

## **L'ISOLA DELLE PARITÀ**

*di Giulia Presutti*

### **SONIA LIPPI – COORDINAMENTO DONNE SLC-CGIL**

Anche se la donna è giovane, single, magari non ha intenzione di avere figli, il datore di lavoro la vede come una potenziale madre e quindi come una potenziale persona che in qualche maniera può dare di meno a livello lavorativo.

### **GIULIA PRESUTTI**

Gli uomini e le donne guadagnano uguale?

### **DONNA**

Assolutamente no! Si sa, è scientificamente dimostrato.

### **DONNA**

Mario, secondo te gli uomini guadagnano più delle donne? Sì, secondo me sì.

### **UOMO**

Io sono andato anche in un'altra azienda, spesso ero io che assumevo le persone e non ho mai fatto distinzione fra uomini e donne...Non mi risulta!

### **LAVORATRICE**

Ho avuto questa proposta di lavoro in una società televisiva a tempo determinato. Così chiacchierando con i colleghi mi sono resa conto che effettivamente rispetto ai miei colleghi uomini io ero quella che prendeva meno di tutti, che non aveva il superminimo nella busta paga. Questo mio collega mi diceva "Io ho iniziato che prendevo 1500", io invece ho iniziato che prendevo 1200, 1300, e abbiamo iniziato insieme. Pur avendo la stessa identica mansione, lo stesso identico livello, facevamo esattamente tutti le stesse cose.

### **SIGFRIDO RANUCCI IN STUDIO**

Se sei costretto a nasconderti dietro l'anonimato per parlare di diritti sacrosanti è perché tira una brutta aria e hai paura di ritorsioni. Eppure a vedere le statistiche noi siamo il paese dove le differenze salariali tra uomo e donna, in percentuale sono tra le più basse d'Europa. Ma è veramente così? Dovremmo, per saperlo, dotarci di uno strumento di controllo. C'è un paese, posto in Europa dove si sono attrezzati per legge alla difesa delle parità quel posto è in un'isola che c'è. Giulia Presutti, la nostra Giulia.

### **GIULIA PRESUTTI FUORI CAMPO**

L'isola dove ogni donna sogna di poter lavorare è l'Islanda. In pochi anni, il Parlamento islandese ha approvato le leggi sulle parità: parità tra uomini e donne nei Cda delle aziende, parità nella possibilità di assistere i figli a casa, e parità obbligatoria di stipendi per lavoratori e lavoratrici.

### **BRYNHILDUR HEIÐAR-OG ÓMARSÐÓTTIR– ASSOCIAZIONE DELLE DONNE D'ISLANDA**

È da mezzo secolo che abbiamo una legge secondo la quale uomini e donne devono essere retribuiti nello stesso modo. Ma non sapevamo se un'azienda la applicasse veramente, perché ci mancava uno strumento per controllare.

### **GIULIA PRESUTTI**

Quindi ora le dipendenti hanno uno strumento per chiedere di più?

### **SONJA ÝR ÞORBERGSDÓTTIR – SINDACALISTA**

Una persona deve poter sapere che il suo collega viene pagato di più e che il suo collega è del sesso opposto.

**GIULIA PRESUTTI**

Avete inventato uno standard internazionale: come funziona?

**HANNA KATRÍN FRÍÐRIKSSON – DEPUTATO PARTITO RIFORMISTA**

Le aziende applicano un protocollo. Poi pubblicano il rapporto, esattamente come si fa con i bilanci.

**GIULIA PRESUTTI**

Ma come fate a misurare un lavoro di pari valore?

**HANNA KATRÍN FRÍÐRIKSSON – DEPUTATO PARTITO RIFORMISTA**

Mettiamo per esempio che un uomo e una donna facciano lo stesso lavoro, ma lui viene pagato di più perché è bravo nelle relazioni sociali...benissimo! Se questo è un valore economico per l'azienda allora lo deve dichiarare come requisito quando assume. Non stiamo dicendo: pagate tutti uguale, ma pagateli uguale se hanno gli stessi requisiti!

**GIULIA PRESUTTI FUORI CAMPO**

Regole che devono essere applicate anche dagli enti locali: ad Hafnarfjörður, terza città d'Islanda con 30mila abitanti, hanno monitorato tutti i dipendenti.

**GIULIA PRESUTTI**

Quanto tempo e quante risorse avete impiegato?

**GUÐLAUG KRISTJÁNSDÓTTIR – PRESIDENTE CONSIGLIO COMUNALE HAFNARFJÖRÐUR**

Per un anno un project manager ha raccolto i dati di 1800 dipendenti. Un altro dirigente ha controllato le qualità. Ora finalmente abbiamo lo strumento che ci consente di valutare equamente impiegati, insegnanti, operai edili. Siamo in grado di misurare quanto è pesante il tuo lavoro fisicamente, intellettualmente, se è un lavoro usurante, o pericoloso.

**GIULIA PRESUTTI**

Quindi si utilizza la matematica per misurare il valore economico di una mansione?

**GUÐLAUG KRISTJÁNSDÓTTIR – PRESIDENTE CONSIGLIO COMUNALE HAFNARFJÖRÐUR**

Sì, mettiamo tutto in un database, quante ore ti devi concentrare, quante invece stai in piedi, e in base al punteggio viene riconosciuto lo stipendio.

**GIULIA PRESUTTI FUORI CAMPO**

La multinazionale Ikea, che in Italia ha licenziato una donna perché per accudire il figlio disabile non poteva cambiare turno, in Islanda si è messa in riga ed è stata la prima ad adeguarsi agli standard.

**THOR AEVARSSON – CEO IKEA ISLANDA**

Questa è la certificazione, ce l'hanno data quando abbiamo raggiunto lo standard.

**GIULIA PRESUTTI**

Sono i sindacati a darla?

## **THOR AEVARSSON – CEO IKEA ISLANDA**

All'inizio sì, ora è il governo.

## **FUORI CAMPO GIULIA PRESUTTI**

L'abito non fa il monaco, ma il paese sì. È la prova di quanto sia importante che un governo sia determinato a far rispettare i diritti con una multinazionale che si insedia sul territorio. Ikea in Islanda ha 400 dipendenti e la metà sono donne.

## **GIULIA PRESUTTI**

Questa legge non è dannosa per chi fa business?

## **THOR AEVARSSON – CEO IKEA ISLANDA**

Ma io guardo al profitto. Quando hai molti impiegati, se c'è chi spende energie a frustrarsi perché sa che il collega di stanza, che magari è anche meno bravo, guadagna di più, si deprime. È un danno per la produttività. Sembra un sogno socialista, ma non lo è. Ora il dipendente più sfacciato non passerà davanti a uno bravo ma timido.

## **LAVORATRICE IKEA**

Il popolo islandese ha molto rispetto dei lavoratori. Non fa differenza se sei una donna o un uomo...è proibito, anche pagare diversamente!

## **FUORI CAMPO GIULIA PRESUTTI**

Ma la mossa vincente del governo è stata quella di liberare la lavoratrice dall'imbarazzo di dover denunciare l'azienda.

## **ÞORSTEINN VÍGLUNDSSON – MINISTRO PARI OPPORTUNITÀ ISLANDA**

Prima una dipendente poteva fare causa al datore di lavoro, ma era molto difficile provare di essere discriminata. Ora sarà tutto più semplice perché le aziende hanno un libro paga completamente visibile e trasparente.

## **GIULIA PRESUTTI**

Che succede se un'azienda non soddisfa i requisiti?

## **HANNA KATRÍN FRÍÐRIKSSON – DEPUTATO PARTITO RIFORMISTA**

C'è una multa, e viene reso pubblico, quindi avranno una pessima pubblicità.

## **ÞORSTEINN VÍGLUNDSSON – MINISTRO PARI OPPORTUNITÀ ISLANDA**

La reputazione e le richieste dei dipendenti saranno più importanti di qualsiasi multa. Il governo deve premere perché vengano rispettati i diritti: per questo l'Islanda si è impegnata con gli altri Paesi ad abbattere il gap entro il 2022.

## **GIULIA PRESUTTI FUORI CAMPO**

Quattro anni per abbattere il muro delle differenze tra uomini e donne. All'Italia ne è bastato uno solo per scendere al 182esimo posto nella classifica del world economic forum sulla parità di genere. Eppure la differenza media di stipendio qui è una delle più basse d'Europa: il 6%. Ma c'è un trucco...

## **LINDA LAURA SABADINI – STATISTICA SOCIALE**

Noi avremo una media alta delle retribuzioni femminili più vicina a quella degli uomini semplicemente perché le donne di basso titolo di studio non sono entrate nel mercato del lavoro, ne stanno fuori! Quindi diamo con quell'indicatore una visione totalmente distorta della realtà.

### **GIULIA PRESUTTI FUORI CAMPO**

Sbagliamo a fare i calcoli. Nemmeno il 50% delle donne lavora. Solo in Grecia stanno peggio di noi. E se fai i conti su un campione così limitato, il risultato rischia di essere fuorviante.

### **ALIDA CASTELLI – RICERCATRICE CEDAW**

Il differenziale salariale c'è. Al primo impiego due laureati della stessa facoltà e della stessa età, c'è sempre una differenza del 10, 20%.

### **GIULIA PRESUTTI**

Come è possibile che, se esiste un contratto nazionale di categoria, uomini e donne guadagnino diversamente?

### **SONIA LIPPI – COORDINAMENTO DONNE CGIL**

I contratti nazionali di categoria tutelano il minimo contrattuale. Poi esiste il superminimo: il superminimo è a discrezione del datore di lavoro. Che succede soprattutto nelle grandi aziende? Il datore di lavoro di solito eroga il superminimo a chi è uomo.

### **GIULIA PRESUTTI**

In genere si dice le donne guadagnano di meno perché lavorano di meno, sono meno disponibili.

### **ANTONELLA ROSELLI – FONDATRICE JOIN YOUR BIT**

Assolutamente no, il giorno prima del parto ero in consiglio d'amministrazione, dopo otto giorni ero a lavoro. C'erano due membri che rappresentavano l'azienda: un uomo e una donna costituita da me. Stesse responsabilità, a livello operativo io facevo anche di più, e con una diversità di trattamento economico che arrivava a punte anche al 40%.

### **GIULIA PRESUTTI FUORI CAMPO**

Più alto è il ruolo ricoperto e più il divario aumenta: nelle posizioni lavorative più retribuite le donne guadagnano il 17% in meno degli uomini. La sottosegretaria Boschi è sensibile al tema.

### **MARIA ELENA BOSCHI – SOTTOSEGRETARIO ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITÀ**

Abbiamo cercato di capire come rendere più stringenti gli obblighi anche nel settore privato, ovviamente noi sappiamo che il principio è garantito anche nel nostro paese dalla Costituzione e dalla legislazione. Si tratta ovviamente di effettuare controlli efficaci perché sia concretamente realizzato.

### **GIULIA PRESUTTI FUORI CAMPO**

In realtà dei controllori per conto del governo ci sono già: abbiamo le consigliere di parità. Ce n'è una in ogni provincia e una in ogni regione. E a loro le aziende con più di cento dipendenti devono inviare ogni due anni un report sullo stato delle differenze di genere. Le nomine delle consigliere vengono sottoposte al ministro del Lavoro Poletti. Come vengono selezionate?

### **NATALINA COSTA – CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE SICILIA**

Non ci vuole neanche il concorso, diciamolo pure...Io avevo un curriculum, qualcuno che mi ha sponsorizzata.

### **GIULIA PRESUTTI**

Le aziende sono obbligate a compilare una tabella che riguarda i salari, la tabella 8, quindi voi ricevete i dati delle aziende.

**NATALINA COSTA – CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE SICILIA**

Sì, però io...dico non...le statistiche non le faccio. Però non ci sono di questi problemi da noi.

**GIULIA PRESUTTI**

Cioè non esiste un divario salariale tra donne e uomini?

**NATALINA COSTA – CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE SICILIA**

No no no, non esiste.

**GIULIA PRESUTTI**

Nell'intera nazione c'è un divario...

**NATALINA COSTA – CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE SICILIA**

Ma io non l'ho mai riscontrata questa cosa, mi segue, forse perché io non ho fatto i report? Cioè sinceramente io non li so leggere.

**FUORI CAMPO GIULIA PRESUTTI**

Se non sa leggere i report, difficile che abbia la capacità poi di intervenire. Comunque ogni consigliera dovrebbe relazionare a quella nazionale sullo stato delle discriminazioni in azienda. Sul suo tavolo, al ministero del Lavoro, dovrebbero arrivare 20 report, uno per ogni regione.

**GIULIA PRESUTTI**

Ne mancano dieci, cioè dieci consigliere regionali non hanno fatto il loro lavoro.

**FRANCA CIPRIANI – CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

Perché dici che ne mancano dieci?

**GIULIA PRESUTTI**

Perché l'ho letto sul suo sito.

**FRANCA CIPRIANI – CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

Ah. Secondo me ne mancavano di più, per quello ti stavo guardando. Secondo me erano tre, forse quattro.

**GIULIA PRESUTTI**

A cosa serve la figura della consigliera di parità?

**FRANCA CIPRIANI – CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

E certo, questo è stato un deficit, sono d'accordo con te. C'è anche forse un po' di demotivazione, uno poi si stanca anche un po' di fare sempre la stessa cosa.

**FUORI CAMPO GIULIA PRESUTTI**

Non abbiamo chiaro per cosa si stanchino, visto che i report non li fanno. Abbiamo però chiaro che di questo sono consapevoli anche loro.

**NATALINA COSTA – CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE SICILIA**

Secondo me è una figura inutile!

**GIULIA PRESUTTI**

Alle donne?

## **NATALINA COSTA – CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE SICILIA**

Per quanto mi riguarda qui in Sicilia sicuramente sì.

### **SIGFRIDO RANUCCI IN STUDIO**

Vabbè , è inutile anche perché' non sa leggere i report delle aziende. Comunque abbiamo capito che siamo lontani, non solo geograficamente dall'isola islandese. Secondo la consigliera non c'è problema, invece ci sarebbe, secondo il world economic forum che si occupa di studiare lo sviluppo economico e sociale di un paese. Ci ha retrocesso all'82esimo posto , dietro Burundi e Mozambico, la motivazione è il caro di parità negli stipendi e nel peso anche delle donne al Governo perché hanno lasciato nel tempo le tre ministre Mogherini, Guidi e anche Maria Elena Boschi, che ha contribuito pure lei a penalizzarci nonostante abbia la delega alle pari opportunità. Ecco, però abbiamo capito che se basta questo per farci scalare 32 posti in classifica in un solo anno è evidente che c'è un problema. Per risolverlo potremmo cominciare con il controllare, i controllori. Le consigliere di parità. Il jobs act ha lasciato agli enti la discrezionalità di pagarle o meno. Ecco queste non vengono pagate, e quindi è come se le legittimassi a stare lì a scaldare la sedia. A fare la foglia di fico. Riempiamo di contenuti il loro ruolo, la loro figura. Potremmo cominciare a copiare per esempio il modello islandese che per legge ha posto al centro trasparenza, parità e merito. E se non rispetti questi requisiti, multa, sanzione e pubblico ludibrio. Possiamo copiare, non c'è il copyright.