

## FESTA DELLA DONNA: INCONTRO IN BOSCH

### 1. INTRO

“*We want sex (equality)*” è un film del 2010, che probabilmente in tanti abbiamo visto, che racconta dell’occupazione della fabbrica Ford in Inghilterra ad opera di centottantasette donne che, nel 1968, lottarono per avere riconosciuti i loro diritti.

Le donne inglesi del ’68 combattevano per essere riconosciute “specializzate” come i colleghi uomini e quindi, come i colleghi, ricevere salari più elevati. Equi, in proporzione a parità del lavoro svolto.

Quelle donne hanno avuto ragione, e hanno ottenuto la parità retributiva: si era nel 1968, eppure la tematica delle “pari opportunità” è sempre attuale, sempre presente, nonostante sia il fil rouge che lega le coraggiose donne della Ford inglese, i Padri Costituenti Europei e noi tutte donne italiane in un percorso che ha ormai ben più di mezzo secolo.

Non a caso, diverse ricerche in materia hanno definito la “parità di retribuzione” come “bersaglio mobile”, sottolineando quindi la costante evoluzione della tematica, complici i cambiamenti economici e sociali.

Perché dico che il tema della parità di trattamento nasce oltre mezzo secolo fa: perché (pur trovando il principio di non discriminazione una tutela nella nostra Costituzione) è nel 1957, con la ratifica del Trattato di Roma, istitutiva la Comunità Economica Europea (c.d. CEE), che viene sancito il principio di non discriminazione e di parità di trattamento tra uomo e donna; principio che è oggi confluito nell’art. 157 TFUE e negli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell’UE, meglio conosciuta come Carta di Nizza, che rappresenta una sorta di “Costituzione Europea”.

Il recepimento del diritto primario UE all’interno degli ordinamenti nazionali ha prodotto, in Italia, il *Testo Unico sulle pari opportunità* (2006) che, diviso in quattro libri, si occupa della promozione delle pari opportunità, appunto, tra uomo e donna in generale (artt. 1 - 22), nei rapporti etico-sociali (artt. 23 - 24), nei rapporti economici (artt. 25- 55) ed in quelli civili e politici (artt. 56 - 58).

La tematica è tanto “calda” quanto risalente ed ha, nel corso del tempo, avuto un certo sviluppo, seppur lento, sia in ambito socio-culturale che in ambito giuridico.

Ciò che stupisce però è che a fronte di una puntuale, sebbene non esaustiva, normativa (nazionale e sovranazionale) ciò che sembra rimanere indietro è proprio la mentalità della società che, come dimostra anche il film, è addirittura partita in svantaggio (basti pensare che il Trattato di Roma e quindi il principio di non discriminazione è stato ratificato 10 anni prima della rivolta del ’68).

Oggi, 8 marzo 2016, le donne, gli uomini, la società ha ancora la necessità di interrogarsi sulla “parità” e sul perché la condizione della donna in una società europea, italiana, e quindi “occidentale” risulti spesso volte sempre subalterna o comunque in posizione di svantaggio rispetto a quella degli uomini.

Ovviamente non ho risposte sui vari “perché”: credo sia già tanto riuscire a porsi le domande necessarie a fare in modo che il tema “parità di trattamento” non sia confinato a un giorno all’anno.

Solo come inciso, peraltro, c’è da sottolineare che la tematica della “parità” non si esaurisce con quella retributiva: sappiamo bene che le discriminazioni si manifestano in molti modi, a volte più palesi, molto spesso più sottili e per questo se possibili più odiose (penso alla discriminazione per maternità, alle molestie a connotazione sessuale sul posto di lavoro, alla propaganda sui mezzi di informazione di una “cultura di genere” che risente di schemi datati e svilenti).

## 2. FOCUS: GPG/Glass ceiling

Il concetto di lavoro è oggi mutato rispetto al passato ed è ormai consolidata, anche nella mentalità delle donne, una visione del lavoro che va oltre il mero appagamento economico. Si è perciò superata l'idea che lavorare permetta esclusivamente di sbarcare il lunario, considerando piuttosto l'impiego lavorativo come mezzo per giungere all'affermazione della propria personalità ed autonomia. Il binomio "indipendenza economica-indipendenza sociale" però si spezza, con riferimento alle donne, quando si va a guardare il lavoro dal punto di vista dinamico e quindi come crescita professionale e di carriera.

Questo fenomeno è noto oggi come *glass ceiling*, cioè "soffitto di cristallo", quella barriera che è invisibile ma impedisce alle donne in azienda di raggiungere posizioni più elevate fino ad apicali. Il fenomeno è aggravato considerando il fatto che, allo stesso livello professionale, le donne e gli uomini non ricevono lo stesso trattamento retributivo (c.d. *gender pay gap*).

Tale divario retributivo tra uomini e donne è oggi oggetto di numerosissime analisi in ambito nazionale e sovranazionale. Vediamo alcune cause:

- Le donne sono ancora oggi considerate le principali referenti e responsabili del lavoro domestico (5 ore e 20 minuti al giorno), arrivando all'equazione "free time=cura della casa";
- Il modello dominante di leadership corrisponde all'idea del "fare carriera significa essere presenti sempre e comunque", ostacolando così le donne e rafforzando il soffitto di cristallo.
- La ghettizzazione femminile in quei settori occupazionali c.d. *family-friendly* a bassa remunerazione, sottolinea gli "effetti perversi" provocati dall'*advocacy* internazionale che vorrebbe invece incrementare l'occupazione femminile;
- La struttura del tessuto economico in Italia è composta, per la maggior parte, da piccole e medie imprese, nella quali le garanzie sono nettamente inferiori rispetto ai grandi gruppi societari che invece sono forniti di codici etici e normativi volti ad una tutela a più ampio raggio; soprattutto se si pensa a quelle imprese facenti parti del circuito internazionale.

Queste sono solo alcuni dei motivi del *gender pay gap* che, secondo gli studi della Commissione Europea, si quantifica in una differenza pari al 16.4% (in termini di stipendio).

Inoltre, un altro aspetto legato al principio dell'uguaglianza retributiva concerne la nozione stessa di "retribuzione" che, a ben vedere, ha una rilevanza tutt'altro che teorica. La contrattazione collettiva, infatti, va a negoziare il minimo salariale per settore, senza però poter incidere su tutti gli altri componenti: la paga mensile non include solamente lo stipendio base, ma anche, per esempio, i supplementi a titolo di straordinario, i bonus, la diaria di trasferta, i premi di obiettivo o quelli attesi a seguito di corsi di aggiornamento, ecc. Quindi la retribuzione interpretata in maniera ampia ci porta a chiederci, per riprendere la Commissione: *what is "pay" and what is "equal value"?*

## 3. CONCLUSIONI

### 3.1 SEGNALI INCORAGGIANTI

In Italia, grazie alla recente legge che impone di avere almeno il 20% di quota femminile nei consigli di amministrazione nelle società pubbliche e private, oggi vi è il 27.3% di donne nei cda (secondo i dati offerti nel 2015 dalla Consob). Il soffitto di cristallo sta iniziando a presentare delle crepe, ma non è ancora infranto: a livello di presidenza dei cda le donne sono solo il 5% e nelle società quotate con il ruolo di amministratore delegato la percentuale scende a zero.

Ancora qualche segnale positivo. Per quanto riguarda il GPG, alcuni dati a livello europeo:

- Dal 2008 al 2012 è sceso dal 33.9% al 31.1% secondo i dati EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions);
- Trend in salita per: Austria, Germania, Ungheria, Norvegia, Polonia;
- Trend in discesa per: Italia, Spagna, Portogallo, Grecia, Cipro, Irlanda e Regno Unito;

- Gap più basso nei paesi “giovani” dell’UE (Slovenia, Croazia, Romania, Lituania, Lettonia) rispetto ai paesi “vecchi” (Germania, Austria, Olanda).

### 3.2 LA TUTELA GIURISDIZIONALE

Abbiamo già rilevato all’inizio come il paradigma normativo, sebbene non possa ritenersi perfetto, dia un buon margine di tutela.

Vi è da aggiungere che, da un lato, si registra un alleggerimento dell’onere della prova e, dall’altro si registra una sempre più concreta apertura da parte dei giudici a trattare (ed accogliere) casi di discriminazione di genere.

A tal proposito, vorrei far cenno all’ordinanza emessa il 15 gennaio 2016 dal tribunale ordinario di Aosta, sez. lavoro. Nel caso di specie, la ricorrente assumeva di aver ricevuto un trattamento deteriore rispetto agli altri quattro dirigenti di sesso maschile. Il giudice, applicando gli artt. 25 e 28 del Testo Unico sulle pari opportunità, ha accolto l’istanza ed ha dichiarato *“pacifico che non è necessario acquisire alcuna prova in ordine alla sussistenza dell’intenzionalità di trattare in modo deteriore taluno in relazione al proprio sesso: ciò che rileva è la disparità di trattamento sotto il profilo oggettivo”*.

La decisione del tribunale di Aosta – basata su criteri oggettivi e quindi più facili da soddisfare a livello probatorio – dà un importantissimo contributo in tema di disparità di trattamento, rinforzando la fiducia nei confronti del sistema giudiziario che è (o dovrebbe essere) il mezzo di lotta e di tutela più tradizionale e garantista, ma che finisce per essere nella maggior parte dei casi, il più temuto.