

## Gender pay gap? Per Ferrari non esiste. Ma le altre barcollano

LINK: <https://www.we-wealth.com/it/news/aziende-e-protagonisti/start-up/gender-pay-gap-per-ferrari-non-esiste-ma-altre-barcollano/>



Gender pay gap? Per Ferrari non esiste. Ma le altre barcollano Imprese e startup · Donne · Italia Gender pay gap? Per Ferrari non esiste. Ma le altre barcollano Rita Annunziata 03 Luglio 2020 Tempo di lettura: 3 min Come riporta il Cavallino rampante, le dipendenti sono cresciute dall'11,5% del 2016 a oltre il 14% nel 2019 "Nell'Unione europea le donne in media guadagnano circa il 16% in meno degli uomini, e così in Italia, e le differenze salariali persistono nonostante siano più brave negli studi", spiega **Claudia Segre** Ferrari è la prima società italiana a ottenere la certificazione per la parità di retribuzione tra donne e uomini con le stesse qualifiche e mansioni. Ma a che punto sono le altre imprese? Secondo i dati raccolti da **Claudia Segre**, presidente della **Global Thinking Foundation**, ancora molto resta da fare Mentre scaldano i motori in vista del semaforo verde

del Mondiale di Formula 1, che prende il via dal Gp d'Austria questo weekend nel primo appuntamento della stagione travolta quattro mesi fa dalla pandemia, Ferrari accoglie un nuovo riconoscimento tra i suoi trofei. Come annunciato dalla fondazione Equal Salary, l'azienda di Maranello è la prima in Italia a ottenere la certificazione per la parità di retribuzione tra donne e uomini con le stesse qualifiche e mansioni. "La parità retributiva e di opportunità non riguarda solo un principio di equità. È un pilastro fondamentale per attrarre, trattenere e sviluppare i migliori talenti e stimolare così l'innovazione e la crescita nel lungo periodo", ha commentato Louis Carey Camilleri, chief executive officer di Ferrari. "Siamo fieri di ricevere questa certificazione, che rappresenta una pietra miliare importante nel percorso verso il miglioramento continuo del

nostro posizionamento e delle nostre azioni per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze". Il riconoscimento è stato conferito dopo aver superato con successo un'analisi statistica dei livelli retributivi, essendo stata sottoposta a uno studio di otto mesi da parte della società di revisione PwC sulla base di una metodologia riconosciuta dalla Commissione europea. Ma è solo la punta dell'iceberg di un percorso le cui radici risiedono nel 2016. Da allora, precisa l'azienda, le dipendenti sono cresciute dall'11,5% a oltre il 14% nel 2019 rispetto al totale dei lavoratori, assumendo progressivamente ruoli e responsabilità sempre di maggior rilievo. Anche: la crisi per rinnovarsi, in rosa Ma a che punto sono le altre aziende italiane in termini di parità di genere? "Nelle migliori imprese finanziarie la rappresentanza femminile

media è del 9% - spiega **Claudia Segre**, presidente della **Global Thinking Foundation** - In Italia, ma anche nel resto d'Europa, sono ancora pochissime le donne che ricoprono il ruolo di amministratore delegato (il 7% del totale) o di direttore finanziario (il 14%, secondo i dati del Credit Suisse Gender 3000). E tra i consulenti finanziari una presenza del solo 20% fatica a garantire una sostanziale parità di genere, perché ancora una volta gli ostacoli in termini di opportunità di carriera e di parità salariale son ben presenti". Per quanto riguarda le italiane, aggiunge la Segre, secondo il Bloomberg Gender Equality Index 2020, che verifica i criteri di parità di genere su 325 aziende, big corporates a livello globale, molto ancora resta da fare: ad oggi sono comprese solo 10 grandi imprese, contro le quattro del 2019. "Nell'Unione europea le donne in media guadagnano circa il 16% in meno degli uomini, e così in Italia, e le differenze salariali persistono nonostante siano più brave negli studi, rappresentando il 60% dei laureati", spiega la Segre. Ma con delle differenze: se per le donne manager viene raggiunto il 23%, per le professioniste tra i 35 e i 50 anni sfiora anche il 40%. Tanto che,

continua l'esperta, l'Italia è stata "richiamata all'ordine dopo la risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio dal rapporto del Comitato europeo dei diritti sociali (Ceds)", dopo il reclamo presentato dall'Ong University women of Europe per "divario inaccettabile in retribuzioni e opportunità". Secondo Strasburgo, riporta la Segre, "l'Italia ha violato i diritti delle donne, perché ha fatto insufficienti progressi misurabili nel promuovere uguali opportunità per quanto concerne una pari retribuzione". Il covid19 per ridurre il digital divide, anche tra le donne Rita Annunziata