



## **Donne e lavoro: non solo *tetto di cristallo*, ma anche *pavimento appiccicoso*. Il differenziale salariale lordo è pari al 18%**

*Al Festival del Lavoro Nobilita si affronta anche il gap uomo/donna.*

Donne e lavoro, un binomio ancora imperfetto. In Italia coesistono ancora due fenomeni: il *soffitto di cristallo* che consente solo ad una percentuale bassissima di donne di raggiungere posizioni apicali, e i *pavimenti appiccicosi* ai quali restano attaccate senza riuscire a progredire nella carriera, con bassi salari e scarse - se non nulle - prospettive di carriera.

È uno dei temi affrontati a **Nobilita, il primo Festival sulla cultura del lavoro** in programma a Bologna (Opificio Golinelli) il 23 e 24 marzo.

*“Difficile parlare di scelta di lavorare se ancora il tasso di occupazione femminile in Italia è al 48% - commenta Tindara Addabbo, professoressa di Economia all’Università di Modena e Reggio - ben lontano dalla media europea e dal tasso di occupazione maschile: circa venti punti percentuali in meno”.*

Assodato infatti che in Italia c’è ancora un differenziale di ben **18 punti percentuali** (dati OECD, Employment Outlook 2017) nel tasso di occupazione tra maschi (15-64 anni) - pari al 66,5% - e femmine - pari al 48,1% - nella stessa fascia di età, dalla ricerca emerge che il **gap salariale** a svantaggio delle donne non riguarda solo le posizioni apicali bensì è addirittura maggiore in posizioni lavorative con bassi stipendi.

Dunque, seppur si parli della necessità di sfondare il cosiddetto *tetto di cristallo*, non meno prioritaria dovrebbe essere la lotta al cosiddetto *sticky floor*, il pavimento appiccicoso che ‘attacca’ le donne in posizioni lavorative con bassi salari a livelli inferiori di quelli dei loro colleghi maschi, che riescono in misura maggiore a progredire nella carriera.

Il fenomeno interessa soprattutto **le donne con livelli di istruzione più bassi**. È quindi la scarsa istruzione la peggior colla spalmata sotto le suole delle donne, che faticano più dei colleghi maschi con lo stesso titolo di studio ad emergere dal fondo dell'ecosistema occupazionale e ad avere accesso a scatti retributivi legati alle proprie prestazioni. La situazione migliora per le donne con livelli più alti di istruzione, ma non tanto da mettere donne e uomini alla pari: le donne sono infatti ancora sottorappresentate all’interno delle posizioni manageriali e minore risulta essere anche la probabilità che, a parità di altre variabili, possano avere accesso a forme di retribuzione legate alla performance. Si osserva quindi un aumento del differenziale salariale nella parte alta della distribuzione salariale e anche il *tetto di cristallo*, dunque, è tutt’altro che sfondato.

### **Ufficio Stampa Fior di Risorse a cura di Mec&Partners**

Patrizia Semeraro [patrizia.semeraro@mec-partners.it](mailto:patrizia.semeraro@mec-partners.it) m. 347.6867620

Simona Storchi [simona.storchi@mec-partners.net](mailto:simona.storchi@mec-partners.net) m. 333 2114486

Lorenzo Pedrini [nobilitapress@fiordirisorse.eu](mailto:nobilitapress@fiordirisorse.eu) m. 349 3837551

Luciana Apicella [luciana.apicella@mec-partners.it](mailto:luciana.apicella@mec-partners.it) m. 335 7534485