

**GIOVEDÌ**  
**4 APRILE 2019**  
**9.30-12.30**

SALA DEL CONSIGLIO  
DELLA CITTÀ METROPOLITANA  
PALAZZO MALVEZZI  
VIA ZAMBONI 13 BOLOGNA



## **pensiero e interventi sulla condizione retributiva di genere**

A partire dalla virtuosa certificazione "Equal Salary" ottenuta dalla Philip Morris, la Città metropolitana di Bologna promuove un workshop per riflettere, insieme ad aziende, istituzioni, università e parti sociali, sulle differenze di retribuzione fra uomini e donne a parità di ruolo e mansione.

### **INTRODUZIONE**

#### **Virginio Merola**

Sindaco della Città metropolitana di Bologna

### **IL CONTESTO**

#### **Linda Laura Sabbadini**

Statistica emerita ed editorialista de "La Stampa".  
Già Direttore Generale del Dipartimento per le  
Statistiche Sociali e Ambientali dell'ISTAT

### **INTERVENTI**

#### **Silvana Cappuccio**

CDA ILO (International Labour Organization)  
Agenzia ONU per il Lavoro

Il rapporto 2018/2019 dell'ILO in materia di  
gap salariale tra donne e uomini

#### **Tindara Addabbo**

CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale  
su Discriminazioni e vulnerabilità, Università di  
Modena e Reggio Emilia), CIRET (Centro di Ricerca  
Interuniversitario Ezio Tarantelli)

**Diseguaglianze di genere nel lavoro e  
nelle retribuzioni in Italia**

#### **Benedetta Siboni**

Presidente CUG (Comitato Unico di Garanzia per le  
Pari opportunità), Università di Bologna

**Accesso alla carriera accademica e divari  
retributivi**

### **LA PAROLA ALLE AZIENDE**

#### **Eugenio Sidoli**

Presidente Philip Morris Italia

#### **Loretta Chiusoli**

HR Manager, CRIF

#### **Giada Grandi**

CDA Aeroporto di Bologna



per partecipare  
è necessaria l'iscrizione

**info:** [duepesiduemisure@cittametropolitana.bo.it](mailto:duepesiduemisure@cittametropolitana.bo.it)



## pensiero e interventi sulla condizione retributiva di genere

Con il workshop **DUE PESI, DUE MISURE** la Città metropolitana di Bologna vuole proseguire nel suo tradizionale impegno a sostegno delle buone pratiche a favore dell'occupazione femminile, del benessere in azienda e delle pari opportunità, e in particolare intende aprire una riflessione sul tema del **Gender Pay Gap** che continua a rappresentare, anche in Italia, un elemento di **forte discriminazione** nei confronti delle donne lavoratrici.

Ma qual è il contesto di riferimento?

Il **"Global Wage Report" 2018/2019** dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)** analizza i dati, riferiti al 2016/2017, di circa 70 Paesi del mondo, i quali raggruppano l'80% dei lavoratori salariati a livello globale. Da esso emerge che il **"Gender Pay Gap"** è una costante sia nei paesi ad alto reddito che in quelli a basso reddito: "le donne a livello globale continuano ad essere pagate circa il 20 % di meno rispetto agli uomini", con la differenza che "nei paesi ad alto reddito è alla fine della scala retributiva che il divario di genere è più ampio, mentre nei paesi a basso e medio reddito il divario retributivo di genere è più ampio tra i lavoratori meno retribuiti". Questa situazione è riscontrabile anche nel caso, abbastanza frequente, in cui le donne siano in possesso di un livello di istruzione superiore rispetto agli uomini.

Secondo gli ultimi dati Istat, **l'Italia è il paese dell'Unione Europea in cui la differenza di stipendio è più bassa**: le donne guadagnano il **5,5% in meno degli uomini**.

In Germania il divario è del 15,7%, nel Regno Unito arriva fino al 17,1%, mentre in Giappone il gap è addirittura al 25,7% e negli Usa al 18,9%.

L'area metropolitana di Bologna mantiene anche per l'anno 2017 il primato per il più alto tasso di occupazione fra le grandi province italiane (dati elaborati dall'Ufficio Statistica del Comune di Bologna): il rapporto percentuale tra gli occupati tra i 15 e i 64 anni di età e la popolazione residente totale della stessa classe di età è stabile al 71,8%. Questo primato risulta confermato anche nella divisione per genere: il **tasso di occupazione femminile è pari al 66,7%** e quello maschile è il 77,1%.

In generale però, ad un aumento del tasso di occupazione femminile non corrisponde un abbassamento del gap salariale che, a livello nazionale, è rimasto sostanzialmente stabile negli ultimi anni.

Cercare piste di lavoro efficaci è dunque fondamentale anche in un territorio sviluppato e sensibile come quello metropolitana bolognese.

La Città metropolitana di Bologna affronta il Gender Pay Gap approfondendo da un lato, con un gruppo di esperte, il contesto internazionale, nazionale e locale, e presentando dall'altro i buoni esempi del territorio metropolitana.

Occasione ghiotta è quella della **certificazione "EQUAL-SALARY"** che **Philip Morris** ha ottenuto, prima azienda in Italia a certificarsi sul pay gap o divario salariale, avendo concluso il processo con l'omonima Fondazione a livello complessivo, e anche per tutte le sue affiliate nazionali.

Il processo di certificazione sul divario salariale rientra in un più ampio programma dell'azienda sulla diversità e l'inclusione di genere.

Philip Morris punta infatti a raggiungere l'**ambizioso target del 40% di presenza femminile nelle posizioni manageriali entro la fine del 2022** attraverso un processo che, come dichiarato dalla stessa azienda, "aiuterà ad individuare le opportunità di miglioramento in una questione così vasta come la risoluzione del divario di genere nelle opportunità di carriera, sia che si tratti di combattere i giudizi soggettivi e gli stereotipi nella valutazione delle performance e del potenziale dei dipendenti, o di accettare richieste di maggiore flessibilità in termini di luoghi e orari di lavoro".