



Nelle coppie che hanno professioni impegnative, le donne hanno un'alta probabilità di lasciare la carriera per seguire la famiglia.

Lui fa gli straordinari, lei non fa CARRIERA

È stato dimostrato che l'abitudine maschile a un impegno no stop sul lavoro **penalizza il successo delle donne**, soprattutto quelle che hanno figli. Succede negli Stati Uniti e anche in Italia. Che cosa bisogna cambiare per una vera parità? Qui rispondono due economiste

DI Maria Teresa Cometto DA New York

Noi donne, anche in Italia, abbiamo rotto tanti "soffitti di vetro", i "glass ceiling" degli americani, arrivando al vertice di molte professioni, ma il paradosso è che proprio le donne più istruite e più qualificate fanno anche più fatica a mantenere una carriera remunerata alla pari dei colleghi maschi. La causa è un sistema che richiede lunghe ore di lavoro non flessibili, in particolare nei settori più interessanti per i ricchi guadagni che offrono: la finanza, la consulenza e l'attività legale. «È un fenomeno globale, accentuato in America e Giappone, ma esiste anche in Italia», spiega Alessandra Casarico, economista al dipartimento di Scienze sociali e politiche della Università Bocconi di Milano, che ha condotto ricerche su

questo problema. «Certe carriere, oggi, richiedono la disponibilità 24 ore al giorno sette giorni la settimana, anche grazie alla connessione continua offerta dalle nuove tecnologie», dice Paola Profeta, docente alla Bocconi e specializzata in queste materie. «E quando marito e moglie fanno lo stesso tipo lavoro, in quei settori così esigenti, alla fine uno dei due deve tirarsi indietro per far funzionare la famiglia e quasi sempre a ridimensionare i progetti di carriera e, quindi, di guadagno è la donna. Ma non dovrebbe essere scontato». Anche in Italia le donne oggi sono più istruite degli uomini: sono loro il 60 per cento dei laureati. E spesso queste donne che scelgono professioni e carriere di punta si sposano con uomini dello stesso livello. Quando hanno figli sperano di con-

ciliare lavoro e famiglia. Ma la parità sul lavoro è un miraggio proprio per questa categoria di donne “privilegiate”.

È confortante sapere che la differenza media di salario lordo annuale fra uomini e donne è diminuita in Italia dal 33 per cento nel 1974 al 21 per cento nel 2017, secondo dati dell’Istituto nazionale della Previdenza sociale. «**Ma fra i lavoratori con salari più elevati, la differenza salariale di genere è invece più alta, circa il 30 per cento**», sottolinea Casarico, che ha analizzato nel dettaglio quei dati. «E la differenza uomo-donna è più elevata anche in certi settori, per esempio è il 27 per cento nella finanza e nella tecnologia. Inoltre ci sono meno donne fra i lavoratori che guadagnano di più: le donne sono il 14 per cento dell’1 per cento più ricco dei lavoratori italiani, quelli che guadagnano dai 102 mila euro in su. Mentre sono il 21 per cento di chi guadagna fra i 44 mila e i 57 mila euro l’anno». L’ossessione di lavorare lunghe ore è proverbiale in Giappone, dove la parola “karōshi” significa “morte da troppo lavoro” e le donne sono perlopiù relegate a ruoli secondari proprio perché non lavorano così tante ore come gli uomini.

In America è uno status symbol essere workaholic - “maniaci” o “drogati di lavoro”. Ovvero, inchiodati in ufficio oltre l’orario normale o comunque sempre disponibili, anche da casa e nei weekend.

Ma questo modello di lavoro respinge in particolare le donne che vogliono essere anche brave mamme. Le laureate che lavorano passano più tempo oggi con i loro figli delle casalinghe negli Anni 70, ma per farlo hanno bisogno di una flessibilità concessa ancora da poche aziende.

In cerca di flessibilità di orario o di altri benefici, come la vicinanza del luogo di lavoro alla propria abitazione, le donne tendono a concentrarsi su imprese che pagano mediamente di meno tutti i lavoratori, rivela una ricerca dell’economista Casarico. «E così, magari, anche in un settore

dove i salari sono più alti, come l’high-tech, una donna può guadagnare meno di un uomo», spiega la docente, «perché ha scelto di lavorare in una piccola società di programmi informatici vicina a casa invece che in un grande gruppo più lontano. Oppure non ha scelto la società prestigiosa proprio perché avrebbe richiesto meno flessibilità. Basti

pensare a certe aziende americane della Silicon Valley, vicino a San Francisco, che richiedono ai dipendenti di rispondere alle email alle 4 del mattino».

Alla fine, in una famiglia dove i genitori hanno entrambi carriere di alto profilo e l’uomo lavora 60 o più ore alla settimana, le donne hanno una probabilità di lasciare il lavoro il triplo della media, secondo uno studio della sociologa Youngjoo Cha che insegna in America all’università dell’Indiana.

La soluzione non è permettere anche alle mamme di lavorare 60 ore e più alla settimana, ma “rivoluzionare il sistema”, sostiene Claudia Goldin, economista dell’università

di Harvard che sta scrivendo un libro su questo tema: le aziende devono dare a tutti, uomini e donne, più flessibilità e prevedibilità nelle ore di lavoro. Un piccolo passo avanti in Italia l’ha introdotto il Jobs act con lo “smart working”, letteralmente “lavoro intelligente”, fa notare Profeta: «È la possibilità di lavorare uno o due giorni la settimana fuori sede e con orari flessibili. Un nostro studio dell’università Bocconi ha mostrato che questo non va a scapito della produttività e, anzi, ha un impatto positivo sui dipendenti in termini di meno stress e più soddisfazione».

«Le aziende devono rendersi conto che è un costo perdere i talenti delle donne», aggiunge Casarico. Ed è invece un netto guadagno soddisfare il desiderio di flessibilità e meno ore di lavoro espresso non solo dalle donne ma anche dagli uomini che, soprattutto i giovani, vogliono essere più coinvolti nella vita della loro famiglia e avere una compagna davvero alla pari e felice. ■

«Soluzioni»

Le aziende devono capire che è un costo perdere il **talento femminile**, dicono le esperte. Per evitarlo bisogna avere orari di lavoro che permettano agli uomini di seguire i figli e alle donne di non dover scegliere tra casa e ufficio