cui la ricerca è stata realizzata; nella seconda viene delineata la metodologia della ricerca, basata sull'utilizzo dell'intervista semistrutturata. Nel terzo vengono esposte le principali ragioni alla base dei differenziali retributivi nel contesto studiato, che vengono articolate in tre principali dimensioni: la struttura della domanda di lavoro e le scelte individuali; gli stereotipi e i pregiudizi che caratterizzano il mondo del lavoro; le implicazioni della crisi economica sulle asimmetrie di genere nel mercato del lavoro. Nell'ultimo capitolo infine vengono proposte alcune strategie di intervento emerse dalle interviste con i testimoni privilegiati. A tutti questi preziosi testimoni – che hanno condiviso punti di vista e competenze specifiche sulle dinamiche sottese al fenomeno del *gender pay gap* – va il nostro sincero ringraziamento per aver permesso l'analisi qui proposta. Desideriamo infine ringraziare il team di ricerca e il comitato tecnico scientifico del progetto per i proficui confronti e per gli stimoli offerti alla nostra riflessione.

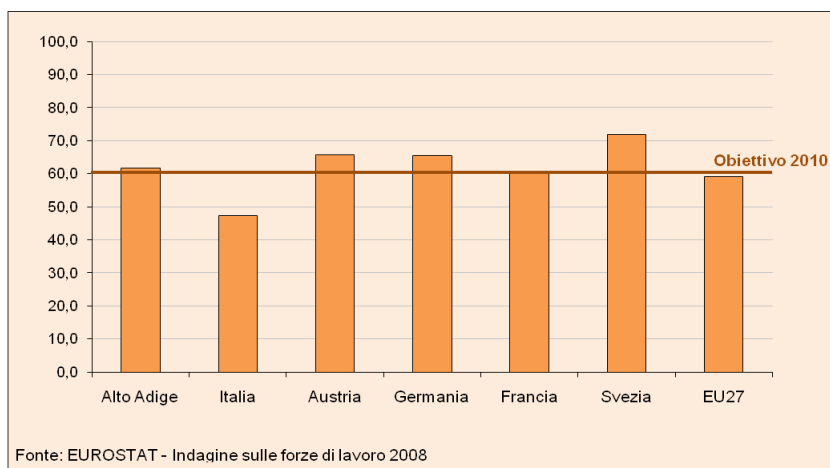


## 1. Il contesto della ricerca: il mercato del lavoro in provincia di Bolzano

### 1.1. Il mercato del lavoro al femminile in Alto Adige

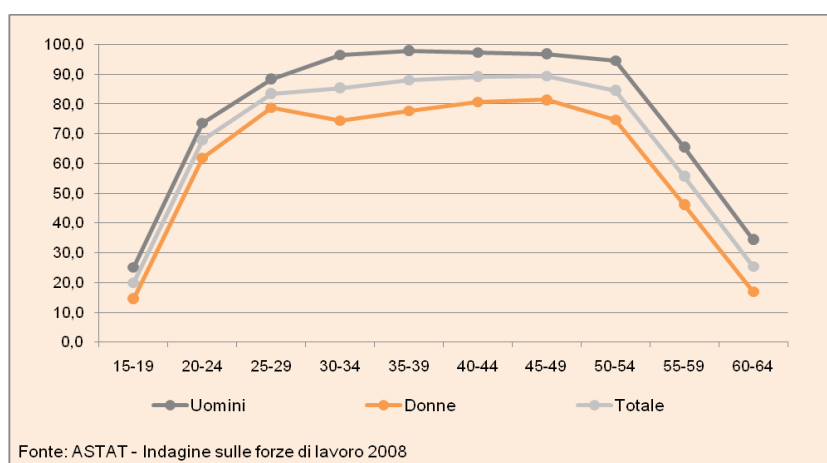
Con lo scopo di fare dell'Unione Europea l'economia più competitiva del mondo e di pervenire alla piena occupazione entro il 2010, durante il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 i capi di Stato o di Governo hanno avviato una strategia detta appunto "strategia di Lisbona". Uno degli obiettivi di tale strategia si proponeva di portare il tasso di occupazione al 60% entro il 2010. Come si osserva nel grafico 1 il tasso specifico di occupazione femminile altoatesino già nel 2008 aveva superato l'obiettivo del 60%, distanziandosi in modo significativo da quello nazionale, ancora attestato al 47,2%, nonostante la continua crescita negli ultimi anni. La situazione dell'Alto Adige sembra quindi maggiormente in linea con gli altri paesi europei che nel 2008 erano riusciti a raggiungere l'obiettivo prefissato (come la Francia) o a superarlo (come l'Austria e la Germania e soprattutto la Svezia, che già da diversi anni presenta valori superiori al 70%).

*Grafico 1: Tasso specifico di occupazione femminile - confronto internazionale, 2008*



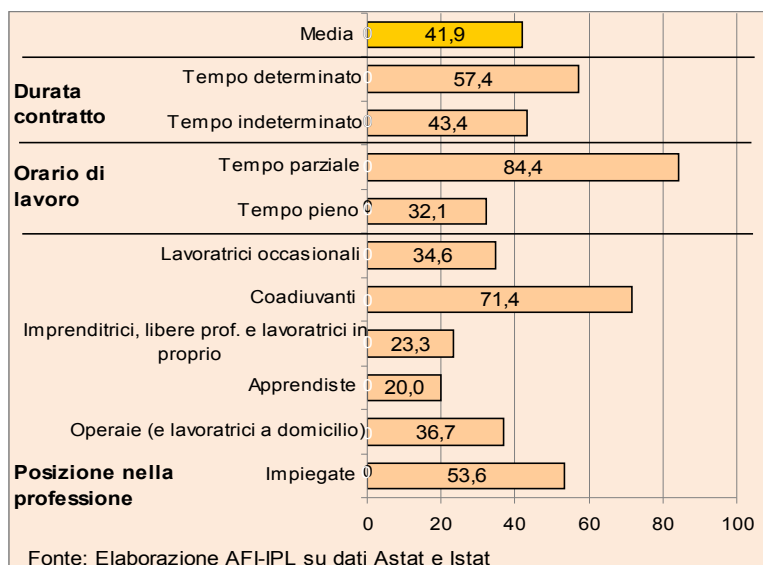
Nonostante i risultati raggiunti, in Alto Adige permangono tuttavia ancora significativi ostacoli al raggiungimento di una piena parità, legati in particolare all'asimmetria nella divisione delle responsabilità familiari e alla conseguente difficoltà di molte donne nel conciliare l'impegno lavorativo con le responsabilità familiari: ogni anno in media 600 giovani madri residenti in Alto Adige si dimettono dal proprio lavoro entro il primo anno di vita del bambino per l'impossibilità di ridurre, rimodulare o flessibilizzare il proprio orario di lavoro, per poter recuperare del tempo per la cura della famiglia. Gli interventi finora attivati in vari campi per favorire la conciliazione (sviluppo del part time, orari di lavoro flessibili, offerta di servizi per la prima infanzia e cura delle persone anziane, ecc.) non sembrano ancora pienamente sufficienti per rispondere adeguatamente al bisogno di conciliare lavoro e famiglia delle giovani donne (nonché degli uomini). Confrontando le curve dei tassi di attività maschili e femminili risulta subito evidente come in tutte le classi di età i tassi specifici di attività maschili siano superiori a quelli femminili ed in particolare che i tassi maschili tra i 30 e i 54 anni siano prossimi al 100% (grafico 2). Ciò sta ad indicare che sono quasi unicamente le donne a rinunciare al proprio lavoro quando sopraggiungono i vari impegni familiari tra cui, in particolare, la cura dei figli. A riprova di questa ultima affermazione si osservi anche la diminuzione del tasso di attività nella classe d'età tra i 30 e i 34 anni, fascia d'età in cui la probabilità di partorire è più elevata. Tale flessione non si verifica, invece, nei tassi maschili.

*Grafico 2: Tassi specifici di attività femminili e maschili per classi d'età in Alto Adige, 2008*



In Alto Adige le donne rappresentano il 41,9% degli occupati totali. Le donne lavorano prevalentemente nel settore dei servizi (84,7%), mentre risulta invece molto più contenuta la loro presenza nell'industria (9,7%) e nell'agricoltura (5,6%). Il settore pubblico riveste un ruolo importante nel mercato del lavoro al femminile, occupando il 40,2% delle lavoratrici altoatesine. Rispetto alla durata del contratto si nota che le donne rappresentano il 57,4% degli occupati a tempo determinato e l'84,4% dei lavoratori ad orario ridotto. Ben il 38% delle occupate in Alto Adige lavora a tempo parziale, mentre tra gli uomini questa percentuale raggiunge appena il 5%. Rispetto alla posizione nella professione le donne sono la stragrande maggioranza dei coadiuvanti (71,4%) e oltre la metà degli impiegati (53,6%). Un lavoratore occasionale su tre è donna, mentre tra i liberi professionisti e gli imprenditori le donne sono una su quattro.

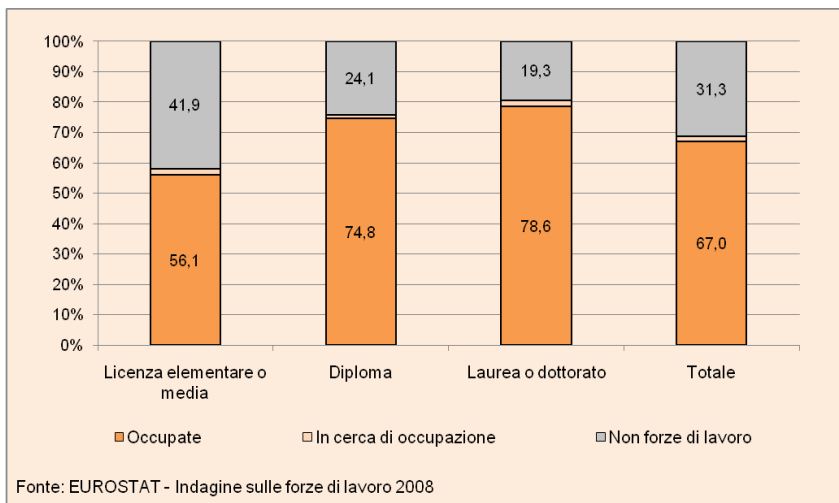
*Grafico 3: Occupate per posizione nella professione, orario di lavoro e durata del contratto in Alto Adige – percentuale femminile sull'occupazione totale, 2007*



Se analizziamo i dati delle occupate rispetto al livello d'istruzione notiamo che la probabilità di una donna di essere occupata aumenta al crescere del titolo di studio. Infatti hanno un'occupazione il 78,6% delle donne in possesso della laurea o del dottorato, il 74,8% di quelle con diploma di scuola superiore rispetto ad appena il 56,1% delle donne con la licenza elementare o media.



Grafico 4: Popolazione femminile tra i 25 e i 64 anni d'età residente in Alto Adige per livello d'istruzione e per condizione professionale, 2008 – valori percentuali



## 1.2. Il divario retributivo uomo-donna in Alto Adige

La parità retributiva è una delle componenti fondamentali dell'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Per misurarla si usa il “divario retributivo di genere” (*gender pay gap*). Il gap è dato dalla differenza tra il salario orario medio degli uomini e il salario orario medio delle donne, espressa in percentuale rispetto al salario orario medio degli uomini e indica, pertanto, quanto in percentuale le donne guadagnano in meno rispetto agli uomini. Nei paragrafi seguenti verranno riportati i dati a disposizione sul *gender pay gap* in Alto Adige, derivanti essenzialmente da tre diverse indagini realizzate da enti differenti in diversi anni e per scopi diversi. I dati, seppur non confrontabili tra loro, forniscono tuttavia alcune importanti informazioni rispetto all'esistenza di un differenziale retributivo uomo-donna in Alto Adige.

### 1.2.1. Le varie fonti utilizzate per calcolare il divario

Per analizzare i dati sui differenziali salariali in Alto Adige bisogna considerare diverse fonti, ovvero diverse banche dati, che differiscono tra loro per tipo di indagine (campionaria, su dati amministrativi, indagine CATI su un campione rappresentativo ecc.), variabile retributiva utilizzata

(retribuzione mensile dichiarata dall'intervistato, retribuzione a fini INPS ecc.) e tipo di disaggregazione scelta<sup>1</sup>.

I dati utilizzati in questo paragrafo sono tratti da diverse indagini:

1. **Indagine rappresentativa sui redditi e i patrimoni delle famiglie altoatesine**, pubblicata dall'Astat nel 2005 in collaborazione con l'AFI-IPL<sup>2</sup> e il successivo approfondimento dell'AFI-IPL realizzato in un'ottica di genere<sup>3</sup>.
2. **Indagine su lavoratori/trici dipendenti** (Arbeitnehmer-Innensurvey), realizzato biennialmente dall'AFI-IPL.
3. **Indagine sui redditi individuali**, ovvero i dati desunti dall'indagine europea EUSILC su redditi e condizioni di vita delle famiglie, dati diffusi in Italia dall'Istat.
4. **Retribuzioni INPS per il settore privato**, che raccoglie i dati amministrativi dell'INPS, con cadenza annuale.

#### *1.2.1.1. Il divario risultato dall'indagine sui redditi delle famiglie altoatesine*

Grazie ai dati raccolti da questa indagine rappresentativa sui redditi e i patrimoni delle famiglie altoatesine è stato calcolato il *gender pay gap* relativamente ai redditi da lavoro: il divario retributivo per i redditi 2003 era pari al 32% a sfavore delle donne. Riportando i redditi di lavoratrici stagionali e a part-time ai redditi di unità di lavoro a tempo pieno<sup>4</sup> il *gap* diminuiva dal 32% al 20,8%; l'effetto part-time e lavoro stagionale era quindi in grado di spiegare un terzo del divario retributivo esistente tra uomini e donne. Secondo questi dati permane, tuttavia, un grande divario retributivo per le donne con diploma universitario o laurea (il divario rispetto alla retribuzione degli uomini con pari titolo di studio è del 30,3%)

---

<sup>1</sup> Per un approfondimento della tematica relativa alla misurazione del *gender pay gap* vedasi il manuale di Paola Villa (2010): Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne, realizzato proprio nell'ambito del progetto Di.Re – Differenze RE.tributive, Differenze da elimina.RE.

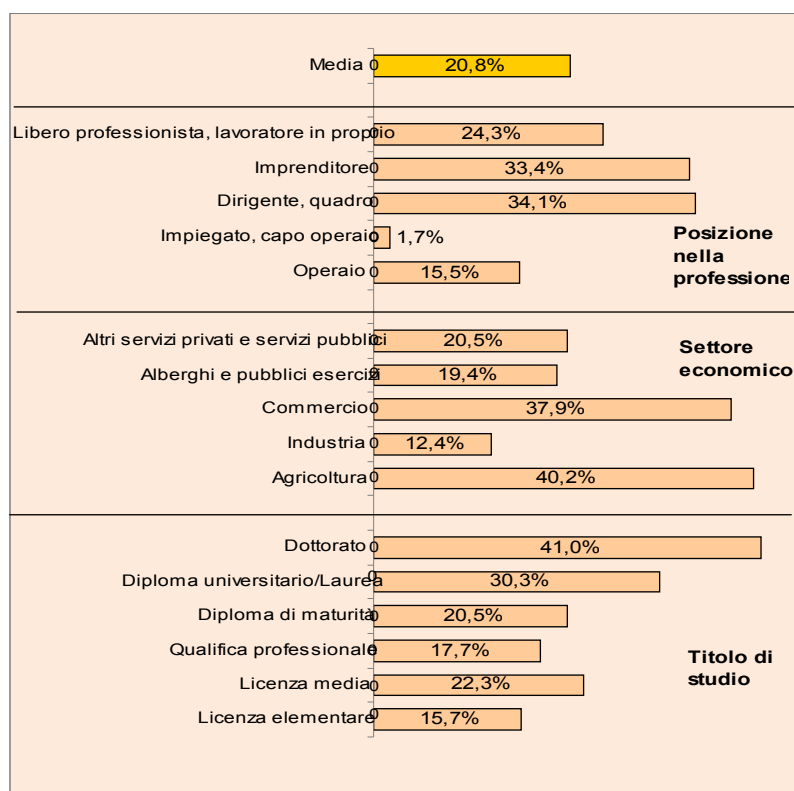
<sup>2</sup> Plaseller C., Vogliotti S., Zeppa A. (2005): La situazione reddituale e patrimoniale delle famiglie in provincia di Bolzano 2003-2004. ASTAT/AFI-IPL, Collana Astat n. 117. Nel 2008 è stata condotta dall'Astat un'altra indagine sui redditi in Alto Adige, i cui dati saranno disponibili verosimilmente verso fine 2010.

<sup>3</sup> Vogliotti S., Zeppa A. (2006), I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige. Documentazione AFI-IPL n. 30, Bolzano, Luglio 2006.

<sup>4</sup> E' la cosiddetta standardizzazione, per cui ad esempio ad una lavoratrice part-time al 50% per 12 mesi all'anno che guadagna 5.000 € è stato imputato un reddito di 10.000 €, corrispondente ad un'occupazione a tempo pieno per tutto l'anno solare. I lavoratori stagionali sono stati riportati anch'essi a un'occupazione annuale a tempo pieno.

e per le donne con dottorato (41%), mentre per gli altri titoli di studio il *gap* varia dal 16 al 22%. Un'analisi per settore mostra il permanere di grossi differenziali retributivi di genere nel commercio (37,9%) ed in agricoltura (40,2%), mentre rispetto alla posizione professionale il divario massimo si ha tra le dirigenti (34,1%), le imprenditrici (33,4%) e le libere professioniste/lavoratrici in proprio (24,3%). Il differenziale si annulla nel caso degli impiegati e capi operai, dove il divario retributivo tra i sessi risulta minimo. Tra gli impiegati il ridotto divario retributivo esistente è frutto dell'elevata presenza di dipendenti pubblici (con inquadramento uguale tra uomini e donne a parità di livello e quindi di titolo di studio).

Grafico 5: Gender pay gap rispetto al reddito da lavoro (standardizzato)<sup>5</sup> per titolo di studio, settore di lavoro e posizione nella professione, 2003



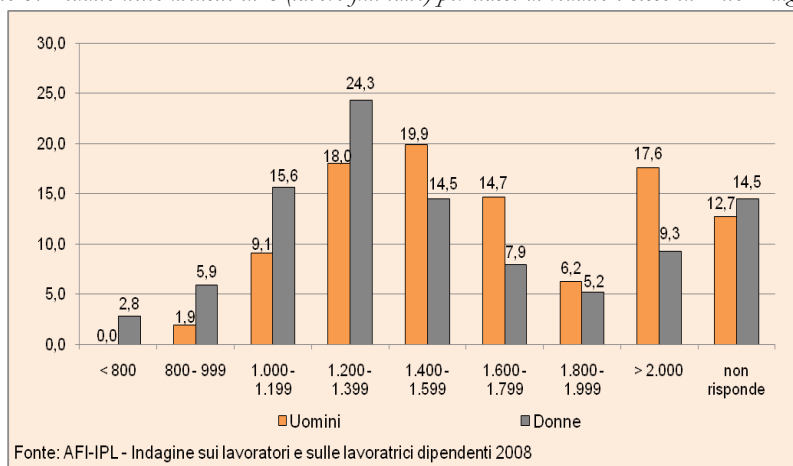
Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati Astat

<sup>5</sup> Sono analizzati i redditi da lavoro principale rapportando i redditi degli occupati a tempo parziale e stagionali ad un'occupazione a tempo pieno.

### 1.2.1.2. Il divario risultante dal Survey AFI-IPL sul lavoro dipendente

Un'altra fonte di dati che può fornire un'idea del *gap* retributivo di genere è rappresentata dall'Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti (ArbeitnehmerInnensurvey), che l'AFI-IPL svolge a cadenza biennale. L'ultima indagine risale al 2008<sup>6</sup>, quando fu intervistato un campione rappresentativo di lavoratori e lavoratrici altoatesini del settore privato e di quello pubblico. Dalle risposte degli intervistati emerse come – anche considerando solo i dipendenti a tempo pieno – le differenze di genere in termini retributivi siano molto marcate. Infatti l'8,7% delle donne altoatesine con contratto di lavoro full-time percepisce meno di 1000 euro al mese rispetto all'1,9% degli uomini. La situazione si capovolge nelle classi più elevate di reddito, soprattutto nella classe sopra i 2.000 euro, dove si trovano solo il 9,3% delle donne a fronte del 17,6% degli uomini. Tale differenza di genere è dovuta non solo a fenomeni “discriminatori” nei confronti delle donne. Infatti, le donne sono occupate prevalentemente, oltre che nel pubblico impiego, in settori con livelli retributivi inferiori alla media, come il commercio, il turismo ed i servizi alle persone. Tuttavia, i differenziali retributivi permangono anche all'interno dei settori, quindi in questi dati si annida una quota di “discriminazione” dovuta al fatto che, a parità di caratteristiche produttive, le donne vengono pagate meno degli uomini (anche in Alto Adige)<sup>7</sup>.

Grafico 6: Reddito netto mensile in € (lavoro full-time) per classe di reddito e sesso in Alto Adige, 2008



<sup>6</sup> Nel 2010 è in programma un'altra edizione dell'indagine, i cui dati saranno a disposizione sul sito dell'AFI-IPL a partire dall'autunno 2010. Vedasi il sito [www-afi-ipl.org](http://www-afi-ipl.org).

<sup>7</sup> Relativamente a questa indagine non è possibile calcolare il *gender pay gap*, essendo che la retribuzione fu rilevata per classe di importo.

Un'analisi puntuale per posizione lavorativa (riferita però sempre ai soli lavoratori e lavoratrici a tempo pieno), mostra come ben il 17% delle donne dirigenti o quadri (a tempo pieno) guadagnino tra 1000 e 1400 euro netti mensili, mentre ben il 78% degli uomini dirigenti o quadri si colloca sopra i 1800 euro al mese (in questa classe di retribuzione si trovano, invece, metà delle donne dirigenti/quadro). La categoria degli impiegati registra – dal canto suo – le minori disparità di genere; la grossa percentuale di lavoratori e lavoratrici pubbliche che rivestono questa qualifica, evidentemente, riduce il divario di genere. Sembra invece che ci siano marcate differenze tra i sessi anche per le qualifiche di operai specializzati e semplici, pur con le cautele interpretative dovute alla bassa numerosità di questi casi.

Tabella 1: Retribuzione netta mensile per classi di importo, posizione lavorativa e settore di lavoro (pubblico-privato), 2008 - Valori percentuali

Retribuzione netta mensile	Fino a 1000 €	Da 1000 a 1400 €	Da 1400 a 1800 €	Oltre 1800 €
<b>Posizione lavorativa (solo lavoratori e lavoratrici a tempo pieno)</b>				
<b>Dirigenti e quadri (n=92)</b>				
Uomini	0	0	22	78
Donne	0	17	30	52
<b>Impiegati (n=392)</b>				
Uomini	1	35	45	18
Donne	8	48	29	14
<b>Operai specializzati (n=104)</b>				
Uomini	2	40	39	18
Donne	20	60	20	0
<b>Operai semplici (n=58) *</b>				
Uomini	12	37	39	12
Donne	27	67	7	0
<b>Settore di lavoro</b>				
<b>Privato (n= 691) tutti i lavoratori e le lavoratrici</b>				
Uomini	4	37	36	24
Donne	42	41	13	4
<b>Pubblico (n= 281) tutti i lavoratori e le lavoratrici</b>				
Uomini	3	13	45	38
Donne	27	32	23	18
<b>Privato (n= 471) solo lavoratori e lavoratrici a tempo pieno</b>				
Uomini	2	36	37	25
Donne	16	58	22	4
<b>Pubblico (n= 167) solo lavoratori e lavoratrici a tempo pieno</b>				
Uomini	2	12	46	39
Donne	2	29	33	36

Fonte: Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti, AFI-IPL 2008

\* Numero esiguo di casi

Il totale di riga può non corrispondere a 100 a causa degli arrotondamenti.

Andando ad analizzare le retribuzioni nette nel settore pubblico e in quello privato, si nota come il privato registri maggiori disparità tra uomini e donne. Il 42% delle lavoratrici del comparto privato dichiarano di ricevere meno di 1000 euro al mese (rispetto al 4% dei colleghi uomini), percentuale che scende al 16% per le sole lavoratrici part-time, ma resta pur sempre molto distante dal 2% dei colleghi maschi. Nel settore pubblico le differenze retributive per genere si assottigliano, pur rimanendo un *gap* retributivo compreso tra 13 e 17 punti percentuali nelle classi centrali di retribuzione (1000/1400 e 1400/1800 euro) tra lavoratori e lavoratrici a tempo pieno. Nei settori privati di lavoro un quarto degli uomini con orario full-time guadagnano più di 1800 euro mensili, mentre la rispettiva quota di colleghe donne con tali retribuzioni si attesta appena al 4%.

Le donne risultano – quindi – ancora sottorappresentate nelle classi retributive più elevate (soprattutto se lavorano nel privato), segno evidente che anche a parità di orario di lavoro le loro retribuzioni risultano comunque inferiori a quelle dei loro colleghi uomini, conseguenze di minori inquadramenti, di minor concessione di super minimi individuali, nonché di interruzioni di carriera e di percorsi lavorativi discontinui (dovuti alla cura dei figli, ma anche di persone diversamente abili o anziani non autosufficienti), nonché di minori possibilità di carriera. Nel settore pubblico invece, il *gender pay gap* si assottiglia decisamente, frutto di inquadramenti uguali per uomini e donne a parità di titoli di studio e di scatti di anzianità uguali per tutti.

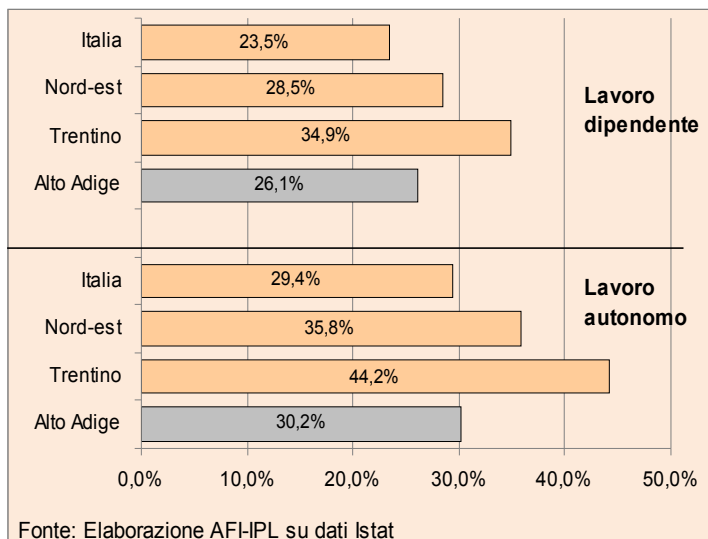
#### *1.2.1.3. Il divario risultante dai redditi individuali in Alto Adige (indagine EUSILC)*

Ulteriore fonte di dati in tema retributivo risulta l'Istat, che ha diffuso dati sui redditi individuali desunti dall'indagine EUSILC (indagine europea su redditi e condizioni di vita delle famiglie) aggiornati al 2006<sup>8</sup>. Confrontando i redditi individuali maschili da lavoro dipendente si nota un divario rispetto a quelli femminili che in Alto Adige ammonta al 26,1%, rispetto al 23,5% della media italiana. Per i redditi da lavoro autonomo, si rileva un divario ancora maggiore, che in Alto Adige raggiunge il 30,2%, mentre in Trentino arriva addirittura al 44,2%, rispetto ad una media italiana del 29,4%.

---

<sup>8</sup> Si tratta di un'indagine campionaria europea sulle famiglie incentrata attorno alle tematiche del reddito e dell'esclusione sociale. L'Italia partecipa al progetto europeo con un'indagine, condotta ogni anno a partire dal 2004, sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie, fornendo statistiche sia a livello trasversale, sia longitudinale (le famiglie permangono nel campione per quattro anni consecutivi). In Italia la nuova indagine è stata disegnata per assicurare stime affidabili anche a livello regionale (provinciali per l'Alto Adige e il Trentino).

Grafico 7: Gender gap (%) per i redditi individuali per tipologia, sesso, zona geografica, 2006

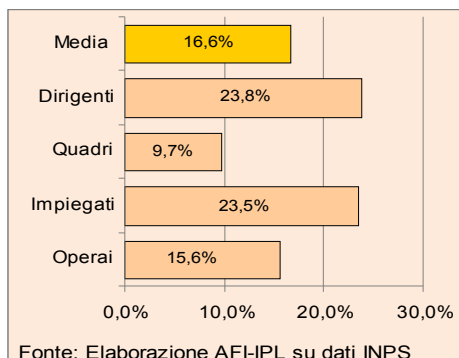


#### 1.2.1.4. Il divario risultante dalle retribuzioni INPS nel settore privato

Un'ultima fonte di dati relativa al *gender pay gap* in Alto Adige è rappresentata dai dati amministrativi dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti dell'INPS, che raccoglie le informazioni sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS. Si tratta di un archivio amministrativo delle denunce retributive mensili (Emens) che permette di conoscere le retribuzioni dei lavoratori con una serie storica, basata su un aggiornamento annuale dei dati.

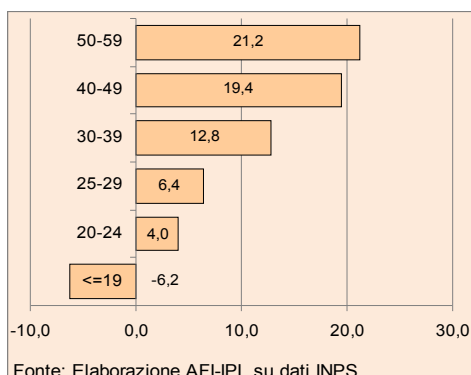
Secondo questi dati il *gender pay gap* in Alto Adige per i soli lavoratori a tempo pieno risulta del 16,6% a sfavore delle donne (dati 2008), mentre un'analisi settoriale ci mostra come il divario sia maggiore nel settore del commercio (20,1%) e nelle banche/assicurazioni (27%), due settori a forte presenza femminile. Come mostra il grafico sottostante un'analisi per qualifica evidenzia come il divario retributivo di genere sia molto elevato tra i dirigenti (23,8%) e tra gli impiegati (23,5%).

Grafico 8: Gender pay gap (in %) per qualifica in Alto Adige, 2008



Una disaggregazione per classe di età mette in luce come il differenziale cresca vistosamente al crescere dell'età della lavoratrice. Infatti il divario è a favore delle ragazze con meno di 19 anni (che guadagnano il 6,2% in più dei loro colleghi), per poi crescere marcatamente col passare della vita lavorativa, fino a raggiungere il 21,2% tra le cinquantenni, segno evidente di come le difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro segnino tutto il percorso professionale e quindi retributivo delle donne rispetto agli uomini<sup>9</sup>.

Grafico 9: Gender pay gap (in %) per classe di età in Alto Adige, 2008



#### 1.2.1.5. Schema riassuntivo sulle diverse fonti dati

La tabella sottostante vuole essere uno strumento di aiuto nel capire le diverse fonti utilizzate per il calcolo del *gender pay gap*.

<sup>9</sup> Questi dati si riferiscono unicamente a persone che lavorano a tempo pieno.



Tabella 2: Le diverse fonti sul gender pay gap in Alto Adige

Indagine	Titolare dei dati	Tipologia di indagine	Unità di rilevazione	Tipologia retribuzione	Ultimo anno disponibile <sup>10</sup>
1. Indagine rappresentativa sui redditi e i patrimoni delle famiglie altoatesine	ASTAT – AFI-IPL	Campionaria (interviste dirette)	Famiglia e singoli individui	Reddito annuale netto	2003
2. <i>Survey</i> sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti	AFI-IPL	Campionaria (indagine telefonica)	Lavoratori dipendenti	Classe di retribuzione mensile netta	2008
3. Indagine sui redditi individuali (indagine EUSILC)	ISTAT	Campionaria (le famiglie permangono nel campione per 4 anni consecutivi).	Famiglia e singoli individui	Reddito netto da lavoro (dipendente o autonomo)	2006
4. Retribuzioni INPS per il settore privato non agricolo	INPS	Dati amministrativi delle denunce retributive mensili (Emens)	Lavoratori dipendenti privati (esclusi lavoratori dell'agricoltura)	Retribuzione (denunce retributivi mensili EMENS)	2008

Elaborazione AFI-IPL, 2010

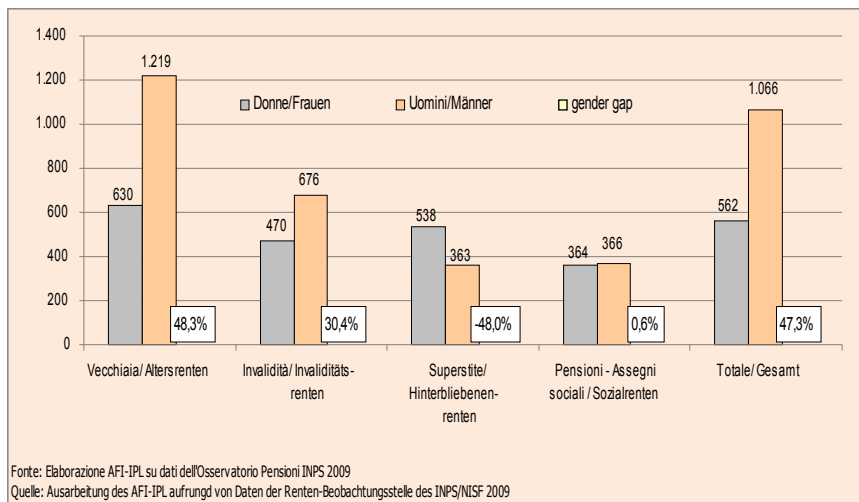
### 1.2.2. Dal gap retributivo al gap pensionistico

Come abbiamo appena visto, dal differenziale retributivo a sfavore delle donne al differenziale pensionistico il passo è breve: gli effetti del divario retributivo tra uomini e donne lungo tutto l'arco della vita si traducono, inevitabilmente, in pensioni più basse per le donne, che quindi risultano maggiormente esposte al rischio di povertà in età adulta. Al momento di andare in pensione, infatti, le donne avranno versato meno contributi previdenziali degli uomini e quindi avranno pensioni mediamente inferiori. Gli ultimi dati disponibili per l'Alto Adige (relativi alle pensioni erogate dall'INPS nel 2009) evidenziano questo differenziale pensionistico di genere, come mostra il grafico sottostante: il *gender gap* per le pensioni di vecchiaia e anzianità ammonta a 48,3% (gli uomini infatti ricevono in media 1.219 € mensili, le donne appena 630 €). Per le pensioni di vecchiaia (che

<sup>10</sup> Ultimi dati disponibili ad aprile 2010, posto che dell'indagine sui redditi e patrimoni delle famiglie altoatesine (n. 1) è in corso di elaborazione una edizione successiva relativa ai redditi percepiti nel 2008.

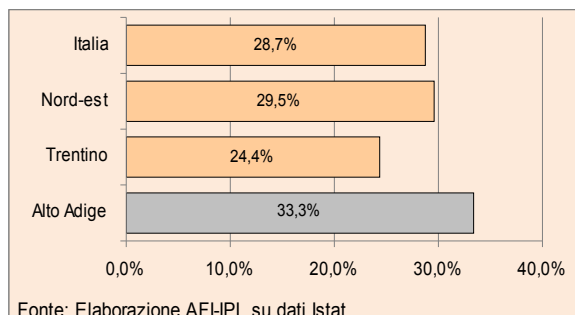
rappresentano la grossa fetta di pensioni erogate) il differenziale di genere è del 30,4%, è quasi nullo nel caso di pensioni ed assegni sociali, mentre risulta a favore delle donne (gli uomini ricevono il 48% in meno) per quanto riguarda le pensioni erogate ai superstiti.

Grafico 10: Pensioni medie mensili erogate dall'INPS e gender gap per tipologia in Alto Adige (€), 2009



Se consideriamo i dati di un'altra fonte (ovvero Istat 2006) il *gap* pensionistico in Alto Adige risulta invece del 33,3%, comunque più elevato di quello esistente in Trentino (24,4%), nel Nord-est (29,5%) e nella media nazionale (28,7%), evidenziando come la problematica del *gender pay gap* attuale ha e avrà forti ripercussioni sulla situazione economica delle donne.

Grafico 11: Grafico 7: Gender gap pensionistico (in %) per sesso e zona geografica, 2006

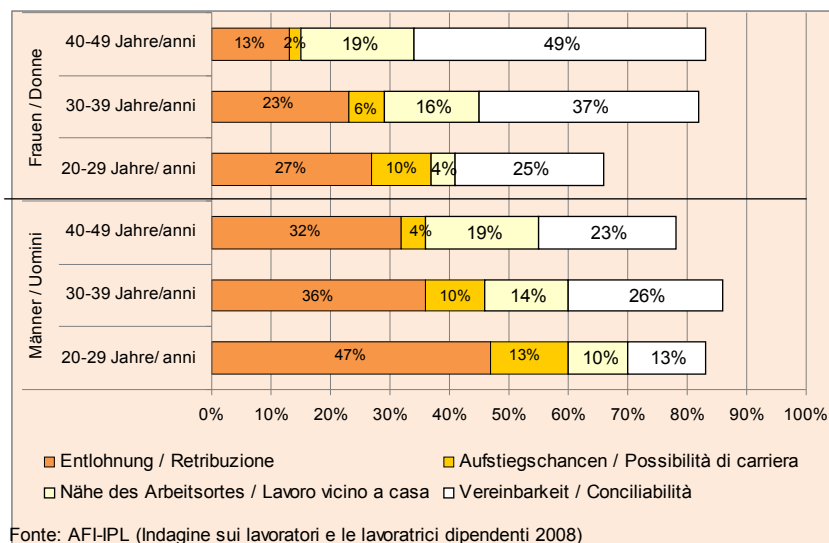


### 1.2.3. Ma quanto conta la retribuzione per le donne altoatesine?

A seconda della fonte utilizzata, dell'annualità a disposizione, del tipo di reddito oggetto della rilevazione (standardizzato o no) o della finalità della stessa si ottengono diversi valori relativi al *gender pay gap* in Alto Adige. A prescindere dalla fonte utilizzata, ogni rilevazione registra comunque un consistente differenziale retributivo di genere.

A questo punto ci pare allora importante capire quale valore le donne attribuiscono alla retribuzione. Vi è una differenza rispetto agli uomini? L'indagine condotta da AFI-IPL presso un campione rappresentativo di lavoratori e lavoratrici dipendenti è in grado di darci una risposta, avendo rilevato quali aspetti del lavoro vengono ritenuti maggiormente importanti. Un'analisi dei dati in base al sesso e all'età evidenzia come la scala dei valori sia sostanzialmente diversa per uomini e donne (si veda il grafico sottostante). Le donne ventenni registrano valori elevati rispetto alla media femminile in relazione alla retribuzione (27%) e alle possibilità di carriera (10%), mentre in minore considerazione vengono considerati aspetti come la vicinanza casa-lavoro (4%) e la conciliazione (25%), segno che evidentemente le giovani donne sono relativamente interessate allo sviluppo professionale e retributivo (anche se meno dei coetanei maschi), mentre gli aspetti più legati alla famiglia rivestono minor importanza in questa fascia di età.

Grafico 12: Aspetti più importanti del lavoro per sesso e classe di età (selezione), 2008- valori %



Se si analizzano le risposte delle donne trentenni e quarantenni si nota una decrescita vistosa di importanza di aspetti come “retribuzione elevata” e “carriera” (la retribuzione è importante appena per il 13% delle quarantenni, la carriera per un misero 2%), segno evidente di come l’esperienza lavorativa (e familiare) porti a relativizzare i fattori legati allo sviluppo professionale (“effetto scoraggiamento”). Ciò avviene a discapito di aspetti che diventano peculiari nel momento in cui si ha una famiglia propria, ovvero la conciliazione (che ha il suo picco per le donne quarantenni col 49%) e la vicinanza del posto di lavoro a casa (importante per il 19% delle quarantenni e il 16% delle trentenni). Nella classe di età dei quarantenni le donne attribuiscono alla conciliazione un’importanza più che doppia (49%) rispetto ai pari età uomini (23%), mentre la retribuzione per le quarantenni (13%) è inferiore di 20 punti percentuali ai coetanei maschi (32%). Tra gli uomini i fattori ritenuti importanti subiscono invece minori cambiamenti di valore a seconda dell’età rispetto a quanto succede tra le donne. Per gli uomini diminuiscono di importanza all’aumentare dell’età la retribuzione (dal 47% dei ventenni al 36% dei trentenni e al 32% nei quarantenni), la possibilità di far carriera (che passa da 13% dei ventenni al 10% dei trentenni ed al 4% dei quarantenni), mentre cresce l’importanza attribuita alla conciliazione famiglia-lavoro (26% trentenni e 23% quarantenni).

### **1.3. L’offerta di servizi di cura per la prima infanzia in Alto Adige**

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente la conciliazione famiglia-lavoro risulta un elemento di fondamentale importanza per le donne in età fertile. Il presente paragrafo analizza quale sia in Alto Adige l’offerta di servizi per la prima infanzia (0-3 anni). Tale offerta nella provincia di Bolzano si articola in 3 diverse tipologie: asilo nido pubblico, microstruttura (privata, aziendale o mista) e servizio Tagesmütter.

In Alto Adige sono attualmente presenti 12 asili nido pubblici che vengono gestiti direttamente dai Comuni (8 a Bolzano, 1 a Bressanone, 1 a Laives e 2 a Merano). La capacità complessiva di questi asili pubblici è di 582 posti/bambino (gli iscritti al 31.12.2008 erano 575). Gli asili nido sono mediamente aperti per quasi 9 ore giornaliere dal lunedì al venerdì, mentre 4 asili hanno il tempo prolungato (permanenza dei bambini in struttura dopo le ore 15.30 fino alle 18 circa). Gli asili nido pubblici chiudono di norma un mese all’anno in estate, oltre alle normali festività (Natale, Pasqua ecc.), con periodi di chiusura però più brevi rispetto alle scuole. Le

microstrutture (microstrutture private, aziendali e miste) sono invece 37 e al 31.12.2008 avevano complessivamente 613 posti/bambino e 764 bambini iscritti. Le microstrutture si caratterizzano per orari di apertura più lunghi e flessibili rispetto agli asili nido pubblici, l'apertura per tutta l'estate, una maggior diffusione sul territorio e la possibilità (non prevista invece nel pubblico) di alternare più bambini sul medesimo posto, grazie alla turnazione del servizio. Il terzo tipo di servizi è rappresentato dal servizio di assistenza domiciliare all'infanzia/Tagesmütter, gestito attualmente da quattro Cooperative sociali. La qualifica di Tagesmutter viene ottenuta in seguito ad uno specifico corso di formazione e prevede l'iscrizione in un apposito registro provinciale. Nel 2008 erano 245 le Tagesmütter iscritte, di cui 137 operative presso il proprio domicilio, che assistevano 872 bambini (in media ogni Tagesmutter assiste 3 bambini).

*Tabella 3: Ricettività dei servizi per la prima infanzia in Alto Adige, 2003-2008*

Tipologia di servizio	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Asili nido pubblici	501	518	578	578	578	582
Microstrutture	282	342	371	462	492	534
Microstrutture aziendali	25	68	76	87	84	79
Servizio Tagesmutter	405	351	330	372	369	411
<b>Totale posti disponibili</b>	<b>1.213</b>	<b>1.279</b>	<b>1.355</b>	<b>1.499</b>	<b>1.523</b>	<b>1.606</b>
<i>Bambini 0-3 anni</i>	<i>15.800</i>	<i>15.821</i>	<i>16.128</i>	<i>16.206</i>	<i>16.234</i>	<i>16.252</i>
<b>Coefficiente di dotazione (posti per 100 bambini 0-3 anni)</b>	<b>7,7</b>	<b>8,1</b>	<b>8,4</b>	<b>9,2</b>	<b>9,4</b>	<b>9,9</b>

Fonte: Statistiche sociali 2009

Al 31.12.2008 quindi i bambini assistiti erano complessivamente 1.606, con una costante crescita rispetto agli anni precedenti dei posti disponibili, in particolare per la forte crescita delle microstrutture, che in 6 anni hanno quasi raddoppiato i posti. Il coefficiente di dotazione, ovvero il numero di posti disponibili ogni 100 bambini di età compresa tra 0 e 3 anni è in continua crescita, passando dal 7,7 del 2003 ad un 9,9 nel 2008. Da

evidenziare però che la copertura dei servizi sul territorio risulta assai disomogenea, con una bassa diffusione dei servizi per la prima infanzia nella periferia.

Tabella 4: Capacità ricettiva nei servizi prima infanzia in Alto Adige, 2008

Comunità comprensoriale	Posti totali	Bambini 0-3 anni	Coeff. di dotazione (n. posti per 100 bambini 0-3 anni)
Val Venosta	60	1.050	5,7
Burgraviato	280	3.024	9,3
Oltradige-Bassa Atesina	281	2.372	11,9
Bolzano	663	2.930	22,6
Salto-Sciliar	55	1.810	3,0
Val d'Isarco	142	1.837	7,7
Alta Val d'Isarco	36	632	5,7
Val Pusteria	89	2.597	3,4
<b>Totale Alto Adige</b>	<b>1.606</b>	<b>16.252</b>	<b>9,9</b>

Fonte: Statistiche sociali 2009

La massima copertura si registra nel capoluogo<sup>11</sup>, con 22 bambini su 100 che hanno un posto in una struttura per la prima infanzia. Decisamente sotto la media è invece la disponibilità di posti nel comprensorio Salto-Sciliar (3 posti ogni 100 bimbi), in val Pusteria (3,4 posti), in val Venosta e in Alto Val d'Isarco (5,7 posti) ed in Val d'Isarco (7,7 posti) mentre un po' meglio va nel Burgraviato e nell'Oltradige-Bassa Atesina.

Per quanto concerne i bambini dai 3 ai 5 anni la situazione cambia notevolmente. I bambini che nell'anno scolastico 2009/10 frequentano una delle 335 scuole dell'infanzia dell'Alto Adige sono pari a 16.046, con un tasso di scolarità pari al 94,2%<sup>12</sup> (in forte crescita negli ultimi anni, se si pensa che nel 1991/92 esso era pari al 77,8% e nel 2001/2002 al 85,7%)<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Da sottolineare, comunque, che pur essendo Bolzano la città più dotata di servizi in rapporto ai bambini 0-3 anni residenti, a novembre 2009 risultavano ben 246 bambini in lista d'attesa per i nidi comunali del capoluogo.

<sup>12</sup> Il tasso di scolarità è dato dal rapporto % tra numero di iscritti e popolazione residente al 31.12. nella corrispondente classe teorica di età. Per i bambini di 3 anni il tasso di scolarità nel 2008/2009 era pari al 77,4%, mentre per quelli di 4 e 5 anni del 95,7%.

<sup>13</sup> I tassi di scolarità delle scuole materne sono inferiori al 90% solo nei comprensori Val Pusteria (87,2%) e Salto-Sciliar (83,1%).



## 2. Metodologia della ricerca qualitativa: raccontare il *gender pay gap*

Le disparità retributive tra uomini e donne sono una caratteristica strutturale di tutti i mercati del lavoro dei paesi post-industriali. Le differenze di genere nei redditi da lavoro sono progressivamente diminuite nel corso del tempo, soprattutto grazie all'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tuttavia, il persistere di elevate disparità retributive tra uomini e donne ha spinto studiosi/e ed esperti/e di discipline differenti ad interrogarsi sulle cause alla base di tale fenomeno.

Le analisi classiche sulla discriminazione salariale si sono concentrate – sia a livello internazionale (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) che in Italia (Addis, Waldmann, 1996; Flabbi, 1997) – sulla costruzione di strumenti di calcolo del *gender pay gap* e sulla stima del differenziale a seconda della popolazione di riferimento e del metodo econometrico utilizzato. Nonostante anche a livello nazionale sia stata segnalata da più parti l'esigenza di approfondimenti tematici e metodologici in grado di dare conto di fattori ulteriori rispetto a quelli usualmente analizzati per lo studio delle disparità retributive tra uomini e donne (ITER, 2001; Isfol, 2007), sono a tutt'oggi marginali le analisi che cercano di andare alle radici culturali, oltre che economiche, del fenomeno del divario salariale di genere.

I dati forniti dalla Commissione Europea (2009) registrano nell'UE27 un guadagno medio delle donne per ogni ora lavorata inferiore del 17,4% rispetto agli uomini, dato che scende al 4,4% per quanto riguarda la situazione italiana. Questo dato potrebbe portare alla sottovalutazione della questione all'interno del contesto nazionale, nel caso in cui non si tenesse conto del fatto che si tratta di differenziali salariali “grezzi” per ora lavorata (*unadjusted gender pay gap*), che presentano forti limiti dovuti alle distorsioni che si possono avere quando le due popolazioni che vengono messe a confronto – in questo caso uomini e donne – hanno caratteristiche individuali molto diverse. L'analisi dei differenziali retributivi, inoltre, dà spesso luogo a risultati disomogenei e contraddittori, soprattutto a causa dell'unità di misura del salario scelta e delle fonti utilizzate (Rustichelli, 2008). Occorre quindi mettere in luce che la componente maschile e femminile occupata all'interno del mercato del lavoro dell'Alto Adige, così come di quello italiano, non svolge gli stessi lavori, né tanto meno occupa le stesse posizioni, oltre ad avere caratteristiche personali molto differenti. Per confrontare questi due gruppi di popolazione, e misurare in modo più preciso il differenziale salariale di genere, è necessario da un lato



considerare le *differenze nelle caratteristiche degli individui* (età, istruzione, anzianità sul lavoro, settore di attività, tipo di occupazione, ecc.), e dall'altro i *diversi modi con cui le stesse caratteristiche sono retribuite*, che spesso – come vedremo nel corso di questo contributo – penalizzano le donne in maniera rilevante (Villa, 2006).

Questo lavoro si pone l'esplicito obiettivo di spostarsi verso la ricerca dei diversi elementi – di carattere sia strutturale che culturale – alla base delle differenze di genere nei redditi da lavoro: il ruolo della domanda di lavoro e delle strategie attivate dalle imprese alto-atesine, l'impatto sul territorio dei modelli di contrattazione e di organizzazione del lavoro, la distribuzione tra uomini e donne nelle attività retribuite e non retribuite e la condivisione di queste ultime, sino alle radici dei modelli culturali sottesi al fenomeno del *gender pay gap*.

L'obiettivo della ricerca descritta in questo contributo, vale a dire la necessità di studiare i differenziali retributivi tra uomini e donne non solo attraverso le relazioni tra domanda e offerta di lavoro, ma anche al di fuori dell'ambito strettamente occupazionale, ha portato alla scelta di una tecnica di indagine di tipo qualitativo e alla realizzazione di 28 interviste semi-strutturate, condotte sia in lingua italiana che tedesca. La trascrizione delle interviste in tedesco è stata successivamente tradotta in lingua italiana per consentire l'analisi dell'intero materiale empirico.

La tecnica dell'intervista semi-strutturata prevede una traccia già predisposta e articolata intorno ad alcuni temi di interesse, ma consente anche una certa autonomia e flessibilità di conduzione, dal momento che le domande possono essere poste nell'ordine che si ritiene più utile ed essere formulate nel modo che, caso per caso, si ritiene più adatto.

Trattandosi di una forma di intervista flessibile e centrata sul soggetto, l'intervista semi-strutturata è particolarmente adatta a sollecitare risposte più sincere rispetto a quella strutturata, in particolare quando l'oggetto di studio è molto complesso e i problemi affrontati sono piuttosto delicati (Cardano, 2003). Le interpretazioni individuali dei soggetti intervistati non sono considerate giuste o sbagliate in se stesse, ma sono viste come modi di analizzare da prospettive diverse uno specifico fenomeno, la cui narrazione complessiva è affidata alle capacità analitiche di chi conduce la ricerca. L'obiettivo delle interviste è, infatti, elaborare una spiegazione coerente di ciò che persone diverse hanno detto, riconoscendo allo stesso tempo che ogni intervistato può avere una versione diversa degli eventi. Per tale ragione è stato selezionato un campione di soggetti sul territorio della

provincia di Bolzano, con posizioni anche molto distanti tra loro, ma accomunati dal disporre di un osservatorio privilegiato sul tema del *gender pay gap*.

Le interviste sono state realizzate nel mese di dicembre 2009 e hanno coinvolto 5 aree di interesse: l'area sindacale, aziendale, istituzionale, della mediazione del lavoro e dell'orientamento. Nello specifico sono stati intervistati/e: 8 sindacalisti/e; 5 responsabili delle risorse umane di aziende medio-grandi del territorio alto-atesino; 3 figure istituzionali (il direttore del personale della Provincia Autonoma di Bolzano, l'ex consigliera di parità e il responsabile del centro mediazione lavoro); 4 responsabili di agenzie di somministrazione di lavoro e 2 consulenti del lavoro e, infine, 6 operatori/trici all'interno di diversi servizi di orientamento.

Le tracce delle interviste – riportate in appendice – sono state organizzate in differenti sezioni in modo da cogliere i molteplici aspetti del tema oggetto di studio, a partire dalle relazioni esistenti tra le scelte formative e/o professionali di donne e uomini e i fenomeni della segregazione occupazionale orizzontale e verticale, fino ad uno specifico focus sulla formazione dei differenziali retributivi di genere. Avere avuto la possibilità di discutere con soggetti che occupano ruoli e posizioni molto differenti all'interno delle istituzioni e del mercato del lavoro in provincia di Bolzano – dai responsabili delle risorse umane ai sindacalisti, dai consulenti del lavoro che elaborano le buste paga agli orientatori della formazione professionale – costituisce senza dubbio il valore aggiunto di questa ricerca, che ha affrontato il fenomeno delle differenze retributive a partire da differenti angolature, ciascuna in grado di aggiungere un tassello utile alla ricostruzione del puzzle del *gender pay gap*.

A tale scopo è dedicato il seguente capitolo, in cui vengono presentati i principali risultati della ricerca, nell'intento di gettare luce sulle ombre e sui meccanismi perversi che riproducono e alimentano gli stereotipi di genere e le disparità economiche tra uomini e donne.



### 3. Alle radici dei differenziali retributivi

Nell'analisi delle interviste specifica attenzione è stata rivolta ai diversi aspetti che compongono il fenomeno dei differenziali retributivi di genere. L'analisi ha inoltre cercato di considerare sia il *gap* retributivo legato alle differenze presenti tra uomini e donne nelle caratteristiche produttive, sia il cosiddetto divario “non spiegato” (Mundo, Rustichelli, 2007; Favaro, Magrini, 2008), nel tentativo di comprendere in che misura tali differenze siano in realtà il risultato di processi potenzialmente discriminatori (Fagan, Burchell, 2002; Isfol, 2009). Se – come visto – la maggior parte dei contributi economici si sono occupati della forbice dei redditi di uomini e donne a partire dalle differenze rispetto al guadagno medio, dalle interviste realizzate con i testimoni privilegiati emerge con forza anche la persistenza di tradizionali stereotipi di genere in cui il divario salariale affonda le proprie radici.

Nella parte successiva del resoconto della ricerca vengono quindi presentate in primo luogo la struttura della domanda di lavoro e le scelte individuali (formative, professionali e familiari), alla base del fenomeno del *gender pay gap*. Viene in seguito preso in considerazione l'insieme dei tradizionali stereotipi di genere che fa sì che le donne siano maggiormente coinvolte nella sfera privata e nel lavoro di cura (non retribuito) e gli uomini nella sfera pubblica e nel lavoro retribuito (Gherardi, 1995). Tale dinamica è alla base della difficoltà di accesso per le donne ai posti di lavoro meglio remunerati e della loro conseguente sovrarappresentazione nei settori e professioni a minore retribuzione (Sabadini, 2010). Infine, vista l'attuale condizione di crisi finanziaria e occupazionale, viene proposta una riflessione sul *gender pay gap* in questo particolare momento storico ed economico, evidenziando la necessità di non trascurare le differenze tra uomini e donne sulla base di una presunta neutralità di genere della crisi. Il differenziale salariale “grezzo” non tiene infatti in considerazione che oltre il 50% delle donne in Italia (tra i 15 e i 65 anni) non ha un lavoro retribuito, essendo inattiva o disoccupata (Villa, 2010). La maggiore occupazione femminile rispetto alle precedenti recessioni e la sottostima dei dati riguardanti l'inattività femminile contribuiscono al rischio di sottovalutare l'impatto della crisi sulle differenze di genere nel mercato del lavoro, nonché l'aumento dell'asimmetria di genere nel lavoro non retribuito.

### 3.1. Differenze di genere e differenze di reddito

Nonostante il fatto che il principio della parità delle retribuzioni venga affermato sia nella risoluzione del Parlamento europeo del 18 novembre 2008, sia nelle legislazioni nazionali, grazie anche alle numerose decisioni della Corte di giustizia europea, il divario attuale nei redditi di uomini e donne resta molto ampio (Villa, 2010). La Commissione Europea (2009) ha individuato tre principali modelli di funzionamento del mercato del lavoro in relazione al *gender pay gap*:

- mercati del lavoro a basso tasso di occupazione femminile (es. Malta, Ungheria, Italia, Grecia e Polonia). In questi paesi (ad eccezione della Grecia) il divario di retribuzione è inferiore alla media, probabilmente a causa della bassa percentuale di donne scarsamente qualificate o non qualificate nella forza lavoro;
- mercati del lavoro altamente segregati (es. Cipro, Estonia, Slovacchia e Finlandia). Tali mercati tendono a produrre elevati differenziali retributivi di genere per il fatto che le donne lavorano in settori in cui le retribuzioni sono molto basse;
- mercati del lavoro in cui una parte significativa delle donne lavora a tempo parziale (es. Danimarca, Regno Unito, Paesi Bassi, Austria, Svezia, Germania). I part-time sono infatti meno pagati delle occupazioni a tempo pieno, motivo per cui questi mercati tendono a produrre grandi differenziali retributivi di genere.

Per la struttura del mercato del lavoro locale – illustrato nella prima sezione di questo contributo – l'Alto Adige può essere collocato a cavallo tra il modello italiano e quello di cui invece fanno parte Austria e Germania, soprattutto a causa della relativamente elevata partecipazione femminile al mercato del lavoro e dell'alto tasso di part-time.

Comprendere a fondo le origini delle disparità salariali risulta, tuttavia, risulta piuttosto complicato, in particolare per il fatto che i sistemi retributivi sono costituiti da diversi elementi di remunerazione. Un primo sguardo al fenomeno sembrerebbe escludere la possibilità di discriminazioni in termini di reddito, dal momento che il salario è vincolato allo specifico inquadramento contrattuale. Le prime interviste realizzate con attori operanti all'interno sia dell'area istituzionale che di quella sindacale, confermano, infatti, la presenza del principio di parità di trattamento.

“Ci deve essere una situazione identica e allora posso dire se ci sono differenze tra uomini e donne. Faccio un esempio. Quasi tutti i capifamiglia, anche le donne, normalmente prendono l'assegno al nucleo familiare. Poi ci sono gli straordinari, da non dimenticare, soprattutto nel mondo maschile. Le voci tipo *forfait* si vedono molto di più nelle buste paghe degli uomini che in quelle delle donne [...] Io ho grossi problemi a pensare che ci sono molte aziende in provincia di Bolzano che in primis facciano un ragionamento di stesso lavoro con inquadramento contrattuale diverso. Il differenziale si crea su altro, sulle progressioni, sull'investimento, ma non sull'inquadramento” [Area istituzionale]

“Nel settore pubblico tutto deve essere assolutamente trasparente e ben regolato. Quindi non ci sono differenze retributive tra uomini e donne: con lo stesso titolo di studio e la stessa anzianità di servizio uomini e donne appartengono allo stesso grado salariale. Eventuali differenze emergono soltanto per le attività supplementari, per le quali si ricevono delle indennità. E molto frequentemente gli uomini sono più disponibili svolgere questi compiti, le donne molto spesso hanno meno tempo a causa del doppio peso (famiglia e lavoro)” [Area istituzionale]

“Nell'industria dubito che un'azienda assuma una donna che ha la stessa preparazione di un uomo e la inquadri in maniera differente per farle fare lo stesso lavoro, dubito che avvenga così apertamente. Però un uomo dà più sicurezza perché non manca, questo è il punto in questa realtà” [Area sindacale]

“Gli accordi contrattuali che il sindacato fa non prevedono differenze di genere, però è chiaro che poi all'interno delle aziende si gestiscono queste differenze con un discorso di concessione unilaterale di cosiddetti superminimi che di fatto vengono gestiti a livello discrezionale da parte delle aziende. In questo senso si annidano differenze reali, perché in termini di inquadramento contrattuale non ci possono essere differenze perché inquadramento e retribuzione vanno di pari passo, sono garantiti anche costituzionalmente” [Area sindacale]

Da questi primi stralci di intervista emerge immediatamente che, anche in provincia di Bolzano, le differenze individuali quali l'età, il titolo di studio e l'esperienza professionale, occupano un ruolo marginale nella formazione e nella persistenza del *gender pay gap* (Commissione Europea, 2006). In generale, isolare i diversi effetti che concorrono a determinare il differenziale medio tra lavoratori e lavoratrici di un medesimo gruppo occupazionale risulta molto complesso. Infatti la composizione di tali

gruppi, in termini di genere, è sempre diversificata, e non è possibile osservare il puro differenziale attribuibile al genere stesso “a parità di tutte le altre condizioni”. La persistente concentrazione delle donne nei lavori meno retribuiti va quindi probabilmente ricercata non tanto nell'effetto di remunerazione<sup>14</sup> (Sabbadini 2010), quanto piuttosto nella struttura delle retribuzioni, nel radicato fenomeno della segregazione occupazionale di genere e nella tradizionale divisione di genere del lavoro (retribuito e non). Dal punto di vista della contrattazione nazionale, la discriminazione di genere in termini di retribuzione, infatti, non solo è proibita, ma inesistente. Tale discriminazione si nasconde però nella contrattazione individuale a livello aziendale (rispetto alla quale non vi sono dati) e attraverso una discriminazione indiretta (segregazione occupazionale orizzontale, verticale e contrattuale). I cambiamenti intercorsi nel sistema di contrattazione collettiva (abolizione della scala mobile) e nel mercato del lavoro (proliferazione di contratti atipici) hanno riaperto la questione del *gender pay gap*, che si era ridotto negli anni '60 e '70, all'interno di un più ampio *trend* egualitario in termini di retribuzioni (Villa, 2006).

“I premi di produttività spesso sono calcolati anche sulla base del numero di giornate di presenza e già in questo c'è uno svantaggio. Spesso si tiene conto dello straordinario, che le donne non fanno, e c'è una differenza di addensamento nelle mansioni. Se siamo scarsamente rappresentate nei livelli alti, già lì c'è una differenza di assegnazione dei premi. Nel calcolo delle presenze che concorrono a determinare il premio di produttività veniva addirittura esclusa la maternità obbligatoria, e abbiamo dovuto batterci, a volta anche contro le stesse RSU” [*Area sindacale*]

“Il contratto collettivo nazionale di categoria indica i livelli di retribuzione e di inquadramento, ci sono dei minimi tabellari sotto i quali il datore di lavoro non possono inquadrare le persone. Ovviamente i minimi sono minimi, però il datore di lavoro ha la facoltà di aggiungere al minimo un superminimo, un importo in aggiunta. Per cui la retribuzione è a discrezione del datore di lavoro che stabilisce quanto dare al proprio dipendente. Il problema io lo verifico nelle aziende private, dove c'è il datore di lavoro e vedo che ci sono delle differenziazioni notevoli tra uomo e donna, a parità di lavoro e di anzianità. L'uomo ha il bonus superiore” [*Area mediazione lavoro*]

---

<sup>14</sup> Con “effetto di remunerazione” si intende la situazione in cui il capitale umano degli uomini e delle donne, a parità delle altre caratteristiche individuali e della posizione nel mercato del lavoro, viene remunerato in maniera diversa.

Il processo di valutazione del personale – in entrata (assunzioni) così come *in itinere* (sistemi premianti) – si caratterizza quindi come un elemento non trascurabile se si vogliono comprendere nel complesso le ragioni per cui la componente femminile trova maggiori difficoltà nella costruzione di percorsi professionali di successo e ben remunerati (Poggio, Murgia, De Bon, 2010). Diversi studi hanno messo in luce che i criteri di valutazione dipendono, oltre che dall'adempimento di compiti e dal crescere di esperienza e responsabilità, soprattutto dalla rilevanza organizzativa del “tempo di facciata”, con cui si intendono le ore passate in ufficio, di solito fino a tarda serata, talvolta utili non tanto per lavorare e far fronte a scadenze, quanto piuttosto per assicurarsi la visibilità agli occhi dei colleghi e dei superiori (Di Pietro, Piccardo, Simeone, 2000; Gherardi, Poggio, 2003).

“C'è poco da fare, finché i posti di lavoro sono ancora visti come dei posti fisici, questo è uno scotto che si paga e pesantemente. E questo è un aspetto che tutte le donne dovrebbero valutare seriamente, tenerlo sempre presente. Non è un automatismo, ma è come dire che siamo ancora in una fase in cui la fisicità conta, il tuo esserci, il tuo occupare lo spazio... in questo gli uomini sono più bravi” [*Area istituzionale*]

Oltre alla struttura delle retribuzioni, che consente alle organizzazioni – sia pubbliche che private – di poter disporre di rilevanti margini di autonomia nell'assegnazione delle premialità, spesso legate al tempo che si trascorre sul luogo di lavoro (Anderson-Gough *et al.*, 2001), il secondo fenomeno che contribuisce in larga parte alla costruzione del *gender pay gap* fa riferimento alla cosiddetta segregazione occupazionale di genere, che si declina da un lato in una partecipazione disomogenea di uomini e donne ai diversi settori occupazionali (segregazione orizzontale) e dall'altro in una asimmetrica distribuzione dei due sessi nelle posizioni maggiormente qualificate e retribuite (segregazione verticale).

Nel primo caso, uno dei principali problemi riguarda il fatto che generalmente i posti di lavoro a predominanza femminile sono caratterizzati da bassi salari. Le donne spesso sono sovrarappresentate in settori in cui il loro lavoro è scarsamente valutato e con livelli retributivi inferiori ai settori a predominanza maschile (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2009). Questa dinamica si rileva in maniera sistematica anche in provincia di Bolzano ed è stata esplicitata in quasi tutte le interviste realizzate, a prescindere che i soggetti intervistati si occupassero di orientamento, selezione del personale o collocamento.



“Le donne si autoingabbiano in categorie professionali, dovute anche all'ambiente sociale che c'è intorno, anche a livello di corsi di formazione. Nella scelta la donna resta sempre nel suo ambito, in quello che le è stato attribuito socialmente. In 9 anni, e lavoro con persone dai 19 ai 64 anni, non ho mai avuto una donna controcorrente e in questo i titoli di studio non influiscono. Gli uomini si stanno riconvertendo per motivi professionali ai lavori sociali invece. Quindi tra virgolette stanno rubando posti alle donne. Le donne non invadono invece per necessità spazi occupazionali maschili, non si possono neanche affacciare. Siamo molto più ingabbiate di quanto possano dire le parole. E dove non arrivano gli altri arriviamo da sole, questa è la tragedia. Mi serve e vado dove ho più probabilità di essere accolta, anche come genere. Ho già trovato un sacco di muri, vuoi che mi prenda un altro muro perché mi devo fare spazio in una professione che non è la mia? Tra virgolette.. è preoccupante” [*Area orientamento*]

“I curricula sono molto diversi. Credo di aver ricevuto in oltre dieci anni forse due curricula di donne ingegnere. Arrivano per il marketing, per altre aree, ma non ingegnere” [*Area aziendale*]

“Sono abbastanza omogenei i titoli di studio, ma i profili tecnici sono per la maggior parte maschili, i profili umanistici e sociali sono prevalentemente femminili” [*Area mediazione lavoro*]

Questo tipo di segregazione risulta meno marcata all'aumentare del titolo di studio (Bart, Roed, Torp, 2002). Ciò che risulta interessante sottolineare, tuttavia, è il fatto che se per le donne il titolo di studio influisce in misura rilevante sui percorsi di carriera, non si può dire altrettanto per la componente maschile, la quale non trova particolari difficoltà di collocamento, a prescindere dal titolo formativo conseguito.

“Con i ragazzi giovani, se non hanno un diploma è difficile inserirli. Prima a Bolzano si trovava comunque lavoro, ora non è più così. Il titolo di studio conta, soprattutto per le donne, tra gli uomini è minore questa differenza. Per gli uomini c'è più possibilità di trovare lavoro senza titolo di studio: il magazziniere, il carrellista, l'autista... c'è una fortissima divisione delle mansioni. Qualcosa sta cambiando, ma pochissimo” [*Area mediazione lavoro*]

Il possesso di un elevato titolo di studio, tuttavia, se da un lato apre alle donne un maggior ventaglio di professioni in cui collocarsi, d'altra parte non garantisce loro di raggiungere le stesse posizioni occupate dai colleghi uomini, rompendo il “tetto di cristallo” (Bombelli, 2000) che le tiene

lontane dai ruoli dirigenziali. Sebbene le donne italiane occupate possiedano un livello di istruzione mediamente superiore agli uomini occupati, e dovrebbero quindi occupare posizioni più remunerative e di maggior prestigio, il fenomeno della segregazione verticale di genere – probabilmente più di altri tipi di segregazione – fatica ad essere scardinato. Non è un caso che la maggior parte dei testimoni privilegiati intervistati, che si occupano di settori e ambiti differenti del mercato del lavoro alto-atesino, vi abbiano fatto esplicito riferimento nell'argomentare il processo di costruzione del differenziale salariale tra uomini e donne.

“La carriera all'interno del supermercato poi maggiormente viene fatta dagli uomini. Le donne non riescono a fare carriera perché da una parte le aziende puntano di più sugli uomini, perché sanno che gli uomini danno più continuità, dall'altra parte spesso sono anche le donne stesse che non vogliono prendersi maggiori responsabilità” [*Area sindacale*]

“Nell'industria ci sono gli scatti ogni 5 anni. E sono ben più spesso uomini, anche i capireparto, quelli che hanno i livelli alti e di responsabilità. Qui giocano più fattori, prima di tutto la disponibilità quindi non vanno via perché fanno bambini, e poi l'autostima degli uomini, che le donne spesso non hanno. Penso che siano i due fattori determinanti” [*Area sindacale*]

“Fondamentalmente tutto dipende dal tuo capo, se è capace o meno di mandarti avanti. E poi la dedizione all'azienda. Ci sono i corsi d'aggiornamento fatti nelle ore serali, vai via anche un paio di giorni a fare formazione continua, anche se da contratto sono poco regolari, ma l'azienda ormai non dà importanza alla capacità, ma soprattutto a queste cose, all'alone di luce che ti sa dare il tuo capo e alla tua disponibilità. Le donne tendenzialmente dedicano più tempo alla famiglia e spesso scelgono la famiglia al lavoro, e per questo sono più condizionate nella loro carriera” [*Area sindacale*]

Dagli stralci di intervista presentati emerge in maniera evidente l'elemento della disponibilità di tempo e della continuità lavorativa come chiave di accesso alle progressioni di carriera. La segregazione occupazionale di genere – in particolare quella verticale – appare infatti legata al permanere di modelli culturali di genere tradizionali, che si manifestano tramite pratiche sociali consolidate e date per scontate, che riguardano sia la distribuzione dei carichi familiari e dei ruoli domestici (Gherardi, Poggio, 2003), sia le possibilità di accesso e di sviluppo della carriera professionale (Bombelli, 2000; Cozza, Murgia, Poggio, 2008). Nonostante il progressivo

aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, gli strumenti di conciliazione – dai congedi parentali al part-time – restano infatti ad utilizzo quasi esclusivo delle donne, mentre gli uomini ne fanno richiesta solo nel caso in cui le compagne non possano accedervi.

“Ci sono persone che prendono il congedo parentale, ma sono tutte donne. La maggior parte degli uomini hanno posizioni di responsabilità, un bel superminimo e non hanno la mentalità di andare in congedo” [*Area sindacale*]

“I ruoli rimangono assolutamente quelli tradizionali. Così come le donne non si lamentano per carriere e retribuzioni, non mi è mai capitato un uomo che abbia chiesto un part-time o un congedo” [*Area aziendale*]

“Abbiamo 8 part-time, tra cui anche uomini, per motivi familiari. Abbiamo anche tantissimi congedi parentali, soprattutto di stranieri operai, una valanga. Tra gli impiegati non ho mai ricevuto richiesta di congedi da parte di uomini. I dirigenti poi, sono sempre qui, anche quelli con figli piccoli. Gli operai devono, non è una questione di condivisione, purtroppo è una questione di sopravvivenza, perché la maggior parte delle mogli rischiano più di loro a chiederlo, sono assunte a tempo determinato in cooperative di pulizie, quasi tutte” [*Area aziendale*]

Da uno studio comparato nei paesi europei è emerso il risultato paradossale secondo cui un alto tasso di occupazione femminile – situazione che caratterizza la provincia di Bolzano – tende ad aumentare il divario retributivo tra i sessi (Barth, Roed, Torp, 2002). Questa conclusione, che a prima vista appare contraddittoria, deriva dal fatto che quando il lavoro femminile aumenta da un livello basso o moderato, l'aumento è in parte costituito da donne che tradizionalmente hanno un debole attaccamento al mercato del lavoro. In questo senso la crescita della partecipazione al mercato del lavoro non può attingere esclusivamente alla presenza delle donne nei lavori scarsamente retribuiti e ad un esiguo attaccamento al lavoro della componente femminile, ma dovrebbe al contrario tradursi in un loro maggiore coinvolgimento nelle attività retribuite e – parallelamente – in una più equa condivisione tra uomini e donne del lavoro domestico e di cura. Soprattutto dopo i 35 anni, sembra invece che il ruolo della vita lavorativa assuma per le donne un carattere secondario e tenda a modellarsi sul reddito del coniuge. Le cause di tale fenomeno vanno ricercate nei modelli socio-culturali e nello schema della famiglia tradizionale, argomenti che verranno trattati in maniera maggiormente approfondita nella prossima

sezione. Si potrebbe in tal senso ipotizzare che i dislivelli salariali tra lavoratori e lavoratrici nella medesima posizione professionale siano dovuti in parte anche alla tendenza della domanda di lavoro a incorporare nella componente salariale i maggiori costi dovuti al rischio di maternità (Battistoni, 2003).

La maternità, e più in generale le interruzioni di carriera, sono infatti indicate dai testimoni privilegiati intervistati come uno dei principali vincoli al percorso professionale, oltre ad essere spesso causa di un vero e proprio demansionamento e disinvestimento dell'azienda nei confronti della lavoratrice.

“Le donne cercano lavoro, cercano lavoro part-time per conciliare appunto gli impegni familiari e occupazionali, prevalentemente, ma non solo, e quindi le donne che cercano lavoro sono anche donne che rientrano nel mercato del lavoro dopo una pausa dovuta alla famiglia, ai figli, quando i figli sono cresciuti rientrano nel mercato del lavoro e qui però è più difficile perché dopo anni di assenza comunque sono cambiate le condizioni” [*Area mediazione lavoro*]

“Le interruzioni per maternità o cura dei familiari pesano molto sulla carriera. La maternità è sicuramente un fattore negativo e le aziende, quando una donna va in maternità, hanno chiuso con questa persona, neanche pensano che questa possa tornare. Di conseguenza, molte donne lasciano il loro posto di lavoro. Se poi si dice che interrompono la carriera per prendersi un periodo di *time-out* non è l'espressione giusta perché non dipende da loro, non sono libere di prendere questa decisione” [*Area sindacale*]

“Quasi tutte chiedono il tempo parziale dopo la maternità e sicuramente il part-time tarpa le ali. Le aziende lo accettano, ma anche tra le mansioni di prima e le mansioni di dopo c'è differenza. Al rientro non danno più le responsabilità di prima, c'è proprio un declassamento” [*Area mediazione lavoro*]

“Le interruzioni di carriera giocano un ruolo importante. Se tu ricopri una posizione con un certo tipo di inquadramento e l'anno in cui dovresti passare di livello sei in maternità, non lo prendi. Lo prendi uno o due anni dopo, anche perché la valutazione la fa il tuo capo e se non ti vede non ti può valutare” [*Area aziendale*]

Se la maternità risulta essere la condizione maggiormente legata ad una bassa retribuzione oraria (Budig, England, 2001), lo svolgere un minor numero di ore rispetto al lavoro a tempo pieno è stato in assoluto l'elemento maggiormente citato dai soggetti intervistati come la causa più significativa dei bassi livelli retributivi. E dal momento che il tempo parziale è richiesto quasi esclusivamente da donne, viene confermata l'ipotesi secondo cui il divario retributivo di genere viene rafforzato dalla promozione di modalità di lavoro ad orario ridotto (Smithson, Lewis, Cooper, Dyer, 2004). Per tale ragione sarebbe importante mettere in luce le opportunità esistenti per sviluppare da un lato modelli organizzativi virtuosi di flessibilità e orari ridotti, anche per coloro che hanno responsabilità gestionali e di direzione (part-time reversibile, telelavoro integrato, orario flessibile, banca delle ore, isole o coppie di lavoro, ecc.), dall'altro una maggiore condivisione tra partner delle attività extra-lavorative e una più ampia diffusione dei servizi di cura sul territorio.

“Se noi guardiamo la quantità di donne che usa il part-time, è impressionante, è un dato che mi impressiona sempre moltissimo. Bolzano è la prima provincia di tutta Italia. Quella di ottenere il part-time è stata una battaglia femminile, ma come spesso accade le aziende si sono fatte più furbe di chi lo richiedeva. 20 anni fa era una battaglia legittima, ma adesso ha modificato molto il mercato del lavoro. Di fatto alle donne viene offerto molto più spesso il part-time rispetto agli uomini, anche all'interno degli stessi settori” [*Area istituzionale*]

“È difficile per le donne che richiedono il part-time, se non lo chiedono trovano abbastanza facilmente. Troviamo lavoro per le donne che si dichiarano disponibili a lavorare in albergo, far le stanze, o in imprese di pulizia. Qui c'è ancora richiesta, però sono lavoratori poco qualificati. Abbiamo anche richiesta come impiegate, ma a tempo pieno. Se non per le basse qualifiche, l'offerta delle aziende è per il tempo pieno. Nelle imprese di pulizia va benissimo il part-time, nel settore alberghiero come tuttofare o addetto alle stanze anche” [*Area mediazione lavoro*]

“Nel commercio c'è sempre questo giochetto se dare il part-time o non darlo: se non dà il part-time, il gioco è chiuso, la donna non torna al lavoro e il problema è risolto. Mi è capitato un caso dove il datore di lavoro di un piccolo negozio ha detto a questa donna che vorrebbe tornare a part-time “Però tu devi pensare al lavoro e non al tuo bambino”. Questi temono che poi le donne siano maggiormente assenti, non solo fisicamente ma anche mentalmente. Le aziende fanno molta fatica a concedere il part-time, perché dal loro punto di vista è comunque un problema organizzativo, una

persona che lavora part-time non è così disponibile come un full time, poi nel part-time c'è una possibilità ristretta di richiedere ore supplementari”  
[Area sindacale]

“Se noi guardiamo l'aspetto dell'utilizzo del tempo parziale, molto utilizzato in provincia di Bolzano rispetto ad altri territori, questo viene utilizzato quasi esclusivamente dalle donne. Gli uomini che lo prendono lo fanno perché hanno un secondo lavoro, non di certo per accudire i figli. Che cosa succede però? Quando ci sono percorsi di carriera legati alla verifica delle competenze, ma anche ai titoli, il periodo lavorativo passato in tempo parziale totalizza un minor punteggio rispetto al tempo pieno. E qui c'è il primo gap, perché si prende il part-time come forma di conciliazione con il lavoro di cura e poi ho una ricaduta negativa nel mio percorso di carriera”  
[Area sindacale]

“Non ci sono differenze tra uomini e donne in termini di motivazione al lavoro, più che altro nella richieste di riduzione di orario. Molte volte chiedono part-time e non lo possiamo dare, perché cerchiamo posizioni full-time. Quindi se in sede di colloquio chiedono part-time, automaticamente si auto-eliminano” [Area aziendale]

Come si evince dagli stralci di intervista riportati, il personale con contratto a tempo parziale è spesso marginalizzato e percepito come un lavoratore che opta per l'autoesclusione dalle occasioni di avanzamento professionale, indebolendo le relazioni sia con i capi che con i propri pari full-time. Si palesa in questo modo lo stereotipo che vede il/la *part-timer* come una risorsa persa, che non ha affezione per l'organizzazione, su cui non contare, e di conseguenza su cui diventa inutile “investire” (Poggio, Murgia, De Bon, 2010). Da questo punto di vista si conferma il fatto che il part-time, così come il lavoro flessibile, può causare sia un aumento che una diminuzione del *gender pay gap*, a seconda di chi lo richiede, in che modalità e perché (Smithson, Lewis, Cooper, Dyer, 2004). Modelli di gestione delle risorse umane e di valorizzazione del capitale umano più attuali e innovativi tendono a sottolineare come situazioni critiche per le organizzazioni, come richieste di part-time, maternità o congedo, possano essere governate in modo più “adeguato” e “produttivo” dalle aziende se si lavora sulla riorganizzazione dei processi produttivi e del lavoro (Chiesi *et al.*, 2002). In altri termini, se l'obiettivo è la risposta alle esigenze di conciliazione, più interessante e funzionale potrebbe essere un utilizzo del lavoro a tempo parziale in un contesto di orari flessibili, dove si possano combinare soluzioni personalizzate, dare certezza sulla sua applicazione, ampliare la

gamma degli orari ridotti e contenere la riduzione del monte ore, pur estendendolo. Il part-time potrebbe infatti rappresentare una condizione lavorativa vantaggiosa se lo si considerasse come uno strumento di conciliazione dei bisogni personali, familiari e lavorativi, soprattutto in alcune fasi del ciclo di vita (nascita di figli, proseguimento di percorsi formativi, impegni di cura ecc.), fruibile da tutte le posizioni all'interno dell'azienda (livelli dirigenziali ed esecutivi), volontario, reversibile e programmabile, soggetto a contrattazione e soprattutto non legato al genere, ma a specifici eventi e a particolari situazioni personali e/o familiari. Questo permetterebbe una gestione più accurata delle risorse in quanto limiterebbe la perdita di professionalità e le interruzioni di carriera sarebbero meno determinanti nei percorsi lavorativi. In questa logica il management sarebbe chiamato a interrogarsi sulle modalità con cui gestirlo e le donne non si troverebbero a farsi carico degli svantaggi spesso conseguenti alla scelta del lavoro a tempo ridotto (Poggio, Murgia, De Bon, 2010). Oltre alle minori opportunità di formazione, carriera e investimento professionale, un lavoro a tempo ridotto aumenta infatti esponenzialmente gli svantaggi causati dal divario di retribuzione tra donne e uomini, tra cui la maggiore dipendenza economica, la percezione di redditi da pensione più bassi e di conseguenza la maggiore esposizione al rischio di povertà (Gough, 2001). Come sostenuto da una dei/lle sindacalisti/e intervistati/e:

“Il part-time può essere uno strumento perverso, in un certo senso ha anche fatto venir meno il ruolo pubblico nelle politiche di conciliazione, nel senso che le donne poi si sono ritrovate a doverla gestire da sole, rimettendoci sulla capacità economica e a lungo andare sul trattamento differito di rendite di pensioni, TFR e tutto quello che comporta lavorare non con un reddito pieno. Questa è la perversione del tempo parziale, che se è una scelta di vita ben venga, ma se non è garantita da un reale sostegno di reddito, abbiamo vanificato una funzione positiva che poteva avere”

*[Area sindacale]*

L'analisi delle interviste realizzate con i testimoni privilegiati che operano nel territorio alto-tesino porta quindi a concludere, così come dimostrato da altre ricerche, che una parte rilevante del differenziale retributivo di genere non è spiegabile con la sola analisi dei redditi, ma deve essere cercata andando alle radici di tale fenomeno, indagando quindi da un lato le motivazioni individuali e i meccanismi di divisione del lavoro all'interno della famiglia, dall'altro i fattori legati all'intervento di tratti culturali tradizionali e il ruolo dei modelli organizzativi del lavoro (Isfol, 2009). A ciò si aggiunge un ulteriore aspetto, messo in evidenza da molti dei soggetti

intervistati, che fa riferimento alle diverse aspettative che uomini e donne hanno nei confronti del lavoro, fin da molto giovani, e alla difficoltà di rivendicare il riconoscimento delle proprie competenze.

“I ragazzi dicono spesso: “vorrei un lavoro che mi facesse diventare ricco, importante, stimato, conosciuto”. Le ragazze “qualcosa che sia utile alla società, che mi faccia sentire bene, essere utile, che mi permetta di occuparmi degli altri”! Sono convinta che questo sia molto legato all'educazione, le ragazze vengono educate molto di più a occuparsi degli altri rispetto ai maschi, proprio fin da piccole” [*Area orientamento*]

“L'uomo non chiede solo quanto prende, ma anche le prospettive, anche in quanto tempo diventeranno dirigenti.. Invece le donne si assicurano di non dover lavorare il fine settimana, quanto dista l'asilo.. hanno più paura. Poi se un uomo si sposta i primi anni viene da solo, invece la donna che si sposta si porta i figli appresso e si trova senza nessun contesto familiare che la aiuta e secondo me questo passaggio è fondamentale” [*Area aziendale*]

“Le donne si adattano a fare tutto, per me questo è inconcepibile, una si fa 3-4-5 anni, di più, di università e finiscono a fare le impiegate. La donna deve essere più brava, più disponibile, deve essere di tutto e di più per far carriera. Però io sono ottimista, ci vuole un altro '68, facciamo nel 2010?” [*Area mediazione lavoro*]

Se da un lato, tendenzialmente, secondo i testimoni privilegiati intervistati, gli uomini hanno delle elevate aspettative – sia in termini di sviluppo professionale che in termini di remunerazione – le donne, invece, si preoccupano più spesso di trovare un lavoro che permetta loro di occuparsi anche del lavoro di cura, adattandosi ad occupazioni che poco hanno a che fare con il titolo di studio conseguito e con le competenze professionali che possiedono. Tra le donne a bassa istruzione, invece, la minore influenza dei modelli emancipativi, i maggiori oneri familiari, le minori opportunità di remunerazione, in presenza di basse tutele di welfare e servizi per la famiglia, spesso non fanno nemmeno prendere in considerazione l'opzione del lavoro retribuito, consolidando strategie familiari basate sulla figura del *male breadwinner* (Palidda, 2008).

Tra le donne che lavorano, d'altra parte, la maggiore difficoltà nel rivendicare il riconoscimento delle proprie competenze costituisce un altro tassello di un quadro organizzativo in cui l'asimmetria di genere resta una costante, quasi sempre non problematizzata dall'azienda e talvolta data per scontata dalle stesse donne.



“Gli uomini fanno fatica a mettersi in discussione, vogliono tutto e subito. L'uomo sa fare poco e ti dice che sa fare tantissimo, la donna il contrario. Abbiamo ancora una scarsa abitudine all'autostima, per un questione di cultura. Se tiri fuori le competenze delle donne di solito sul piatto della bilancia sono sempre superiori, ma non si riesce quasi mai” [*Area orientamento*]

“Io sono sicura che le donne fanno il lavoro uguale agli uomini, non c'è differenza nella qualità, però gli uomini hanno più facilità, sanno anche vendersi un po' meglio, nel senso che riescono a dire “questo l'ho fatto io, io, io, io”, le donne questo non lo fanno. Gli uomini sono più bravi ad avere più attenzione da parte dei superiori, sono più portati a mostrare la propria bravura nel fare le cose, mentre le donne questo non lo fanno, fanno il lavoro e basta, stanno zitte” [*Area sindacale*]

“La selezione parte dal basso. Però in parte sono anche le donne stesse che arretrano rispetto alla rivendicazione della propria competenza, fino a quando la situazione diventa intollerabile e allora in quel caso veniamo contattati come sindacato. Però secondo me non c'è molta consapevolezza di questo. È non del tutto imputabile ad un destino cieco e baro che ci vuole sempre ai margini, alle volte ci mettiamo anche del nostro” [*Area sindacale*]

“Le donne hanno più paura, perché non si sentono in una botte di ferro come gli uomini, sono convinte che devono sempre dimostrare, è il nostro limite più grande in quanto donne. I colleghi uomini non si pongono assolutamente il problema. È il limite più grande, viviamo sempre in una condizione in cui ci sentiamo inferiori e quindi dobbiamo dimostrare. Questo si vede anche in sede di colloquio. I risultati migliori sono quelli delle donne, ma gli uomini sono molto più sicuri. Però i risultati dei test di assessment, i test logico-matematici, sono nettamente superiori per le donne. Le donne rinunciano più degli uomini, perché si portano dietro un contesto socio-culturale che l'uomo si porta dietro meno: l'attaccamento alla famiglia, al territorio, eventuali fidanzati, eventuali figli...” [*Area aziendale*]

Le testimonianze dei soggetti intervistati, che operano a diverso titolo nel mercato del lavoro della provincia di Bolzano, mettono in luce il persistere della mancanza di autostima della componente femminile, che comporta non solo minori aspettative nei confronti del lavoro, ma anche più frequenti rinunce rispetto ad incarichi di maggior prestigio. Tuttavia, riprendendo il titolo di una recente pubblicazione de *Il Sole 24 ore*, ci si potrebbe

domandare: ma davvero “le donne non chiedono?” (Babcock, Laschever, 2004). Non chiedono aumenti salariali, passaggi di carriera, posizioni di maggior prestigio, o piuttosto non chiedono perché incerte del proprio merito o perché non supportate all'interno dell'azienda. Sta di fatto che “chiedere” è un verbo ambiguo, che suggerisce posizioni debitorie, e che è molto lontano dalla pratica della contrattazione (Nannicini, 2008). Lo scarso investimento delle aziende nei confronti delle donne, a prescindere che abbiano interesse o meno in un'ascesa professionale, è alla base del riprodursi del modello di genere dominante, che vede gli uomini maggiormente coinvolti nel lavoro retribuito e le donne sempre più presenti nel mercato del lavoro, ma ancora impegnate a dover gestire il carico della “doppia presenza” nella sfera privata e professionale (Balbo, 1978; Zanuso, 1987). Da più parti, infatti, il territorio alto-atesino è stato descritto come un contesto caratterizzato da un modello di genere particolarmente tradizionale.

“In Alto Adige la divisione dei ruoli è ancora abbastanza chiara: l'uomo lavora, la donna resta a casa oppure è responsabile per il reddito supplementare” [*Area sindacale*]

Infine, oltre alla tradizionale cultura di genere presente in provincia di Bolzano ed in particolare all'interno del mercato del lavoro – aspetti che verranno approfonditi nel corso della prossima sezione, dedicata alla persistenza di alcuni vecchi stereotipi di genere –, un'ultima dimensione da tenere in considerazione, che caratterizza in maniera rilevante il territorio alto-atesino e la distribuzione dei posti maggiormente qualificati e retribuiti, fa riferimento alla questione del bilinguismo.

“La solitudine forte la vedo nella signora pugliese esattamente come nella donna pakistana. Bolzano è una città molto chiusa, si fa fatica con le relazioni. Ci sono donne che hanno perso tutto, alcune che sono qui da due o tre anni e sono completamente analfabete. E quindi non fanno neanche la spesa, non hanno controllo sui figli... e li vedi le lacrime di una persona che non ha più neanche la gestione delle cose tradizionalmente sue, e questo è triste. Ma la solitudine esiste molto spesso anche per l'emigrazione italiana. E dal punto di vista lavorativo sono discriminate esattamente come le donne straniere. Qualsiasi lavoro fatto a Napoli, a Gela, in qualsiasi altro posto.. “Chissà se è vero, chissà se non è vero”. Infatti con loro facciamo gli stage per far avere un'esperienza alto-atesina. Se c'è un intermediario si riesce, ma altrimenti si fa fatica” [*Area orientamento*]

“Viviamo in una provincia con la disoccupazione più bassa d’Italia, l’unica difficoltà che mi sento di nominare è il bilinguismo. Uomini e donne non centra niente, conta assolutamente più il bilinguismo, questo per tutte le grandi aziende italiane. Cioè se citiamo un grande marchio della telefonia mobile con sede a Milano, che cerca la persona X – uomo o donna, l’età non importa – qual è la problematica dell’Alto Adige? Il madrelinguismo, il bilinguismo, e lì non c’è verso” [*Area mediazione lavoro*]

La (non) conoscenza della lingua tedesca, da molti dei colloqui svolti con i testimoni privilegiati intervistati, sembra emergere come una fonte di disuguaglianza ancora più forte rispetto alle discriminazioni legate ai rapporti di genere. Pur non essendo oggetto della ricerca, si ritiene rilevante sottolineare questo aspetto, al fine di promuovere una discussione sull’accessibilità ai posti di lavoro più qualificati e meglio retribuiti e su quanto le differenze linguistiche, oltre che etniche, possano causare non solo una maggiore difficoltà di collocamento, ma anche un abbassamento della qualità della vita, a partire dalle relazioni che si riescono ad intessere nel luogo in cui si risiede.

### **3.2. Più stereotipate, meno retribuite**

Il Comitato consultivo sulle pari opportunità tra uomini e donne della Commissione Europea ha istituito – alla fine del 2008 – un gruppo di lavoro con l’esplicito mandato di esprimere un parere esperto sull’efficacia dell’attuale quadro giuridico sulle differenze di genere nelle retribuzioni, nell’intento di evidenziare gli “invisibili” ostacoli che persistono e di fornire eventuali raccomandazioni su come questi possano essere superati. Il divario salariale tra i sessi dovrebbe infatti essere visto – secondo il Comitato – come la “punta dell’iceberg”, in cui sono incorporate una più ampia gamma di disuguaglianze tra uomini e donne (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2009).

È su tali disuguaglianze che si concentra questa sezione della ricerca, in cui si cercheranno di approfondire gli stereotipi di genere e i pregiudizi, nei confronti di ambo i sessi, che caratterizzano non solo il mondo del lavoro, ma la più ampia vita sociale di donne e uomini, sia pubblica che privata. Il persistere di una visione dei percorsi professionali basati sul modello del *male breadwinner* – che non solo colloca gli uomini nella sfera pubblica della produzione, ma anche come responsabili del mantenimento economico di

quella privata, in quanto “capifamiglia” (McDowell, 1991) – riproduce rappresentazioni e stereotipi diffusi di comportamenti e atteggiamenti di genere considerati “appropriati” per un sesso o per l’altro, continuando il sistema simbolico che colloca le donne in posizioni subordinate e subalterne.

I cambiamenti visibili che hanno investito la condizione femminile mascherano, infatti, una permanenza di strutture invisibili, che può essere portata alla luce solo attraverso l'utilizzo di un approccio relazionale “capace di mettere in rapporto l’economia domestica, quindi la divisione del lavoro e dei poteri che la caratterizza, con i diversi settori del mercato del lavoro in cui gli uomini e le donne sono impegnati. Tutto questo rinunciando a cogliere separatamente, come si fa di solito, la divisione tra i sessi dei compiti, e soprattutto dei ranghi, nel lavoro domestico e in quello non domestico” (Bourdieu, 1998, p. 124).

Un primo esempio del permanere di stereotipi di genere nei contesti lavorativi si riscontra in relazione al differente investimento delle organizzazioni nei confronti della componente maschile e femminile. Persiste in questo senso una rilevante discriminazione che opera nei confronti delle donne, anche al momento dell’assunzione, verosimilmente dovuta a una valutazione che i datori di lavoro fanno su un presunto basso coinvolgimento nel lavoro svolto rispetto agli uomini, probabilmente a causa dagli impegni derivanti dalla gestione della casa e dalla cura dei figli (Isfol, 2009).

“Mi dispiace vedere come ragazze che hanno ottenuto un diploma di qualifica professionale poi si adattano a fare le cassiere nei supermercati. Spesso sono giovani, non hanno problemi familiari, non devono trovare un compromesso di lavoro compatibile con le esigenze familiari. Però probabilmente per esigenze di mercato si adattano a fare qualsiasi tipo di lavoro” [*Area mediazione lavoro*]

“Poi il discorso è che le donne subiscono discriminazione anche se non hanno carichi familiari. Le donne perché sono donne subiscono lo stesso delle discriminazioni. A parità di capacità l'uomo avanza sempre più velocemente. La donna deve essere molto più brava dell'uomo. Ho avuto casi di perfetti incapaci a ricoprire cariche, una donna sarebbe stata sicuramente mandata via” [*Area mediazione lavoro*]

“Per una donna trovare lavoro è davvero complicato: a 30 anni perché puoi fare i figli, dopo i 40 anni perché sei troppo vecchia” [*Area mediazione lavoro*]

Ciò che risulta interessante in questi stralci di intervista è il “doppio stereotipo” costruito dalle aziende nei confronti delle donne. Se da un lato, infatti, c'è un minor investimento da parte delle organizzazioni, dando per scontato che siano le donne ad assolvere in via esclusiva i carichi domestici e di cura, dall'altro lato, a questo tipo di retorica – che rappresenta di per sé uno stereotipo rispetto alla divisione sessuale del lavoro non retribuito – si aggiunge un secondo pregiudizio, basato esclusivamente sul sesso biologico e non sul coinvolgimento nel lavoro, né sulla disponibilità di tempo dedicato all'azienda. Ciò supporterebbe i risultati raggiunti da precedenti ricerche svolte nella Regione Trentino Alto-Adige, che hanno evidenziato – anche attraverso la costruzione di modelli di analisi statistica – che tra le occupate sia proprio l'essere donna a ridurre le *chance* di raggiungere una qualifica dirigenziale, mentre la presenza di uno o più figli non costituirebbe un fattore significativo, né tanto meno lo stato civile (Degasperì, Podestà, 2007). Occorre tuttavia ricordare che tra le donne con figli persistono elevati rischi di uscita dal mercato del lavoro, fenomeno pressoché inesistente in caso di paternità.

Sebbene le preferenze personali abbiano un ruolo, anche le tradizioni e gli stereotipi possono quindi influire, ad esempio sulle modalità di partecipazione all'occupazione e sulla definizione dei ruoli maschili e femminili all'interno della società. Il divario di retribuzione tra donne e uomini esiste, peraltro, nonostante il fatto che le prime rappresentino il 59% del totale dei laureati. Le competenze e le capacità delle donne vengono di fatto sottovalutate, in particolare nei settori in cui la presenza femminile è preponderante (European Commission, 2009).

La sottovalutazione del lavoro femminile rispetto a quello maschile, e la minore retribuzione per il medesimo lavoro o per un lavoro di eguale valore, è un'altra componente del più ampio fenomeno del *gender pay gap*, emersa in maniera ricorrente anche nel corso delle interviste realizzate con i testimoni privilegiati.

“Ormai tantissime donne lavorano nel mondo bancario, che era prettamente maschile. Questa è l'unica differenza che c'è, ma il punto è che non è più un lavoro appetibile per gli uomini. È un lavoro ormai di routine, gli uomini abbandonano, le donne non lasciano mai questo lavoro. Ma d'altronde tutti i lavori di ufficio si stanno svoltando al femminile” [*Area sindacale*]

“L'altro giorno è venuta una donna che dirige \*\*\*, grandissimo, lavora dalla mattina alla sera, ed è l'unica donna in tutto l'Alto Adige che fa il capo

operaio. E lei dice che tutti i capi operai hanno un super minimo, lei no, vive con 900 euro, che è la paga sindacale al netto. E questo è un esempio classico, direi” [*Area sindacale*]

“Ad esempio per i cuochi, le retribuzioni dei quali sono molto alte, c’è differenza retributiva tra uomini e donne: le donne cuoche guadagnano meno dell’uomo cuoco” [*Area sindacale*]

“Per qualche motivo il lavoro femminile è considerato meno importante di quello maschile. C’è questa discriminazione latente. Stiamo migliorando, però dobbiamo fare ancora un bel lavoro. Le donne per raggiungere la parità devono studiare e lavorare molto più degli uomini. Per arrivare a posti di prestigio bisogna essere molto più brave” [*Area mediazione lavoro*]

Vi sono quindi perlomeno due differenti stereotipi e modelli tradizionali di partecipazione al lavoro che possono essere identificati come fonti del persistere di un elevato differenziale retributivo: da un lato la già citata segregazione occupazionale, che vede uomini e donne occupare ruoli e posizioni differenti; dall’altro un consistente vantaggio retributivo nei lavori a maggioranza maschile e, viceversa, un evidente svantaggio economico nelle professioni cosiddette “femminilizzate” (Barth, Roed, Torp, 2002).

Tuttavia – come evidenziato dalle interviste – anche nel caso in cui una donna svolga un lavoro dirigenziale e tradizionalmente inteso come maschile, persiste un ampio divario salariale, così come – viceversa – nel caso in cui un uomo lavori in un settore tradizionalmente femminile, la sua professionalità non fatica ad essere riconosciuta, oltre che meglio retribuita. Per esplicitare questa asimmetria Pierre Bourdieu in un suo celebre saggio paragona la maschilità ad una forma di nobiltà: “le stesse attività possono essere nobili e difficili quando sono realizzate da uomini, insignificanti e impercettibili, facili e futili quando sono esercitate da donne, come risulta dalla distanza che separa il cuoco dalla cuoca, il sarto dalla sarta: basta che gli uomini si assumano compiti considerati femminili e li svolgano fuori dalla sfera privata perché tali compiti vengano come nobilitati e trasfigurati” (Bourdieu, 1998, p. 73).

Infine, un ultimo stereotipo che influenza negativamente i percorsi professionali delle donne fa riferimento alle aspettative sociali costruite nei loro confronti e alle caratteristiche che vengono loro attribuite e che le rappresentano come un “costo aziendale”, legittimando le scelte discriminanti al momento della selezione da parte dell’azienda, sia al momento dell’assunzione, sia quando vi siano opportunità di promozione e

di sviluppo di carriera (Padoa Schioppa, 2007; Zanutto, 2008).

“Lo stereotipo orribile da superare è quello della donna che fa carriera perché è un po' racchiatta o perché è molto maschile. Un direttore mi ha anche detto che per i computer vanno meglio i maschi, però per fare la segretaria sono meglio le donne, perché sono più graziose, non è che usciamo molto dagli schemi degli anni '50, sono discorsi che sentivo fare da piccola” [*Area orientamento*]

“Sicuramente la donna ripone più attenzione nelle attività di pulizia, ce l'ha nel suo DNA rispetto a quello di un uomo. Le attività dedicate al personale maschile sono le attività pesanti, dove ci vuole anche una determinata forza fisica. In queste attività l'uomo è sicuramente più indicato. Nella ristorazione l'occupazione è fondamentalmente solo femminile, a parte il cuoco, che solitamente è un uomo” [*Area aziendale*]

“Le donne nel mercato del lavoro danno quel qualcosa in più che effettivamente manca, portano un sorriso in più rispetto ad un ambiente maschile. Le donne si incaponiscono, gli uomini sono più sportivi. Le donne sono più pettegole e questo porta ad un lavorare in maniera diversa. Però è importante lavorare con i due sessi, cogliere i diversi approcci al lavoro” [*Area aziendale*]

Perfette per fare le segretarie, hanno le pulizie nel DNA, sono pettegole, ma portano un sorriso sul luogo di lavoro... Si tratta di alcune posizioni emblematiche – per quanto auspicabilmente non rappresentative – delle aziende nei confronti del personale femminile. In questo senso i datori di lavoro non solo hanno spesso una visione del genere come una variabile ascritta, ma anche una rappresentazione della femminilità legata a caratteristiche di subordinazione e/o a forme di competizione negativa.

L'utilizzo di un'ottica di genere – prospettiva alla base della ricerca presentata in questo volume – mira al contrario al superamento della dicotomia maschile/femminile come concetto statico, assumendo la necessità di pensare il genere come “un concetto relazionale, la cui utilità principale consiste proprio nell'esplorare come alle donne vengano attribuite caratteristiche femminili e agli uomini maschili e come il genere costituisca una pratica sociale che posiziona le persone in contesti di potere asimmetrico, vale a dire come sulla differenza si fondi la disuguaglianza di opportunità sociali” (Bruni, Gherardi, Poggio, 2000, p. 2).

Sembra infatti che le maggiori difficoltà, oltre all'organizzazione del lavoro

e alle strategie aziendali, si riscontrino nella rigidità del modello di genere dominante – che (pre)vede gli uomini nello spazio pubblico, in particolare quello economico, e le donne in quello privato – e nella lentezza di una riconfigurazione dei ruoli di genere, nonostante i mutamenti sia del mercato del lavoro, che degli stili di vita.

“Ci sono cambiamenti rilevanti negli ultimi anni, in primo luogo rispetto alla scolarizzazione delle donne. Comunque c'è ancora un'estrema difficoltà a spostarsi da un modello radicato, che considera normale il fatto che le donne siano meno formate, lo status del capofamiglia come referente unico rispetto al lavoro retribuito... i modelli di convivenza e di società adesso sono cambiati, ci sono forme di famiglia diverse, ci sono anche single, è uno specchio di una società che tutti abbiamo sotto gli occhi e però nella carriera o nell'avanzamento delle donne nel mercato del lavoro si ha ancora da recuperare parecchio, da recuperare sicuramente un gap culturale” [*Area istituzionale*]

“Io molte volte provo a capire qual è la ragione di fondo, perché non ci sono cose oggettive. Mettiamo una situazione in cui è tutto pari, competenze, tempo.. e come mai alla fine la spunta l'uomo? Perché in alcuni settori ci sono decisioni politiche, in altri ci sono cordate, molto più spesso di uomini. Se ci sono in un vertice 3 o 4 uomini, aprire ad una donna significa condividere potere. E nessuno, se non è costretto, vuole cambiare delle cose che vanno tanto bene, perché complicarsi la vita? E secondo me non sono neanche comportamenti razionali. Si tende un po' ad utilizzare lo schema che si conosce, è un po' come i genitori con il modello educativo, a volte è più facile prendere quello dei propri genitori e non mettersi in discussione” [*Area istituzionale*]

“Per quanto riguarda determinate professioni considerate più maschili o più femminili, credo che giochi molto la tradizione, l'educazione legata anche alla famiglia, al contesto, perché nelle famiglie vengono appoggiati molto i modelli diversificati a seconda del sesso. E' il discorso legato al fatto “se ti fai una famiglia non puoi fare una cosa così...” e ”quando avrai una famiglia non potrai conciliare....”. E' come se desse per scontato ancora che la realizzazione femminile è quella della famiglia e che quindi - questo purtroppo poi diventa vero - conciliare con un lavoro che porta via tanto tempo è sicuramente difficoltoso se gli altri componenti non danno il loro contributo. Si viene educati a questo” [*Area orientamento*]

“Quando una azienda ha in mente di inserire una donna o un uomo, c'è già in partenza una differenza di retribuzione. Probabilmente loro neanche se ne accorgono, ma io dopo tanto tempo me ne accorgo. Quando ad esempio



non c'è richiesta di un uomo o di una donna, spesso per un uomo alzano lo stipendio. Capitano anche clienti che dicono che un uomo non può fare il segretario. Forse c'è ancora un retaggio culturale, si ha ancora l'idea che l'uomo è quello che mantiene la famiglia e la donna lavora per aiuto, o per gratificazione personale, ma non è così. Ad esempio le donne straniere spesso sono qui da sole, con famiglia a carico” [Area mediazione lavoro]

Alla luce di tali considerazioni possiamo dunque riaffermare di non essere in presenza esclusivamente di differenze contrattuali e retributive, ma di un modello di genere che caratterizza il più ampio contesto socio-culturale, a partire dalle concrete dinamiche che avvengono nella vita quotidiana di donne, uomini, e delle aziende in cui operano. È il persistere di tali modelli tradizionali e stereotipi di genere intorno alla maschilità e alla femminilità che, a sua volta, genera e riproduce lo stesso fenomeno del *gender pay gap* (Cnel, 2008).

### 3.3. Questioni di genere in crisi

In quest'ultimo paragrafo si intende ragionare sulle differenze tra uomini e donne nell'attuale crisi economica e occupazionale. Come nelle passate recessioni, si sono persi più posti di lavoro nei settori a prevalente occupazione maschile, cioè manifattura, costruzioni e trasporti. Tuttavia, nonostante il lavoro retribuito delle donne sia stato relativamente meno colpito rispetto a quello degli uomini, non altrettanto può dirsi per il lavoro non retribuito, domestico e di cura, che cresce sia per compensare il calo complessivo del reddito familiare, che per i tagli di budget a livello locale e nazionale e la conseguente riduzione dei servizi sociali (Bettio, Smith, Villa, 2009). Le crescenti difficoltà nel trovare un impiego, che si traducono in una maggiore permanenza nella disoccupazione e in una diminuzione del tasso di uscita verso l'occupazione, stanno provocando scoraggiamento e di conseguenza un progressivo aumento di chi esce dalla disoccupazione verso l'inattività, abbandonando quindi la ricerca di un lavoro.

La più evidente attestazione delle incertezze dello statuto attribuito alle donne sul mercato del lavoro è probabilmente data dal fatto che esse sono più colpite, in proporzione, dalla precarietà dell'impiego e dalla disoccupazione, relegate più di frequente in posti a tempo parziale – restando escluse dai giochi di potere e dalle prospettive di carriera –, sempre meno pagate degli uomini e, a parità di condizioni, collocate in

posti meno elevati per gli stessi diplomi (Bourdieu, 1998).

Nonostante si tratti di fenomeni da tempo rilevati e studiati nel dibattito sia accademico che politico, ciò che risulta interessante è il fatto che, in periodi di crisi, così come in situazioni di “emergenza”, sembra non ci sia spazio per riflettere sulle differenze tra uomini e donne, a causa della priorità assegnata alle questioni occupazionali e finanziarie e della supposta neutralità di genere che le caratterizza.

“Quello che secondo me sta diventando una roba che squilibra fortemente il mercato del lavoro è l'affiancamento puro nelle stesse imprese di miriadi di forme di atipici e precari che fanno un lavoro maggiore di quello che fanno le persone che hanno un contratto di lavoro più solido, e di fatto, a partire dalla retribuzione, vanno e vengono e non hanno nessun tipo di diritto. Questa dovrebbe essere una forte preoccupazione. Non conosco esattamente i dati, ma non credo che ci siano grandi differenze tra uomini e donne, il precariato ormai non conosce sesso, giovanissimi, meno giovani, laureati, diplomati, colpisce tutti” [*Area istituzionale*]

“Temo solo che in tempi di crisi come quella attuale non c'è la sensibilità per tematiche come questa, anzi tendenzialmente certe misure, certi privilegi vengono aboliti. Comunque noi cerchiamo di salvare e proteggere i regolamenti già esistenti” [*Area sindacale*]

Nel primo stralcio di intervista presentato si sostiene, fondamentalmente, che la precarizzazione del lavoro coinvolga tutti, uomini e donne, in maniera indistinta, nonostante i dati sul mercato del lavoro di tutti i paesi europei evidenzino il contrario (Saraceno, 2005; Fudgen, Owen, 2006). A tal proposito sono ormai numerosi i contributi di studiosi/e ed esperti/e che hanno mostrato quanto l'interesse sul lavoro temporaneo in ottica di genere sia dovuto in larga parte al fatto che anche gli uomini siano investiti dalla precarietà del lavoro. Sarebbe in questo senso la precarietà maschile a illuminare di riflesso quella femminile (Nannicini, 2008). Il concetto di femminilizzazione, peraltro, è stato spesso utilizzato non tanto per descrivere l'entrata delle donne nel lavoro retribuito, ma il fenomeno dell'ingresso degli uomini nei lavori precari (Beck, 1999).

Rispetto alla crisi economica globale in corso, Viviane Reding, la vicepresidente della Commissione dell'Unione Europea per la giustizia, i diritti umani e la cittadinanza ha espresso preoccupazione rispetto alla condizione femminile: “In questi tempi di crisi, il divario retributivo di genere è un costo che l'Europa non può permettersi. Dobbiamo usare tutti gli

strumenti che abbiamo per colmare il *gender pay gap*. Insieme con gli Stati membri, cercheremo di ridurre in modo significativo il differenziale retributivo di genere nell'Unione Europea entro la fine del mandato di questa Commissione". A tal proposito, anche tra le interviste realizzate con gli osservatori privilegiati, sono stati sottolineati i rischi che questo periodo di crisi può portare al lavoro delle donne e più in generale ai loro diritti.

“Ma quest'anno i dati sono completamente cambiati, la donna torna in casa e a fare pulizia a ore, la cucina... se perde il lavoro il mio uomo io devo trovare e quindi non mi metto in gioco con aspettative e desideri. Al di là dell'urgenza lavorativa, è un passo indietro su delle conquiste fatte, perché tra virgolette i datori di lavoro hanno ripreso coraggio. E quindi se ne approfittano con la parte più debole e quindi la donna. E non si pongono neanche più il problema della conciliazione come qualche anno fa, quando c'era una patina di miglioramento, quantomeno di ragionamento migliorativo. Hanno talmente tanti uomini che cercano che non scelgono una donna. Abbiamo fatto da yo-yo e adesso lo yo-yo è su di nuovo, non riusciamo a mandarlo giù di nuovo. Si spera che le cose che sono andate giù in tempi migliori, quando passerà la crisi, che non si ridebba fare tutta la strada di nuovo. Da un punto di vista femminile il terreno l'abbiamo perso. Aggiungiamo che la donna è un po' propensa al sacrificio e si caccia in situazioni meno pagate, più sfruttate, meno riconosciute, e la frittata è fatta”  
[Area orientamento]

In un periodo di crisi finanziaria e occupazionale, le donne rischiano di rimanere maggiormente “isolate” a causa di una legislazione che pecca di efficacia nell'utilizzo reale degli strumenti, e di politiche di welfare costruite su interventi “*gender neutral*”, pensati a tutela del lavoro maschile. Parlare di azioni anti-crisi vorrebbe dire, viceversa, partire dai fatti e tener conto di un mercato del lavoro discriminatorio – dove diverse sono le posizioni di debolezza legate al genere – che necessita di essere riequilibrato con interventi efficaci per la conciliazione vita-lavoro e la qualità e sostenibilità del lavoro (Cgil, 2009). Se tutti e due i sessi sono parte del problema-economia, le donne oggi possono essere parte della soluzione, ma perché questo sia possibile, le politiche anti-crisi dovrebbero riformulare i sistemi di sostegno contro la disoccupazione in ottica di genere e spostare gli investimenti verso le infrastrutture sociali (Bettio, Smith, Villa, 2009).

#### 4. Conclusioni: come estirpare le radici del *gender pay gap*?

In questo ultimo e conclusivo capitolo viene proposta una riflessione sulle possibili strategie di intervento, discusse nel corso delle interviste con i testimoni privilegiati, volte ad eliminare non solo la punta dell'iceberg – il *gender pay gap* – ma anche gli stereotipi e le discriminazioni che continuano ad alimentarlo nel tempo. Nonostante i soggetti intervistati occupino ruoli differenti nel sistema politico-istituzionale della provincia di Bolzano, vi è infatti un generale accordo sul fatto che le normative siano importanti, ma il nodo cruciale resti la loro traduzione in pratica.

“A differenza di altre persone non credo nell'imposizione di leggi, perché credo sia difficile che sia vietata una cosa... anche perché i divieti ci sono già, basterebbe che si applicassero le leggi che già ci sono. Se parliamo di differenziale retributivo e quindi non di una questione filosofica, ma di soldi. Perché i principi sono importanti, ma il giusto salario è altrettanto importante e andrebbero coinvolte tutte le parti che sono coinvolte, cioè le forze economiche che governano il mercato del lavoro, la rappresentanza delle imprese, la rappresentanza politica, sindacale.. ma secondo me dovremmo partire da delle operazioni di trasparenza, ad esempio dall'applicazione della 125, dal sapere dalle aziende quante donne e uomini ci sono, in che inquadramento... dovremmo provare ad entrare dentro le aziende e secondo me ci potrebbero essere delle aziende disponibili ad essere analizzate, come un tavolo di confronto reale su cui davvero fare delle *best practice*” [*Area istituzionale*]

“Nel nostro ordinamento non c'è nessuna discriminazione, la discriminazione deriva da chi ti assume, ma a livello contrattuale c'è una tutela ampia. Giustamente ci sono degli orari di lavoro che non discriminano né la donna, né l'uomo, non c'è più questa discriminazione, nel bene e nel male, è stata tolta, e ben venga. La discriminazione è nel rapporto che hai con la tua azienda” [*Area orientamento*]

“Si tratta di una complessità di interventi che non possono limitarsi al piano contrattuale: l'orario di lavoro, la vigilanza sull'applicazione delle norme di pari opportunità... c'è bisogno che la contrattazione sviluppi una cultura su questo, ma non sono questioni che si possono affrontare solo sul piano contrattuale: parliamo di diritti di cittadinanza, di contrattazione sociale, con i servizi pubblici, l'organizzazione della città, come una città può essere vissuta da una donna, da un anziano, da un bimbo o da un uomo” [*Area sindacale*]

Viene quindi denunciata una mancanza di investimento, da parte di tutti gli attori coinvolti, in specifiche politiche sulle differenze salariali, che non sono mai state prioritarie sia per le istituzioni che per le parti sindacali. Peraltro, né la legge antidiscriminatoria del 1977 (l.n. 903/1977), né quella in tema di azioni positive (l.n. 125/1991) fanno cenno alla specifica questione delle discriminazioni salariali (Villa, 2006). E in ogni caso la stessa legge 125, che dovrebbe obbligare le medie e grandi imprese a fornire dati statistici sulle condizioni di impiego, divisi per sesso, è ampiamente disattesa – come espresso anche nello stralcio di intervista presentato – dalla parte aziendale.

Il *gender pay gap*, tuttavia, non può essere messo in relazione esclusivamente con la segregazione occupazionale femminile, ma deve tener conto soprattutto della sottovalutazione del lavoro delle donne. Una eccessiva enfasi sulla de-segregazione senza modificare la struttura dei salari può inoltre lasciare spazio ad una nuova segregazione fondata su questioni etniche. A questo proposito, ri-valutare il salario relativo delle occupazioni a maggioranza femminile potrebbe essere una strategia più appropriata. Anche i congedi possono rappresentare un ambito di miglioramento per le politiche di pari opportunità. Al fine di incrementare la retribuzione relativa delle donne si deve però tenere conto del fatto che il congedo non deve essere troppo lungo e andrebbe equamente diviso tra uomini e donne. Una ripartizione equa implica in ogni caso che il congedo deve essere retribuito. Abbattere le rigidità del lavoro – sia di quello retribuito nel mercato che di quello non retribuito nella sfera privata e familiare – sarebbe un passo importante e potrebbe essere parte della risposta al problema della disparità di retribuzione (European Commission, 2006).

“Quello che ancora manca in gran parte è evidente che stiamo ancora parlando di questione femminile nel parlare di cura. I motivi sono molteplici, nel privato la questione è anche la retribuzione del congedo al 30% e di sicuro il padre non lo prende se è la fonte primaria di reddito della famiglia. Un conto è il 30% di un part-time e un conto è il 30% di uno stipendio intero, di una famiglia che si è appena allargata. Finché non avremo delle coperture serie, vicine alla maternità obbligatoria, questo strumento non ha da funzionare.. è vuoto di contenuti, andrebbe riempito”  
[Area istituzionale]

“C'è anche da dire che negli ultimi anni la richiesta di aumentare servizi di work-life balance è molto aumentata. Lo abbiamo visto nella indagine di AFI/PL sul lavoro dipendente. È diventata la seconda richiesta al sindacato, dopo la richiesta di garantire una pensione decente, con cui poter

sopravvivere. La graduatoria è proprio cambiata negli ultimi anni e questo contraddice questo concetto conservatore che sembra del secolo scorso. Non è molto realistico pensare che all'interno delle coppie solo una persona possa essere percettore di reddito. Si vede che questi conservatori non leggono le ricerche...” [Area sindacale]

Il divario retributivo tra uomini e donne viene quindi inquadrato dalle persone intervistate non soltanto come discriminazione economica e come una svalutazione del lavoro delle donne, ma anche come un fenomeno strettamente connesso alla divisione del lavoro familiare, che condiziona inevitabilmente il livello di investimento di entrambi i componenti della coppia nel lavoro retribuito. A tal proposito, la Comunità Europea ha recentemente indicato le misure che potrebbero essere adottate a livello europeo per contrastare il divario retributivo tra i sessi (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2009). In particolare vengono individuate quattro macro aree di intervento, per ciascuna delle quali vengono evidenziate le principali azioni da promuovere:

**1. Rivalutare il lavoro delle donne** attraverso: a) politiche di trasparenza sulla composizione dei salari e delle strutture retributive; b) sistemi di valutazione del lavoro liberi da pregiudizi di genere, al fine di misurare e confrontare i posti di lavoro, anche con contenuti sono diversi, ma di pari valore; c) la valorizzazione del ruolo delle parti sociali, che dovrebbero impegnarsi attivamente nella promozione della parità di retribuzione e di pratiche di contrattazione collettiva relative all'attuazione del principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne; d) il rafforzamento del ruolo degli Stati membri e la Commissione europea nell'affrontare il *gender pay gap*.

**2. Ampliare le misure di conciliazione per donne e uomini**, in modo da facilitare la conciliazione tra la vita professionale e privata.

**3. Affrontare la segregazione di genere nel mercato del lavoro** attraverso: a) lo scambio di buone prassi; b) la rottura degli stereotipi e delle tradizioni di genere; c) la comparazione di statistiche tra i diversi paesi membri.

**4. Intensificare la collaborazione tra i diversi attori** nel combattere il fenomeno del *gender pay gap*, non solo tra le parti sociali, ma anche tra coloro che hanno altri ruoli – istituzionali o politici – all'interno del mercato del lavoro.

Tra i diversi attori che sul territorio sono coinvolti dalla tematica oggetto di questa ricerca, nel corso delle interviste sono stati individuati come soggetti

potenziali promotori di cambiamento in particolare la pubblica amministrazione, con i servizi che mette a disposizione della cittadinanza, e i sindacati, nel loro ruolo di contrattazione con le aziende. Vediamo innanzitutto le posizioni che sono state espresse in relazione alla necessità di intensificare i servizi pubblici rivolti alla cura di anziani e bambini.

“Sugli asili nido c'è molto da fare. Fino a 10 anni fa qui i nidi esistevano solo a Merano e Bolzano. Anche qui c'era prevalentemente un freno politico che non ha permesso di andare avanti su questo aspetto, perché si è vissuti per anni nella bugia che le donne lavorano solo nei centri più grandi, descrivendo un mondo di contadinelle e di perfette famigliole campagnole. Sono sempre meno le donne che stanno completamente a casa, anche nelle zone periferiche. Perciò con un certo ritardo, ma si è riusciti a fare un lavoro abbastanza buono di copertura. Il discorso è complesso, ad esempio la nostra legge provinciale interviene in maniera abbastanza sostanziosa nel sostegno alle famiglie che tengono la persona anziana in casa. Però è sempre un ulteriore rischio ancora una volta per le donne. C'è stata un'euforia iniziale per poi tornare alle strutture pubbliche. La cura è talmente pesante che non è solo una questione economica. È bello che ci sia la possibilità se si vuole di avere un aiuto per tenere il proprio caro a casa, ma tante non ce l'hanno fatta. E tante hanno dovuto rimettersi sul mercato del lavoro dopo averlo lasciato” *[Area istituzionale]*

“Il problema è che nonostante le prerogative autonomistiche e il ricco bilancio provinciale, non ci sono sufficienti strutture sul territorio di accudimento per i bambini e spesso sono le donne stesse che devono vedere come organizzarsi all'interno dell'ambito familiare per l'accudimento dei bambini. I sindacati da un bel po' di tempo pongono la necessità di garantire a livello di tutto il territorio della provincia sufficienti strutture per far sì che la compatibilità tra vita familiare e vita lavorativa sia possibile. Però c'è anche da dire che c'è una parte conservatrice, cattolica, che dice “no, i bambini devono stare più a lungo possibile nelle famiglie” e da questo punto di vista ci sono un po' di frizioni tra le nostre rivendicazioni per queste strutture assistenziali che devono essere garantite dall'ente pubblico, dalla Provincia o dai Comuni stessi, e qui il mondo cattolico non è sempre d'accordo con queste posizioni” *[Area sindacale]*

“Sono tanti aspetti che concorrono e ovviamente bisogna insistere sui servizi pubblici che supportino le famiglie, ma non solo le famiglie tradizionali, in modo da creare le condizioni che ci sia possibilità per le donne di avere maggiore responsabilità sul lavoro, di potersi realizzare sul lavoro senza dover rinunciare a famiglia e figli. Sulla non autosufficienza è la stessa cosa. Sono sbagliate le politiche di tagli ai servizi pubblici per dare

soldi alle famiglie che poi si arrangiano. È proprio sbagliato, fa arretrare una responsabilità pubblica su problemi sociali per lasciare sole le famiglie”  
[Area sindacale]

“È nel diritto del datore di lavoro non concedere il part-time se le persone sono state assunte a tempo pieno. O rientrano con il loro orario normale di lavoro o sono costrette ad andare via. Ma il problema è che non ci sono strutture che ti coprono fino alla sera, l'asilo ti copre solo fino ad una certa ora. Ti puoi rivolgere ad una cooperativa, ma lì ci sono dei costi piuttosto alti... allora una mamma cosa fa? Fa due conti, o ha la nonna, la suocera o la zia che glieli tiene, oppure preferisce stare a casa” [Area mediazione lavoro]

Gli estratti di intervista sopra riportati mostrano quanto il potenziamento dei servizi pubblici rivolti alla cura di bambini e anziani, soprattutto nelle zone maggiormente periferiche, sia stato non solo un tema ricorrente nel corso delle interviste, ma anche un elemento che i soggetti di tutte le aree indagate – dalle istituzioni pubbliche ai sindacati, fino ai consulenti del lavoro – hanno individuato come una delle componenti principali per intervenire in maniera efficace sui differenziali retributivi tra uomini e donne. Per combattere le discriminazioni all'interno del mercato del lavoro, infatti, come più volte sottolineato, non si può non considerare anche l'organizzazione del lavoro all'interno delle famiglie.

Il secondo soggetto che potrebbe giocare un ruolo fondamentale nella lotta agli stereotipi di genere e nello specifico alle differenze di reddito tra uomini e donne è il sindacato. Tuttavia ad oggi la contrattazione sindacale, pur avendo mosso dei primi passi, non sembra aver ancora affrontato in modo organico e approfondito né il tema del *gender pay gap*, né quello della conciliazione tra lavoro e vita privata, inserendoli tra i punti principali di negoziazione nelle piattaforme sindacali (Murgia, Poggio, 2007).

“Credo che sarebbe importante parlare in maniera adeguata sia di salario, sia di altro. Il problema è che quando si parla di cura anche in sindacato si parla in automatico di donne. Si parla di sociale? Donne. Mancano i posti di asilo nido? Donne. Per questo poi volevo stare al gruppo della retribuzione salariale. Perché il coordinamento donne si deve sempre occupare di sociale anche in sindacato? Perché non abbiamo una ministra dell'economia? Perché allora come facciamo a dettare i comportamenti al mercato del lavoro se neanche nelle organizzazioni che dovrebbero tutelare una serie di questioni si riproducono gli stessi stereotipi? Perché le donne non possono occuparsi di salari e gli uomini di congedi?” [Area istituzionale]



“Culturalmente siamo così indietro... io sono convinta, che quanto possiamo fare come sindacato, è lavorare su messaggi, cercare di dare messaggi ai dipendenti. Se continuiamo a inserire cose migliorative riguardo la maternità e così via, cementifichiamo la situazione: o si va nella direzione che si trovano delle aziende col coraggio di puntare sui padri, come abbiamo fatto con l'ente bilaterale del commercio, allora si da un messaggio culturalmente molto importante, o non saprei cosa fare...” [Area sindacale]

Rispetto alle differenze di genere all'interno della contrattazione sindacale, la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) ha proposto alcuni ambiti su cui le parti sociali dovrebbero focalizzare l'attenzione, citando come primo punto di attenzione proprio i differenziali retributivi: discriminazioni salariali/parità salariali; segregazione di genere; accesso al lavoro/sicurezza del lavoro; conciliazione tra vita privata e vita lavorativa; culture e strutture organizzative.

Diversi studi comparativi a livello europeo hanno inoltre messo in evidenza il fatto che la contrattazione sindacale centralizzata contribuisca a ridurre i differenziali salariali in generale, e nello specifico anche il divario retributivo tra i sessi si riduce. Un aspetto da non trascurare è inoltre rappresentato dal divario retributivo tra settore pubblico e privato, che alimenta il *gap* salariale tra i sessi a tutti i livelli. Se in ambito pubblico – in cui è ampiamente presente la componente occupazionale femminile – il regime di contrattazione è abbastanza centralizzato, con sistemi di retribuzione piuttosto standardizzati, nel settore privato ci sono maggiori margini di discrezionalità, soprattutto per quanto riguarda i cosiddetti superminimi e i vari tipi di premialità. L'ampliarsi della forbice tra le retribuzioni nel settore privato e in quello pubblico contribuisce di conseguenza al crescere del *gender pay gap* complessivo, incrementando il divario tra luoghi di lavoro largamente tutelati e altri in cui spesso non vengono garantiti i criteri di trasparenza ed equità. Questo tipo di dinamiche viene peraltro alimentato dal generale declino del sindacato a livello europeo e dalla tendenza verso il decentramento della contrattazione e l'individualizzazione della retribuzione (Barth, Roed, Torp, 2002).

Nel corso della ricerca è emersa la consapevolezza da parte delle organizzazioni sindacali rispetto alla scarsa attenzione finora prestata alle questioni di genere ed in particolare ai differenziali retributivi tra uomini e donne, ma sono d'altra parte state elaborate, da sindacalisti/e di differenti sigle, delle interessanti riflessioni sulla necessità di sovvertire i modelli dominanti di genere e di organizzazione del lavoro.

“Sono questioni che abbracciano la società intera e torniamo alla questione madre, che forse abbiamo un’organizzazione sociale del lavoro che va ripensata completamente, orientata alle persone e non al mercato e al profitto, attraverso anche una programmazione economica. Io non ho le soluzioni, ma la visione deve essere molto più ampia. Il sindacato sicuramente è nato su un modello di lavoro maschio, a tempo indeterminato, dipendente e in fabbrica, questa è la costruzione culturale del sindacato. Ora questi modelli sono stati spazzati via dall’evoluzione o involuzione del mercato del lavoro, da una normativa sul lavoro che ha scardinato riferimenti storici. Quindi ci confrontiamo con una mutata realtà, ma devo dire che lo sforzo in sindacato c’è sempre, di pensare soluzioni nuove, ma in un ambito di confederalità, non a pezzi e a settori, in una visione che riunisce tutti quanti. Non è facile, perché quando non hai ampio consenso e c’è la crisi della vocazione, la mancata unione dei sindacati. Prendi la questione dell’immigrazione, stanno cercando di frantumare la solidarietà che è alla base della società e anche del lavoro. Dobbiamo andare avanti insieme per creare un discorso comune che crei delle condizioni di base per ognuno individuo. C’è da ricostruire una cultura, la cultura della solidarietà. Anche il concetto di parità sul lavoro va rivisto, perché va rivisto il lavoro, che sempre più spesso è mera necessità. Il lavoro è visto come la fatica di Sisifo, mi rendo conto che è un momento difficile e la battaglia è per mantenere i posti di lavoro, però forse anticipare un po’ più i tempi, buttando un po’ più in là lo sguardo non sarebbe male. Progettare un lavoro che sia diverso dal maschio nelle fabbriche non sarebbe male, anche per i maschi nelle fabbriche” [Area sindacale]

Dalla riflessione sopra riportata possiamo dunque sostenere che se da un lato non si può parlare di lavoro senza tenere in considerazione la sfera privata e familiare e gli altri ambiti di vita, dall’altro il raggiungimento di un sostanziale equilibrio di genere nella sfera privata non è esclusivamente una questione individuale e/o di coppia, ma chiama in causa l’intera collettività, a partire dalle organizzazioni lavorative, sino al più ampio insieme delle politiche territoriali.

Le politiche di genere volte a contrastare il fenomeno del *gender pay gap* rappresentano in questo senso un sistema complesso, caratterizzato dall’intreccio e dall’interazione tra diversi attori: le donne e gli uomini, ma anche le aziende, il sistema dei servizi pubblici e privati e il sistema di welfare. In quest’ottica far fronte alle problematiche relative ai differenziali retributivi tra uomini e donne non dovrebbe riguardare soltanto il mercato del lavoro, ma tutti gli elementi alla base di una generale crescita del territorio: la creazione di nuovi posti di lavoro, la realizzazione di azioni per l’innalzamento dell’occupazione femminile, una contrattazione sindacale

attenta alle questioni di genere, e una maggiore diffusione dei servizi di cura su tutto il territorio altoatesino. L'impegno per la realizzazione di politiche integrate a livello territoriale può in tale prospettiva tradursi in una strategia vincente per la crescita economica e sociale di un territorio, dal momento che l'annullamento del divario di retribuzione tra donne e uomini consentirebbe non solo il raggiungimento di una equità di genere, ma anche una maggiore redditività in tutti i settori dell'economia.

## Appendice

### Tracce di interviste

*Obiettivo generale:* comprendere le relazioni esistenti tra le scelte formative e professionali di donne e uomini, il fenomeno della segregazione occupazionale orizzontale e verticale, e la formazione dei differenziali retributivi di genere.

#### A) CONSIGLIERA DI PARITÀ

##### Mercato del lavoro locale

1. Come ex-consigliera di parità si è occupata in maniera approfondita delle questioni di genere in riferimento ai rapporti di lavoro in questa provincia. Quali sono a suo avviso le principali differenze tra uomini e donne nel mercato del lavoro della provincia di Bolzano? Com'è cambiata la situazione negli ultimi anni?
2. A suo parere esiste un problema di segregazione orizzontale? Quali sono le principali cause?
3. Ci sono delle differenze rispetto alle progressioni carriera (indagare la segregazione occupazionale di genere verticale)?
4. Ci sono delle differenze tra uomini e donne rispetto alle tipologie contrattuali con cui vengono assunti/e (tempo indeterminato e contratti a termine)?
5. Quanto viene utilizzato il contratto a tempo parziale? Chi lo utilizza maggiormente? Quanto incide sulla carriera professionale?
6. Le risulta che ci siano delle differenze, a parità di posizione professionale e titolo di studio, nelle retribuzioni di uomini e donne? Se sì, secondo lei per quali ragioni? Pensa che ci siano dei motivi, diversi da quelli economici, del perché uomini e donne sono pagati in modo diverso?

##### Servizi di conciliazione presenti sul territorio

7. Oltre agli strumenti di conciliazione legati al contratto di lavoro (congedi, permessi, studio, maternità, ecc.), ci sono altri servizi disponibili nella provincia di Bolzano? Se sì, quali?
8. Da chi vengono utilizzati maggiormente i servizi di conciliazione (asili nido, banche del tempo, ludoteche, assistenza anziani, associazioni, ecc.)? Sono sufficienti a coprire le richieste?

## **Strategie di intervento**

9. Quali sono le principali ragioni per cui uomini e donne si rivolgono alla consiglieria di parità? Quali sono i principali fenomeni di discriminazione?
10. Quanto incidono le questioni legate ai differenziali retributivi di genere?
11. Considerata l'esistenza di precise leggi sulla parità tra i sessi nel lavoro, anche in termini retributivi, quali sono secondo lei le strategie attraverso cui è possibile intervenire contro tali discriminazioni?
12. La consiglieria di parità lavora in sinergia con altri soggetti che si occupano di pari opportunità e contrattazione con le aziende? È mai stato affrontato il tema dei differenziali retributivi?
13. Quali azioni, a suo avviso, potrebbero essere efficaci per far fronte alle disuguaglianze retributive tra uomini e donne?

## *B) CONSULENTI DEL LAVORO*

### **Caratteristiche generali dei settori professionali**

1. Qual è il settore in cui opera maggiormente (manifatturiero, commercio, servizi, pubblici esercizi, informatico, cooperativo ecc.)?
2. In che tipo di lavori sono maggiormente coinvolti/e uomini e donne (segregazione occupazionale di genere orizzontale)?
3. Ci sono delle differenze rispetto agli inquadramenti professionali (indagare la segregazione occupazionale di genere verticale)?
4. Partendo dalla sua esperienza professionale, quali sono a suo avviso le principali differenze tra uomini e donne nei diversi settori lavorativi in relazione alle retribuzioni?

### **Differenziali retributivi tra uomini e donne**

5. Il lavoro che svolge le consente di avere un osservatorio privilegiato rispetto alla differenziazione economica tra uomo e donna nell'ambito lavorativo.
6. Nel settore in cui maggiormente è attivo vi sono discriminazioni e/o differenziazioni, dal punto di vista del trattamento economico-retributivo, tra uomo e donna presenti nei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (es. indennità di maternità)?
7. In base alle sue conoscenze, quali sono gli elementi e/o tipicità legati ai percorsi lavorativi che solitamente le aziende utilizzano in forma differenziata tra uomini e

donne (es. premi, benefit, avanzamento di carriera, accesso al lavoro straordinario, ecc.)?

8. Quali sono le principali logiche di differenziazione da parte delle aziende dal punto di vista dei premi, benefit, accesso al lavoro straordinario, avanzamento di carriera tra uomini e donne? Perché si osservano le note differenze quantitative e qualitative nel trattamento economico complessivo? Quali gli elementi caratterizzanti?

9. Quali sono le ragioni per cui si ritiene abitualmente tra gli imprenditori che le donne siano un costo (maggiore degli uomini)? Che ricadute si osservano in termini di trattamento economico e di altre opportunità eventualmente offerte dall'azienda (orari particolari, ecc.)?

### *C) OPERATORI/TRICI DEI SERVIZI DI ORIENTAMENTO – DIRETTORI/TRICI DEL PERSONALE*

#### **Caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici**

1. Quante persone in generale si rivolgono al vostro servizio di orientamento/formazione professionale? Che caratteristiche hanno: sono più uomini o donne? In che misura? Qual è l'età media degli uomini e delle donne? Che incidenza hanno le persone straniere?

2. Qual è il profilo formativo degli uomini e donne che si rivolgono a voi? Ci sono delle differenze?

#### **Tipi di orientamento / formazione professionale**

3. Quali sono i settori professionali in cui c'è maggiore ricerca del lavoro? Ci sono delle differenze tra la gamma delle professioni a cui aspirano gli uomini e quella a cui aspirano le donne?

4. Ci sono delle differenze tra donne e uomini rispetto alle motivazioni espresse nei confronti del lavoro? Quali sono le principali?

5. Quanto conta la retribuzione per uomini e donne nella ricerca del lavoro?

6. A suo parere esiste la consapevolezza, negli uomini e nelle donne che si rivolgono a voi, delle differenze di genere nel mercato del lavoro e nello specifico rispetto alle differenze retributive?

7. In che misura vi è o meno corrispondenza tra formazione scolastica e formazione/orientamento professionale? Ci sono delle differenze tra uomini e donne?

8. In che misura la creazione d'impresa rientra nelle vostre attività di orientamento/formazione professionale? In che misura sono coinvolti uomini e donne?

9. Avete dei feedback rispetto agli esiti delle vostre attività di orientamento/formazione professionale (percorsi di inserimento lavorativo, stage, ecc.)? Il livello di successo è maggiore per gli uomini o per le donne?

### **Strategie di intervento**

10. All'interno delle vostre attività di orientamento/formazione professionale viene affrontato il tema delle pari opportunità e delle discriminazioni di genere nel mercato del lavoro? Se sì, in che modo?

11. Il personale che si occupa di orientamento/formazione professionale è attento rispetto alle differenze di genere e agli aspetti retributivi? In che modo?

12. Il vostro servizio di orientamento/formazione professionale lavora in sinergia con altri soggetti che si occupano di lavoro e formazione (scuole, università, aziende private, pubblica amministrazione, ecc.)? Se sì, c'è un'attenzione alle differenze di genere?

13. Quali azioni, a suo avviso, i servizi di orientamento/la formazione professionale possono mettere in atto per far fronte alle disuguaglianze retributive tra uomini e donne?

### *D) RESPONSABILI RISORSE UMANE DI IMPRESE ALTOATESINE MEDIO-GRANDI – DIRETTORE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA*

### **Le carriere**

1. Mi può descrivere in base a quali criteri viene selezionato il personale in questa organizzazione (indagare sia per contratti a tempo determinato che indeterminato)? Come avvengono i colloqui di assunzione e chi li conduce? Come avviene l'inquadramento contrattuale e di conseguenza di livello retributivo?

2. Esistono differenze di opportunità e di percorso a seconda dei diversi ambiti e dipartimenti (dipartimenti in cui la carriera avviene in modo più fluido, maggiore mobilità ascendente)?

3. Quali sono i criteri su cui si basano le progressioni di carriera, l'aumento degli scatti retributivi e l'assegnazione di premi? (*anzianità, competenze, titolo di studio, risultati raggiunti, disponibilità, quantità di tempo che si trascorre all'interno dell'organizzazione, ecc.*)

4. Vi sono delle differenze tra le carriere degli uomini e delle donne? Se sì, secondo lei per quali ragioni (segregazione orizzontale e verticale)?
5. Che ruolo giocano le interruzioni di carriera (per maternità o cura di familiari) rispetto alla retribuzione di uomini e donne?

### **Flessibilità e politiche di conciliazione**

6. Com'è regolamentato il part-time? Che forme sono previste (verticale/orizzontale)? Da chi viene utilizzato maggiormente? È compatibile con i ruoli dirigenziali? Come incide sulla retribuzione?
7. Esistono altri strumenti di flessibilità (entrata/uscita flessibile, banca delle ore, ecc.)? Da chi sono utilizzati maggiormente?
8. Nella sua azienda c'è un accordo integrativo aziendale che tratta le materie della flessibilità e delle politiche di conciliazione, migliorativo rispetto a quanto previsto da norme statali e dal CCNL?
9. All'interno di questa organizzazione come sono regolati gli strumenti di conciliazione? (maternità/ paternità, congedi, permessi, ecc.)? Da chi vengono utilizzati maggiormente? L'utilizzo di congedi, permessi, ecc. può incidere sulle carriere professionali?

### **Le differenze retributive tra uomini e donne**

10. In generale le sembra che in questa organizzazione ci siano delle differenze retributive tra uomini e donne? Se sì, secondo lei per quali ragioni?
11. Quali sono a suo avviso le dinamiche organizzative (formali e informali) che portano a delle differenze retributive tra uomini e donne? Si tratta esclusivamente di fattori economici o pensa che ci siano talvolta altre ragioni (culturali, ecc.)?
12. Il tema delle differenze retributive tra uomini e donne è mai stato problematizzato nella gestione delle risorse umane? In che modo?

*E) RESPONSABILI DI: AZIENDE DI SELEZIONE DEL PERSONALE - CENTRI DI MEDIAZIONE LAVORO - AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO*

### **Caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici che si rivolgono all'agenzia**

1. Quante persone in generale si rivolgono alla vostra agenzia?
2. L'agenzia è contattata soprattutto da uomini o da donne? In che misura? Qual è



- l'età media degli uomini e delle donne? Che incidenza hanno le persone straniere?
3. Quali motivazioni esprimono le donne e gli uomini nei confronti del lavoro? Ci sono delle differenze tra donne e uomini? Quali quelle più evidenti?
  4. Qual è il profilo formativo degli uomini e donne che si rivolgono a voi?
  5. Quali sono i settori professionali in cui c'è maggiore ricerca del lavoro? Quali sono le precedenti esperienze professionali di uomini e donne?
  6. Esistono delle differenze tra i lavori (tipo di occupazione, durata del contratto, retribuzione) per i quali vengono assunti gli uomini e quelli per cui vengono assunte le donne?
  7. Le sembra che ci siano delle differenze retributive tra uomini e donne? Se sì, secondo lei per quali ragioni? Pensa che ci siano dei motivi, diversi da quelli economici, del perché uomini e donne sono pagati in modo diverso?
  8. In che misura vi è o meno corrispondenza tra formazione scolastica e occasione di lavoro? Ci sono delle differenze tra uomini e donne?
  9. Secondo la sua esperienza quanto conta la retribuzione nella ricerca di lavoro per uomini e donne?

### **Tempi di attesa e collocamento**

10. Mi può descrivere in base a quali criteri viene selezionato il personale nella vostra agenzia? Come avvengono i colloqui di selezione? Trova che ci siano delle differenze tra uomini e donne?
11. Quali sono i percorsi lavorativi e contrattuali sperimentati da uomini e donne che si rivolgono alla vostra agenzie? Che incidenza hanno i contratti part-time? Che incidenza hanno i contratti a termine?
12. Quali sono le differenze di genere rispetto ai percorsi lavorativi e contrattuali sperimentati (più o meno frammentati, più o meno coerenti, ecc.)?

### **Caratteristiche e intenzioni delle imprese che si rivolgono alle agenzie interinali**

13. Quali sono le caratteristiche delle imprese che si rivolgono alla vostra agenzia: a) dimensioni (numero addetti); b) settore di attività; c) imprese localizzate nel territorio della provincia di Bolzano o anche fuori provincia?
14. Quali sono i fabbisogni occupazionali delle imprese (che figure professionali cercano; di che livello)? In quali situazioni sono maggiormente ricercate le donne e in quali gli uomini?

15. é più semplice collocare un uomo o una donna nel mercato del lavoro in provincia di Bolzano (indagare le specificità per i diversi settori professionali)?
16. Gli inquadramenti e i livello retributivi cambiano a seconda del fatto che le aziende selezionino un uomo o una donna?
17. Che immagine le sembra che le imprese abbiano dei lavoratori e delle lavoratrici?
18. Quali strategie a suo avviso potrebbero essere attivate dalle aziende di selezione del personale / agenzie interinali / centri di mediazione lavoro per contrastare il cosiddetto *gender pay gap*?

## F) SINDACALISTI/E

### Le carriere

1. Nella categoria di lavoro di cui si occupa ci sono delle tendenze generali rispetto ai criteri di assunzione (sia per contratti a tempo determinato che indeterminato)? Come avvengono le selezioni? Come avviene l'inquadramento contrattuale e di conseguenza di livello retributivo? Ci sono differenze a seconda del tipo di azienda? Quali?
2. Quali sono secondo lei i criteri su cui si basano le progressioni di carriera, l'aumento degli scatti retributivi e l'assegnazione di premi? (*anzianità, competenze, titolo di studio, risultati raggiunti, disponibilità, quantità di tempo che si trascorre all'interno dell'organizzazione, ecc.*)
3. Secondo lei vi sono delle differenze tra le carriere degli uomini e delle donne? Se sì, secondo lei per quali ragioni (segregazione orizzontale e verticale)?
4. Per la sua esperienza quanto incidono le interruzioni di carriera per maternità/cura di familiari?

### Flessibilità e politiche di conciliazione

5. In questo settore quanto è diffuso il part-time? Com'è regolamentato (verticale/orizzontale)? é compatibile con l'occupazione di ruoli dirigenziali? Come incide sulla retribuzione?
6. Quanto sono diffusi gli strumenti di flessibilità (turni, straordinari, entrata/uscita, banca delle ore, pause pranzo, recuperi, ecc.)?
7. Le sembra che nel suo settore siano diffusi gli strumenti di conciliazione (maternità/paternità, congedi, permessi, ecc.)? Da chi vengono utilizzati maggiormente? L'utilizzo di congedi, permessi, ecc. può rappresentare un ostacolo

allo sviluppo delle carriere professionali? In che modo?

### **Le differenze retributive tra uomini e donne**

8. In generale le sembra che in questo settore ci siano delle differenze retributive tra uomini e donne? Secondo lei per quali ragioni?

9. Se dovesse guardare alla gestione del personale e ai criteri utilizzati per le progressioni di carriera per esplorare il perché ci siano delle differenze retributive tra uomini e donne, a che cosa farebbe riferimento?

10. Pensa che ci siano dei motivi, diversi da quelli economici, del perché uomini e donne sono pagati in modo diverso?

11. Il tema delle differenze retributive tra uomini e donne è mai stato problematizzato in sede di contrattazione integrativa (aziendale o territoriale)? In che modo?

12. é mai capitato che qualcuno si sia rivolto alla vostra categoria in merito al problema dei differenziali retributivi di genere?

13. Quali sono a suo avviso le strategie di intervento che il sindacato può mettere in atto per contrastare le discriminazioni di genere nei livelli retributivi?

## Riferimenti bibliografici

- Addis, E., Waldmann, R. (1996) "Struttura salariale e differenziale per sesso in Italia", *Economia e lavoro*, vol. 30, n.1-2, pp. 87-103.
- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2009) *Opinion on the effectiveness of the current legal framework on equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap*, European Commission, Brussels.
- Alvesson, M., Billing, Y.D. (1992) "Gender and Organization: Toward a Differentiated Understanding", *Organization Studies*, vol. 13, n. 2, pp. 73-106.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., Robson, K. (2001) "Tests of time: organisational time-reckoning and the making of accountants in two multi-national accounting firms", *Accounting, Organisations and Society*, vol. 26, n. 2, pp. 99-122.
- Babcock, L., Laschever, S. (2004) *Le donne non chiedono. Perché le donne contrattano meno degli uomini negli affari, nella professione, nella vita privata*, Il Sole 24 ore, Milano.
- Balbo, L. (1978) "La doppia presenza", *Inchiesta*, n. 32, pp. 3-6.
- Barth E., Roed M., Torp E. (2002) *Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries*, Institute for Social Research, Oslo.
- Battistoni, L. (a cura di) (2003) *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn, Roma.
- Beck, U. (1999) *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Campus, Frankfurt [trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino, 2000].
- Becker, G.S. (1981) *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bettio, F., Smith, M., Villa, P. (2009) "Women in the current recession. Challenges and Opportunities", paper presentato alla conferenza *What does gender equality mean for economic growth and employment?*, Stoccolma, 15-16 ottobre.
- Blau, F.D., Kahn, L.M. (2003) "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n. 1, pp. 106-144.
- Blinder, A.S. (1973) "Wage discrimination: reduced forms and structural estimates", *The Journal of Human Resources*, vol. 8, n. 4, pp. 436-55.
- Bombelli, M.C. (2000) *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, Milano.
- Bourdieu P. (1998) *La domination masculine*, Seuil, Paris [trad. it. *Il dominio maschile*, Feltrinelli, Milano, 1998].
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2000) *All'ombra della mascolinità. Storie di imprese e di genere*, Guerini, Milano.
- Budig, M.J., England, P. (2001) "The Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, vol. 66, n. 2, pp. 204-225.
- Cardano, M. (2003) *Tecniche di ricerca qualitativa: percorsi di ricerca nelle scienze sociali*, Carocci, Roma.
- Cgil (2009) *Donne e politiche formative nella crisi*, Roma.
- Chiesi, M. et al. (2002) "La maternità come sfida di Diversity Management", *Sviluppo & Organizzazione*, n. 194, pp. 73-89.

- Cnel (2008) Dossier di documentazione “I differenziali retributivi di genere nel nostro Paese”, Roma.
- Cozza, M., Murgia, A., Poggio, B. (2008) “Traiettorie ed intrecci nelle storie di carriera di uomini e donne. Una lettura di genere delle transizioni tra lavoro e non lavoro”, *Sociologia del lavoro*, n. 110, pp. 201-212.
- Degasperi, M., Podestà, F. (2007) “Le disparità di genere in quattro organizzazioni del Trentino”, *I quaderni di Gelso*, n. 3, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Trento.
- Di Pietro, P., Piccardo, C., Simeone, E. (2000) *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Guerini e Associati, Milano.
- European Commission (2009) *Close the Gender pay gap*, Brussels.
- European Commission (2006) *The Gender Pay gap – origins and policy responses – a comparative review of 30 European Countries*, Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) *Quality of women’s work and employment. Tools for change*, Foundation paper, n. 3, dicembre.
- Fagan, C., Burchell, B., (2002) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Favaro, D., Magrini, S. (2008) “Group versus individual discrimination among young workers: a distributional approach”, *Journal of Socio-Economics*, n. 37, pp. 1856-1879.
- Flabbi, L. (1997) “Discriminazione di genere e rendimenti dell’istruzione: un’analisi su microdati individuali”, *Rivista di Politica Economica*, vol. 87, n. 12, pp.173-213
- Fudge, J., Owens, R. (2006) (a cura di) *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart, Oxford.
- Gherardi, S. (1995) *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*, Sage, London [trad. it. *Il genere e le organizzazioni: il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, Cortina, Milano, 1998].
- Gherardi, S., Poggio, B. (2003) *Donna per fortuna, uomo per destino*, Etas, Milano.
- Gough, O. (2001) “The impact of the gender pay gap on post-retirement earnings”, *Critical Social Policy*, vol. 21, n. 3, pp. 311-334.
- Huften, O. (1991) “Donne, lavoro e famiglia”, in G. Farge, N.Z. Davis (a cura di) *Storia delle donne. Dal rinascimento all’età moderna*, Laterza, Bari.
- Isfol (2009) “Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili”, Collana studi Isfol, n. 2, gennaio.
- Isfol (2007) *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma.
- Iter (a cura di) (2001) *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Angeli, Milano.
- McDowell, L. (1991) *Life without Father and Ford: the New Gender Order of Post-Fordism*, “Transactions of the Institute of British Geographers”, n. 16, 1991, pp. 400-419.
- Mundo, A., Rustichelli, E. (2007) “Differenziali retributivi di genere: evidenze dai

- dati di fonte amministrativa”, in Isfol (a cura di) *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma, pp. 183-197.
- Murgia, A., Poggio, B. (2007) “L’integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale”, *I quaderni di Gelso*, n. 14, Edizioni 31, Trento.
- Nannicini, A. (2008) “Una manciata di anni e un triangolo. Pratiche e conoscenza dei femminismi italiani intorno alla precarietà”, *Genesis*, vol. VII, n. 1-2, pp. 41-61.
- Oaxaca, R. (1973) “Male-female wage differentials in urban labor markets”, *International Economic Review*, vol. 14, n.3, pp. 693-709.
- Padoa Schioppa F., Kistoris, F. (2007), *Il costo della discriminazione: le donne nel mercato del lavoro italiano*, Paper presentato al Festival dell’Economia, Trento, 2 giugno.
- Palidda, R. (2008) “Diversamente atipiche. Disuguaglianze di genere e costi della flessibilità”, *Genesis*, vol. VII, n. 1-2, pp. 15-40.
- Piazza, M. (2005) “La conciliazione come elemento chiave nella costruzione di un nuovo welfare: uno studio di caso”, *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, pp. 261-276.
- Plaseller, C., Vogliotti, S., Zeppa, A. (2005) “La situazione reddituale e patrimoniale delle famiglie in provincia di Bolzano 2003-2004”, *Collana Astat* n. 117.
- Poggio, B., Murgia, A., De Bon, M. (2010) *Interventi organizzativi e politiche di genere*, Carocci, Roma.
- Riva, E. (2009) *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita e Pensiero, Milano.
- Rosti, L. (2006) “La segregazione occupazionale in Italia”, in A. Simonazzi (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica*, Carocci, Roma, pp. 93-111.
- Rustichelli, E. (2008) *I differenziali retributivi di genere. Definizione, problemi metodologici, misurazione. I risultati dell’indagine ISFOL*, materiali del convegno “Gender Pay gap”, ISFOL, Roma, 14 luglio.
- Sabbadini, L.L. (2010) *Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale*, Istat, Roma.
- Saraceno, C. (2005) “Le differenze che contano tra i lavoratori atipici”, *Sociologia del Lavoro*, n. 97, pp. 15-24.
- Smithson, J., Lewis, S., Cooper, C., Dyer, J. (2004) “Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession”, *Work Employment and Society*, vol. 18, n. 1, pp. 115-135.
- Villa, P. (2010) *Differenziali retributivi di genere. Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne*, Progetto FSE Di.Re, Formazione professionale in lingua italiana, Provincia Autonoma di Bolzano.
- Villa, P. (2006) *The gender pay gap in Italy*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-general Employment and Social Affairs, Unit G1 ‘Equality between women and men’.
- Vogliotti, S. (2010) “Colmare il divario retributivo tra uomini e donne”, *Newsletter* n. 1/2010, AFI-IPL, Bolzano.

- Vogliotti, S. (2009) “Differenze di genere nel mondo del lavoro dipendente in Alto Adige”, *Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2008*, n. 9, AFI-IPL, Bolzano.
- Vogliotti, S. (2006) “Il rientro al lavoro dopo la maternità. Un’analisi longitudinale tra aspettative e realtà”, *Documentazione AFI-IPL*, n. 29, Bolzano.
- Vogliotti, S. (2004) (bilingue-zweisprachig) *Linee guida per la conciliazione di lavoro e famiglia nelle aziende - Leitlinien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Betrieben*, Iniziativa Comunitaria Equal – Projekt Equal “Gender competency” - EBK, Ente bilaterale terziario Prov. di Bolzano /EBK Körperschaft für den Tertiärsektor Prov. Bozen
- Vogliotti, S., Zeppa, A. (2006) “I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige”, *Documentazione AFI-IPL*, n. 30, Bolzano.
- Vogliotti, S., Pighin, E. (2003) “Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige”, *Documentazione AFI-IPL*, n. 23, Bolzano.
- Zanuso, L. (1987) “Gli studi sulla doppia presenza: dal conflitto alla norma”, in M. C. Marcuzzo, A. Rossi-Doria (a cura di) *La ricerca delle donne. Studi femministi in Italia*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Zanutto, A. (a cura di) (2008) “I costi di non parità”, *I quaderni di Gelso*, n. 15, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Trento.

*“DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE” nf 2/189/08*

*progetto realizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano - Formazione professionale in lingua italiana con co-finanziamento del Fondo Sociale Europeo in partnership con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento, l'AFI/IPL Istituto promozione lavoratori e la Rete donne-lavoro.*

Quali sono le dinamiche sottese al fenomeno del gender pay gap? Perché le donne continuano ad occupare posizioni meno retribuite rispetto agli uomini? Come è possibile combattere questo tipo di discriminazione? A partire da queste domande il volume approfondisce le ragioni del diverso valore attribuito al lavoro di donne e uomini all'interno del mercato del lavoro altoatesino, prendendo in considerazione le chiavi di lettura offerte da una serie di testimoni privilegiati, ovvero di attori che ricoprono ruoli strategici all'interno del mercato del lavoro e della formazione professionale locale. Alla luce dei risultati della ricerca vengono inoltre proposte delle dimensioni di intervento per attivare processi di cambiamento e innovazione al fine di raggiungere condizioni di equità di genere nei ruoli occupazionali e nei livelli salariali.

**Annalisa Murgia** è docente del Master in Politiche di genere nel mondo del lavoro dell'Università di Trento e insegna Introduzione al mondo del lavoro presso la stessa università.

**Barbara Poggio** insegna Sociologia del Lavoro e Sociologia dell'Organizzazione presso l'Università di Trento, dove coordina il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere.

**Silvia Vogliotti** è economista e ricercatrice dell'AFI/IPL Istituto per la promozione dei lavoratori di Bolzano, si occupa di problematiche di genere, mercato del lavoro e welfare locale.

