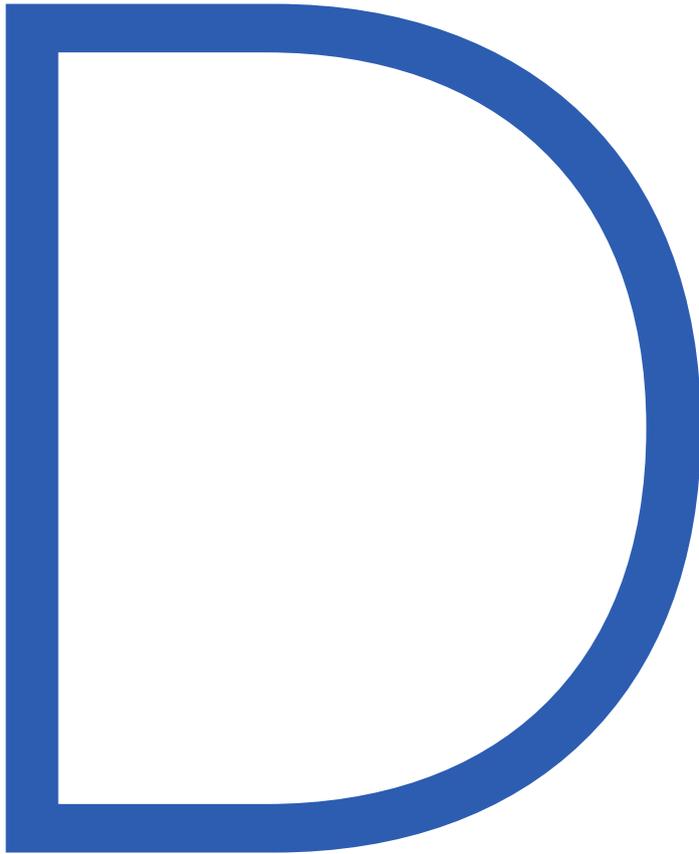


MIND THE (gender pay) GAP

In Inghilterra le avvocate guadagnano meno dei colleghi maschi. Anche nelle law firm. Ma cosa succede in Italia? MAG ne ha parlato con delle osservatrici speciali





opo il polverone che ha travolto la Bbc a inizio anno a seguito delle dimissioni pubbliche della giornalista **Carrie Gracie** per via della disparità che intercorreva tra il suo stipendio e quello dei suoi colleghi uomini di pari livello (circa il 50%, ndr), nel Regno Unito si torna a discutere di *gender pay gap*. Ovvero delle ineguaglianze nelle remunerazioni uomo - donna.

A tenere vivo il dibattito sul tema è l'approssimarsi della scadenza, a inizio aprile prossimo, per la presentazione dei dati sui divari retributivi previsti dalla "Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017". Secondo la norma, infatti, le aziende del Paese con più di 250 dipendenti sono obbligate a pubblicare annualmente, sul proprio sito internet e su quello dedicato del governo, una serie di informazioni sulle differenze di retribuzione tra uomini e donne.

Nelle ultime settimane oltre 500 aziende inglesi hanno reso pubblici i dati relativi alla propria organizzazione per il 2017. Tra queste, anche alcuni studi legali, tra cui Linklaters, Bird & Bird, Herbert Smith Freehills e Cms. I dati, che non tengono sempre conto dei compensi dei partner, mostrano l'effettiva esistenza di divari retributivi nelle law firm del Regno Unito. In particolare, la differenza media nella remunerazione oraria tra uomo e donna è pari al 23% per Linklaters, al 19% per Herbert Smith Freehills, al 17% per CMS e al 14,5% per Bird & Bird.

«Dobbiamo aiutare le ragazze a imparare a **chiedere di più**, a sé stesse e agli altri»

Roberta Crivellaro

Divari che le insegne hanno giustificato, per lo più, con il maggior numero di contratti part time affidati alle donne e con alcuni ruoli meno remunerativi, quali quelli di segreteria o di supporto, ricoperti principalmente da queste ultime. Tuttavia, anche osservando i dati sugli stipendi pubblicati a settembre 2017 da The Law Society (cfr. tabella 1), si notano delle differenze retributive tra i due sessi.

Tabella 1. **Private Practice salaries: by gender and grade - The Law Society**

Grade		Male £ p.a	Female £ p.a	All £ p.a
Assistant / Associate	Lower quartile	37,000	36,000	36,000
	Mean	58,042	55,500	56,705
	Median	48,000	45,000	47,000
	Upper quartile	73,000	70,000	71,000
	Valid n	158	164	322
Equity Partner	Lower quartile	60,000	40,000	50,000
	Mean	245,638	85,302	205,926
	Median	120,000	50,000	97,000
	Upper quartile	260,000	90,000	200,000
	Valid n	91	32	123
Salaried partners	Lower quartile	58,000	48,000	50,000
	Mean	126,687	68,828	111,938
	Median	70,000	57,000	65,000
	Upper quartile	135,000	75,000	95,000
	Valid n	48	17	65
All grades	Lower quartile	42,000	36,000	40,000
	Mean	133,107	61,236	103,173
	Median	68,500	48,000	60,000
	Upper quartile	120,000	72,500	92,000
	Valid n	297	213	510

Fonte: Private practice solicitors' salaries 2016 PC Holder Survey 2016 - September 2017 - The Law Society

LA DISPARITÀ IN ITALIA

Il problema del divario retributivo di genere interessa anche il mondo dell'avvocatura italiana. Il bilancio d'esercizio al 31/12/2016 della Cassa forense (cfr. Tabella 2 e 3) evidenzia che, nel 2015, il reddito medio delle avvocate (22.772 euro) era pari a poco più del 43% di quello dei colleghi uomini (52.000 euro).

Anche dalle rilevazioni qualitative di Asla Women, la sezione dell'associazione degli studi legali Asla che segue le tematiche professionali delle pari opportunità nell'avvocatura, emerge una disparità nei compensi tra professionisti e professioniste. «Il divario aumenta nel tempo, diventando sempre più visibile ai gradi più alti di seniority e di partnership, e ha dei riflessi importanti anche a livello pensionistico. Secondo il nostro osservatorio, le donne guadagnano meno anche indipendentemente dalla maternità, che viene spesso considerata lo spartiacque professionale» racconta **Barbara de Muro**, responsabile di Asla Women e avvocatessa di Lca. De Muro ritiene che, nel nostro Paese, gli studi più grandi abbiano fatto molti passi avanti in termini di attenzione alla diversità di genere negli ultimi anni, ma molto lavoro va ancora fatto dalle realtà professionali di dimensioni minori, operanti dalle diverse città d'Italia.

Tabella 2. Reddito professionale e volume d'affari degli iscritti alla cassa - anno 2015

Classi di età	Reddito IRPEF medio			Volume d'affari IVA medio		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
23 - 29	€ 9.399	€ 11.906	€ 10.415	€ 10.708	€ 13.541	€ 11.856
30 - 34	€ 11.797	€ 17.205	€ 13.909	€ 13.631	€ 21.131	€ 16.560
35 - 39	€ 15.566	€ 27.488	€ 20.588	€ 19.014	€ 36.779	€ 26.498
40 - 44	€ 20.901	€ 40.381	€ 29.584	€ 27.658	€ 58.974	€ 41.618
45 - 49	€ 28.423	€ 58.294	€ 43.186	€ 40.780	€ 91.758	€ 65.975
50 - 54	€ 33.311	€ 72.743	€ 56.054	€ 48.785	€ 117.369	€ 88.341
55 - 59	€ 38.114	€ 79.886	€ 65.563	€ 58.401	€ 130.450	€ 105.745
60 - 64	€ 41.053	€ 83.377	€ 72.804	€ 64.979	€ 137.784	€ 119.597
65 - 69	€ 43.261	€ 82.178	€ 76.701	€ 71.805	€ 137.889	€ 128.589
70 - 74	€ 38.906	€ 63.678	€ 61.447	€ 67.181	€ 109.840	€ 105.998
74+	€ 21.468	€ 42.629	€ 41.241	€ 39.881	€ 74.614	€ 72.336
Totale	€ 22.772	€ 52.763	€ 38.385	€ 31.486	€ 83.002	€ 58.305

Fonte: Bilancio d'esercizio al 31/12 2016 della Cassa forense (formulato dal consiglio di amministrazione il 23/3/2017 e approvato dal comitato dei delegati il 21/4/2017)



«Le donne, su cui purtroppo pesano generalmente i carichi familiari, fanno fatica ad adattarsi agli orari imposti dagli uomini»

Sandra Mori

Tabella 3. Reddito Medio Irpef degli iscritti alla Cassa - anni 2008-2015

	Reddito IRPEF medio								Variazione % 2015/2008
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Uomini	€ 66.025	€ 63.870	€ 61.967	€ 62.113	€ 61.613	€ 53.389	€ 51.503	€ 52.763	-20,1%
Donne	€ 28.177	€ 28.108	€ 28.160	€ 28.557	€ 28.161	€ 22.247	€ 22.070	€ 22.772	-19,2%
Totale	€ 50.351	€ 48.805	€ 47.563	€ 47.561	€ 46.921	€ 38.627	€ 37.505	€ 38.385	-23,8%

Fonte: Bilancio d'esercizio al 31/12 2016 della Cassa forense (formulato dal consiglio di amministrazione il 23/3/2017 e approvato dal comitato dei delegati il 21/4/2017)

LE RAGIONI

Ma perché le donne pur facendo lo stesso lavoro degli uomini continuano a guadagnare meno?

Secondo la presidente di Valore D e general counsel Europe di Coca-Cola **Sandra Mori** c'è una spiegazione storico-sociale legata al fatto che le donne sono entrate nel mondo del lavoro molto in ritardo rispetto agli uomini, con la rivoluzione industriale. «All'epoca donne e bambini venivano pagati meno, in ragione della loro - reale o presunta - inferiorità fisica». E c'è una motivazione culturale secondo la quale le donne sono molto meno brave degli uomini a chiedere. «Sul lavoro non chiedono l'aumento, la promozione. Non si fanno avanti e quindi, chiaramente, restano indietro. Perché se non chiedi, è difficile che ti venga dato», motiva l'avvocata.

«Secondo il nostro osservatorio, le donne **guadagnano meno** anche indipendentemente dalla maternità, che viene spesso considerata lo **spartiacque professionale**»

Barbara de Muro



La disparità nei compensi negli studi legali, spiega de Muro, è il risultato tangibile delle maggiori difficoltà riscontrate dalle donne nella progressione di carriera. Un punto di vista condiviso da **Roberta Crivellaro**, managing partner di Withers, studio noto per la forte componente di donne in posizioni apicali. «Purtroppo l'ambiente italiano delle professioni è ancora gestito quasi unicamente da uomini. Le donne fanno fatica a emergere e, quando ce la fanno, spesso è perché hanno pagato un prezzo altissimo a livello personale, rinunciando a qualcosa. Questo anche perché per crescere professionalmente è importante, oltre a saper avanzare le giuste richieste, avere un datore di lavoro in grado di comprenderti, che non limiti le tue opportunità professionali sulla base di pregiudizi inconsapevoli. Qualche tempo fa chiesi a un collega uomo come mai per dei convegni all'estero non stesse coinvolgendo una sua collaboratrice da poco rientrata dalla maternità; mi rispose che non avrebbe voluto disturbarla, chiedendole di accompagnarlo in giro per l'Europa, dal momento che aveva dei bambini piccoli. È questa cultura che va scardinata. Se ci sono più donne ai vertici è più semplice», dichiara Crivellaro.

Un altro grande freno alla crescita delle avvocate negli studi d'affari viene secondo Mori, dai tempi del lavoro imposti da queste strutture. «Le donne, su cui purtroppo pesano generalmente i carichi familiari, fanno fatica ad adattarsi agli orari imposti dagli uomini. Non riuscendo a garantire copertura 24h, non vengono assegnate ai team che fanno i lavori più complessi e interessanti. E questo poi si riflette anche nei compensi», spiega. Il divario retributivo è invece minore, secondo l'esperienza

«Purtroppo l'ambiente italiano delle professioni è ancora gestito quasi unicamente da uomini. Le donne fanno fatica a emergere»

Roberta Crivellaro



dell'avvocata, tra i legali in house che, ricoprendo ruoli di staff e non "di linea", hanno uguali opportunità indipendentemente dal genere a cui appartengono, con le dovute differenze legate all'anzianità aziendale e alle esperienze pregresse. Inoltre, «quello del legale in house è un lavoro molto comune tra donne».

INVERTIRE LA ROTTA

Invertire la rotta richiede impegno, ma è possibile. «Serve trasparenza sulle policy di progressione di carriera, sui meccanismi di distribuzione degli utili e dei bonus, affinché appena si entra in uno studio legale si possano conoscere le regole del gioco. Occorre poi che i comitati che stabiliscono promozioni e compensi siano di composizione mista, per evitare i pregiudizi inconsapevoli. Gli interventi devono partire dall'alto, dal livello della partnership, altrimenti è difficile innescare il cambiamento», suggerisce de Muro.

La via della trasparenza è la chiave anche per Mori, secondo cui «non è necessaria una misura legislativa che obblighi le aziende a remunerare in ugual modo donne e uomini, ma è sufficiente averne una che imponga loro di essere trasparenti, di pubblicare i dati, come è stato fatto in Gran Bretagna».

«La legge può aiutare. Ma più di tutto bisogna cambiare la mentalità delle giovani colleghe che devono pretendere di poter fare carriera all'interno degli studi. Ci deve essere un *empowerment* dal basso. Dobbiamo aiutare le ragazze a imparare a chiedere di più, a sé stesse e agli altri», conclude Crivellaro. ■