

L'impegno delle donne nelle professioni e nei posti di responsabilità rappresenta un volano di sviluppo

Pari opportunità solo sulla carta

Le manager sono un terzo dei maschi. E guadagnano meno

DI BARBARA CASAGRANDE

Il tema della pari opportunità, nell'ambito del quale si inserisce quello del «Pay-gap: differenziali retributivi di genere», titolo della tavola rotonda che si terrà al Cnel a Roma il 4 ottobre, è tenuto in grande considerazione dalle organizzazioni della dirigenza che considerano l'impegno della donna anche nelle professioni e specialmente nei posti di più elevata responsabilità, un volano di sviluppo e un moltiplicatore di reddito, che produce a sua volta altra occupazione e aumenta i consumi.

In particolare, nell'ambito della Cida è attivo il coordinamento delle pari opportunità, che, tra l'altro, mette in rete le esperienze del gruppo Minerva di Federmanager e del gruppo di pari opportunità di Cida-FP, nell'ambito della Confedir-Mit la componente di Manager Italia vede operare un coordinamento donne. Trattasi di gruppi che affrontano il tema, attuale, della leadership al femminile, monitorando i dati della presenza delle donne nelle professioni e nelle carriere, nonché proponendo azioni a sostegno.

Questi gruppi hanno lavorato, negli ultimi anni, anche sulle differenze retributive di genere nella dirigenza e nelle alte professionalità.

Ciò che emerge da ogni indagine è, in primis, che le pari opportunità per legge e per contratto sono indiscusse; oggi in nessuna disposizione normativa e in nessuna norma pattizia né nel settore pubblico, né nel settore privato si prevede espressamente una qualche «differenziazione» retributiva e/o di carriere in base al sesso.

Ma i dati concreti sulla realtà occupazionale manageriale delle donne evidenziano che ancora si può lavorare: infatti, pur a fronte di pari opportunità teoriche sia legislative che contrattuali di fatto le donne manager sono un terzo degli uomini. È un dato europeo, pressoché analogo nel pubblico e nel privato (cfr. Equality Report 2008).

L'Italia, in particolare, deve registrare il dato positivo di essere cresciuta nella presenza di manager al femminile dal 2001 al 2006 dal 17% al 30%, collocandosi così in media europea.

I paesi europei con più alto tasso di impegno femminile nel management sono quelli con maggiori servizi alla persona e infrastrutture più sviluppate (Svezia, Norvegia, Danimarca).

In Italia, in particolare, con riferimento specifico alle differenze retributive, da una indagine del gruppo Minerva di Federmanager tra i dirigenti delle aziende industriali, risulta che le dirigenti donne guadagnano il 12% in meno di colleghi uomini, mentre non emergono

differenze sui benefits.

Una ricerca dell'associazione lombarda di Manageritalia mette in rilievo il fatto che la presenza femminile all'interno delle aziende del commercio è collocata nelle posizioni inferiori dell'organigramma, e nelle aziende di grandi dimensioni le donne sono collocate in settori e aree professionali/funzionali più «femminilizzati». La diversa collocazione di uomini e donne dirigenti nell'organigramma aziendale si riflette, di conseguenza, sugli aspetti potestativi ed economici associati ai differenti ruoli. Alla definizione delle strategie aziendali partecipa il 33% delle manager e il 48% dei colleghi; mentre detiene la responsabilità operativa sui processi di attuazione il 30% delle donne e il 20% dei dirigenti. Se si focalizza l'attenzione sugli aspetti economici (reddito percepito e fringe benefit), si osserva che gli uomini che guadagnano più di 100 mila euro sono il 41%, le donne il 26%. Il pay gap sembrerebbe persistere anche a parità di qualifica. Infatti, l'85% dei manager fruiscie di fringe benefit, contro il 71% delle colleghe. Anche in questo caso, a parità di qualifica, le manager fruiscano di fringe benefit in misura minore.

Nella managerialità pubblica si verifica che una più alta retribuzione è correlata ad incarichi

di dirigenza generale, cui si accede per nomina in una certa misura discrezionale.

I dati dimostrano che le donne dirigenti che accedono per concorso sono più di un terzo (38%), perché le ragazze studiano con impegno e ottengono all'Università ottimi risultati. Purtroppo, dopo l'accesso, gli stessi dati dimostrano che la progressione di carriera – ovvero l'accesso alla dirigenza generale, cui è connesso un differenziale retributivo consistente – vede una preferenza verso i colleghi uomini (75% di uomini tra i dirigenti di I fascia a tempo indeterminato nei ministeri, a fronte del 25% di donne - fonte Conto annuale RGS), pur attingendosi da una platea, come visto, differenzialmente ripartita. Parimenti, ogni volta che una nomina dirigenziale di alto profilo prescinde da una procedura concorsuale o para-concorsuale, nell'impiego pubblico risultano preferiti gli uomini (66% di uomini tra i dirigenti di I fascia a tempo determinato, a fronte del 34% di donne - fonte Conto annuale RGS).

Nella scuola, invece, si osserva una diversa tendenza: la maggioranza dei dirigenti scolastici (ex presidi) sono donne: prendendo a campione tre regioni, una del Nord, una del Centro e una del Sud verificammo che in Lombardia, il 51,8 dei presidi delle scuole primarie e secondarie di primo grado sono donne, nel Lazio la percentuale sale al 65% e in Sicilia è del 55,3%. Le donne presidi sono anche tra coloro che percepiscono le retribuzioni più elevate rispetto ai colleghi uomini: ciò in quanto gli Istituti comprensivi, collocati nella fascia retributiva più alta sono soprattutto quelli che raggruppano scuole primarie e secondarie di primo grado.

In Europa, ove vi sono maggiori servizi di supporto alla famiglia (asili nido, assistenza ad anziani), ma anche servizi pubblici migliori in genere (ad esempio, trasporto pubblico urbano), l'impegno professionale ai più alti livelli da parte delle donne è favorito.

Oggi in Italia chiediamo alle

donne dirigenti anche del privato di lavorare di più, ed è stata innalzata l'età pensionabile, equiparandola a quella delle donne della p.a. Ma se un paese chiede alle sue donne di lavorare più anni fuori casa, proprio negli anni in cui ci si aspetta dalle donne una presenza di custodia familiare speciale verso anziani e piccoli, dobbiamo offrire loro servizi maggiori e migliori, in quantità e qualità.

Occorre oggi interrogarsi sul «valore aggiunto» della managerialità al femminile, sull'apporto specifico che offre in azienda.

Dobbiamo chiederci: la differenza tra i sessi è o non è differenza di approccio ai problemi?

L'essere donna determina o no una differente capacità di problem solving di una donna dirigente rispetto a un uomo, una differente capacità di motivare i collaboratori, una differente attitudine a gestire alcuni processi?

Auspichiamo la nascita di un gruppo Donne della Costituente manageriale, recentemente nata su iniziativa della Cida e della Confedir-Mit, che avvii studi, riflessioni e approfondimenti in tutti i campi delle scienze umane (mediche, sociologiche, filosofiche, economiche) per giungere a una risposta.

Se esse, e anche le statistiche, ci diranno di sì, la questione di fondo dei prossimi anni sarà

non più quella di realizzare pari opportunità anche di fatto, oltre che di diritto.

La questione sarà quella di valorizzare e promuovere della specificità e, per certi versi, della ricerca, in svariati ambiti, oggi inimmaginabili, della leadership al femminile, per la crescita del paese.

** responsabile del Coordinamento Donne Cida*

Pagina a cura di
CIDA

Confederazione italiana
Dirigenti e Alte professionalità
Via Barberini 36, 00187 Roma
tel. 06/97605111 fax 06/97605109
e-mail dirigenti@cida.it



AL VIA LA COSTITUENTE MANAGERIALE

Prove tecniche di unità

Ad agosto hanno costituito, con il nome provvisorio di Costituente manageriale, il nuovo soggetto per rappresentare unitariamente dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.

Nella fase transitoria, sino alla nascita definitiva del nuovo soggetto, prevista entro sei mesi, massimo un anno, Costituente manageriale sarà guidata da un comitato ristretto composto da Silvestre Bertolini (attuale presidente Confedir-Mit), che sarà anche il coordinatore, Giorgio Corradini (attuale presidente Cida) e Giorgio Ambrogioni (presidente Federmanager).

«L'obiettivo», dice Silvestre Bertolini, coordinatore di Costituente manageriale, «è quello di essere da subito l'interlocutore unico del management e delle alte professionalità del pubblico e del privato nei confronti delle istituzioni, subentrando in questo a Cida e Confedir-Mit. Mi preme sottolineare come da parte di tutti vi sia stata la massima disponibilità a mettersi al servizio dell'interesse comune e, visto il difficile momento economico e sociale, a portare il contributo fattivo di manager e alte professionalità e dei loro rappresentati alla definizione delle linee guida per uscire da questa grave situazione e tornare a lavorare per un futuro migliore».

«Costituente manageriale», chiude Bertolini, «ha debuttato il 26 agosto presentandosi all'opinione pubblica con un avviso dal titolo

“I manager per il paese”, quello è e resta il nostro impegno. Rappresentare meglio management e alte professionalità del pubblico e del privato, ma soprattutto portare il loro contributo in termini di idee, proposte e azioni per il futuro del paese. Siamo passati subito ai fatti e faremo questo nell'interesse di tutti, soprattutto dei giovani, delle donne, dei pensionati. Soprattutto dei tanti italiani che non possono e non vogliono credere che si sia caduti così in basso. Bocciamo in toto la manovra che agisce solo sul fronte delle entrate, colpendo sempre e solo i soliti noti (dipendenti e pensionati e ancor più il pubblico impiego) che già pagano le tasse, non taglia né la spesa improduttiva né i troppi privilegi della politica, non prevede nulla per la crescita. Insomma, dopo più di un mese nel quale il governo ha attuato un teatrino indegno di un paese civile, ci ritroviamo con una manovra che non ha risolto quasi nulla e che ci mette di fronte a scelte necessarie e vitali per il nostro futuro, che non vorremmo continuassero a non colpire evasione, inefficienze e privilegi e invece continuassero a toccare i soliti noti (dipendenti e pensionati). Scelte che la politica sembra non voler fare e che vogliamo contribuire a imporre, decidere e attuare. Soprattutto c'è bisogno di ridare fiducia, non tanto e non solo ai mercati, ma al paese. Una fiducia che questa politica pare proprio incapace non di dare, ma anche solo di palesare».

