

EPISODIO 3 – AZZURRA RINALDI

“Chi conta davvero? Donne, denaro e distribuzione del potere”

Disclaimer:

Questo podcast è realizzato in collaborazione con Generali.

Presigla:

Perché, sebbene siano le persone che hanno più merito secondo la votazione accademica, le donne sono nemmeno il 4% degli amministratori delegati in Italia, sono il 21,8% di chi siede ai tavoli di chi decide, quindi di chi ha un contratto da dirigente a tempo indeterminato. Poi scendiamo, sono sempre di più, sempre di più, sempre di più, fino a popolare tutta la base della piramide aziendale. Le troviamo tutte schiacciate in fondo, quindi, in realtà, c'è un tema di capacità di vedere il talento.

Sigla:

Dal 1893 raccontiamo il mondo che cambia, un Bollettino dopo l'altro. Attraverso rivoluzioni e innovazioni, persone e idee. Questa storia continua in una nuova veste: sei puntate, sei voci, sei temi che stanno definendo il nostro presente. Li affrontiamo con lo stesso spirito di sempre: capire meglio l'oggi per affrontare meglio il domani.

In questa puntata, Azzurra Rinaldi ci parlerà di diversità e inclusione.

Questo è Connessioni, la voce del Bollettino Generali.

Puntata:

Inizierei raccontandovi come ho iniziato a occuparmi di questioni di genere, in particolare di Economia di genere. Per me questa consapevolezza e questo percorso, in realtà, è iniziato quando proprio ho iniziato a studiare Economia e passavo le giornate a occuparmi di mercati, di conti, su questi manuali che ci aiutavano a capire come funzionassero questi mercati in una prospettiva di crescita e lì, intanto, mi sembrava di vedere un paradosso, cioè c'era qualcosa che rimaneva sempre fuori, sempre come sfocato, nell'inquadratura, cioè tutto quello che rende veramente possibile la vita delle persone ogni giorno, su base quotidiana.

Parlo, per esempio, del fatto di prendersi cura di una persona anziana, di sostenere una figlia, un figlio che cresce, di fare le cose che servono dentro casa, ma anche quel lavoro emotivo che sta dietro al fatto di curare le relazioni che poi sono quelle che abitano la nostra vita. E allora, a furia di studiare, mi è venuto un dubbio e ho pensato: “Ma non è che per caso tutti questi elementi rimangono fuori dei modelli dell'economia per una scelta?”. Poi è possibile che non sia un caso, perché la verità è che noi lo diamo un po' per scontato, però ogni sistema economico decide che cosa misurare, e quando misuriamo qualcosa la rendiamo visibile. Invece, tutto quello che rimane fuori dalla misurazione non esiste e, piano piano, non esiste nemmeno nella testa e nelle azioni di chi deve decidere e chi deve scegliere.

E allora facciamo un passo in più e cerchiamo di capire, per esempio, a cosa pensiamo quando usiamo la parola “potere”. Quando pensiamo al potere pensiamo quasi sempre a chi esercita il potere, quindi a chi esercita il potere nei governi, nelle istituzioni, nelle aziende, nel mondo della finanza. Quasi sempre ci viene in mente un uomo, quasi sempre sono uomini, ma quasi mai ci chiediamo: su cosa poggia questo potere? Ecco perché la domanda che voglio condividere con voi oggi è questa: chi conta davvero? E questa è una domanda sulla quale forse non abbiamo una risposta, quindi è una domanda che, ve lo dico subito, rischia di rimanere aperta.

Però questa è l'economista che parla, se c'è un modo per trovare una risposta a questa domanda è fare come facciamo noi: risalire, come i salmoni, follow the money, cercare di capire da dove viene il denaro e dove viene messo. Questa è una regola che noi usiamo spesso in economia, perché il denaro, oltre ad essere denaro, in realtà registra proprio le condizioni di vita delle persone, ci dice quali sono le persone che hanno il tempo, quali sono le persone che rincorrono il tempo, chi è che può permettersi di sostenere un rischio, chi è che invece è costretto a cercare di evitare rischi per tutta la vita. Proteggere la propria vita dalle incertezze che naturalmente, diciamo, contraddistinguono la vita di tutte e tutti noi, è purtroppo anche una questione di denaro, ovvero di reddito, di patrimonio, ma insomma il denaro veramente stabilisce quanto siamo realmente in condizione di scegliere e di decidere sulle nostre vite.

Per molte donne questa condizione, questa possibilità di scelta, rimane ancora oggi un po' più stretta rispetto invece a quella che vivono molti uomini; ecco perché il denaro è veramente una forma di potere e, in effetti, se noi andiamo a vedere, seguendo il principio di follow the money, il denaro segue delle direzioni molto precise, la sua distribuzione segue delle linee precise. Guardiamole, io come al solito porto dei numeri perché sono le lenti con cui guardo la realtà: inizio con un numero, dato di fine 2024: l'Organizzazione Internazionale del Lavoro stima che 708 milioni di donne nel mondo non sono in grado di cercarsi un lavoro perché la loro giornata è pienissima del lavoro che svolgono dentro casa.

In realtà, secondo gli ultimi dati ISTAT, noi abbiamo anche un aggiornamento di quello che è successo negli ultimi vent'anni, dove ci piace raccontarci che l'abbiamo risolta. Ormai le donne sono dappertutto. Ci sono le normative che ci garantiscono; è vero che ci sono le normative, ma i dati di ISTAT, per esempio, registrano una situazione molto diversa, ci dicono che in vent'anni le donne hanno lasciato andare 40 minuti di cura nel nostro paese e gli uomini, in realtà, ne hanno presi 19, nemmeno uno all'anno. Io che lavoro con i numeri, questa cosa mi fa impazzire.

Ancora oggi, ogni donna in Italia spende circa 4 ore e 44 minuti al giorno prendendosi cura gratis e ogni uomo ne spende 2 ore e 6 minuti. Allora questo ha degli effetti sull'occupazione. L'occupazione che, ancora oggi, per le donne in Italia è poco superiore al 53%. Non è il dato più brutto, perché la verità è che noi abbiamo moltissime donne in Italia che non hanno un lavoro e non possono cercarlo, non possono scegliere, diciamo così, sulle loro giornate perché sono cariche di lavoro di cura. Quasi il 44% delle donne è inattiva, quindi non ha un lavoro e non può cercarlo, e siamo nella nostra posizione di comfort, cioè ultimi in Europa per distanza fra tasso d'occupazione femminile e tasso d'occupazione maschile, cioè esattamente il 19,4% di occupazione maschile in più rispetto a quella femminile. Siamo il paese peggiore in Europa, anche se siamo uno dei paesi fondatori, quindi siamo molto più indietro anche rispetto a paesi che sono entrati nell'Unione europea molto più tardi rispetto a noi.

In generale noi sappiamo che, nel nostro paese, e ce lo dice ancora l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il 75% del lavoro di cura, quindi figli, casa, famiglia, persone anziane, comunque ricade sulle spalle delle donne a prescindere dal fatto che lavorino o meno; e questo fa sì che le donne, anche quando sono sul mercato del lavoro, ci siano prevalentemente in part-time. Nel nostro paese le donne sono il 67% delle persone che lavorano in part-time. Per lo più questo part-time è involontario, cioè ci dicono: "Io vorrei continuare a lavorare ma non posso perché sono costretta a prendermi cura". E anche noi vediamo che il fatto di andar via dal lavoro, anche solo di prendere il part-time per ragioni familiari e quindi per questa attività di cura, riguarda una lavoratrice su tre e invece una quota piccolissima dei lavoratori maschi che, quando prendono il part-time, ci dice l'ISTAT, lo prendono o per fare un altro lavoro in aggiunta o per coltivare, come è giusto che sia, i loro hobby.

E allora partiamo da questi dati sul tempo per arrivare ai dati sui soldi; l'ultimo rendiconto di genere INPS ci dà un dato agghiacciante, il peggiore che abbiamo mai visto finora: ci dice che nel settore privato, fra le dipendenti e i dipendenti, quest'anno registriamo, a livello medio ovviamente, un 25,7% di retribuzione più bassa delle donne nei confronti degli uomini. Ci sono delle punte molto elevate, per esempio nel settore immobiliare superiamo il 40% e nel settore finanziario-assicurativo siamo comunque sopra al 32% di disparità salariale. E poi c'è un altro dato che, in realtà, ci aiuta a ribaltare ancora un altro luogo comune perché qui

spesso parliamo di merito, no? E ne parliamo quando parliamo di quote di genere, che poi noi in Italia impropriamente chiamiamo quote rosa, ma c'è un tema di merito che noi come possiamo misurare? Lo misuriamo semplicemente con la votazione accademica.

È un metodo perfetto? No, ma del resto nessun dato lo è. Le donne in Italia sono circa il 60% delle persone che ottengono una laurea. Quest'anno, per la prima volta, sono la maggioranza delle persone laureate, anche nelle discipline STEM, primo dato in assoluto. Quindi entrano in poche, ma quelle poche che entrano arrivano alla fine e si laureano.

Però qui c'è proprio dove noi vediamo chi conta e vediamo chi decide perché, sebbene siano le persone che hanno più merito secondo la votazione accademica, le donne sono nemmeno il 4% degli amministratori delegati in Italia, sono il 21,8% di chi siede ai tavoli di chi decide, quindi di chi ha un contratto da dirigente a tempo indeterminato. Poi scendiamo: sono sempre di più, sempre di più, sempre di più fino a popolare tutta la base della piramide aziendale. Le troviamo tutte schiacciate in fondo quindi, in realtà, c'è un tema di capacità di vedere il talento e di valorizzare anche talenti diversi rispetto a quelli che abbiamo visto finora. Quindi abbiamo questa enorme base di talento che però, pian piano, si perde e tendenzialmente non riesce ad arrivare ai piani alti.

Ecco, proprio su questo, veramente, noi dobbiamo provare fastidio rispetto alla retorica del merito, no? Cioè, se continuiamo a parlare di merito davanti a questi numeri, allora abbiamo un problema, abbiamo un problema di qualcosa che ci ostiniamo a non voler vedere perché non è un tema di partenza, le donne ci arrivano con tutte le carte in mano. Ma è un tema di strozzatura, c'è un punto in cui la loro scalata verso il vertice invece si ferma. Quindi il tema non è assolutamente un tema di partenza.

E allora, diciamo, questa situazione è una situazione che noi fotografiamo in cui, curiosamente, il merito si sfilaccia, evapora, evapora sempre nello stesso punto. Che è impossibile: nel senso che, se erano brave lì, dovrebbero essere brave anche lì. Tutto questo, diciamo, questi dati che noi vediamo sul tempo che le donne spendono in cura, sul fatto che sono costrette a prendere il part-time, sul fatto che non arrivano alle posizioni di vertice, poi lo vediamo in un conto finale, che è un conto che arriva per intero, che è il conto che noi vediamo dai dati sulle pensioni.

Gli ultimi dati INPS ci dicono che nel settore privato le pensioni delle donne italiane sono oltre il 40% più basse rispetto alle pensioni degli uomini. Attenzione, qui non è INPS che discrimina, cioè questa è proprio una rappresentazione plastica di tutto quello che succede sul mercato del lavoro e succede nella vita delle donne perché, in realtà, questi dati che, come vedete, riguardano il potere e riguardano il denaro e quindi riguardano anche le concrete possibilità di scelta, ci dicono che è vero che

tutto questo è distribuito in maniera diversa fra donne e uomini. Perché ogni euro in meno che una persona ha, restringe il suo campo di autonomia, restringe il range concreto reale, nella sua vita, delle sue possibilità. E ogni ora di cura che ricade sempre sulle stesse persone significa avere meno tempo, avere meno possibilità di fare carriera, avere meno possibilità di accumulare denaro per la pensione, significa sostanzialmente rimanere povere per tutta la vita, ma significa anche avere meno possibilità di decidere in autonomia sulla propria vita e noi questo, per esempio, nelle storie di violenza e soprattutto nelle storie di violenza che culminano poi nei femminicidi, lo vediamo tantissimo, cioè c'è una storia di autonomia che, piano piano, purtroppo si sfilaccia.

In questo i femminismi intersezionali ce lo insegnano, ci sono piani diversi che aggiungono fattori di fragilità. Effettivamente c'è anche una geografia di tutti questi fenomeni. Per esempio, che cosa vediamo? Che nei paesi in cui ci hanno creduto per davvero, nei paesi in cui veramente hanno investito nei servizi dell'infanzia...

Mi fermo un secondo su questo dato: pensate che noi abbiamo l'obiettivo di Barcellona. Il primo obiettivo era 30 posti in asilo nido per ogni 100 bambine e bambini. Questi 30 posti noi li abbiamo raggiunti solo in poche regioni nel nostro paese. Ora c'è un nuovo obiettivo, che è quello del 45%. Pensate che, in realtà, l'Umbria è l'unica regione che supera questa quota, arriva al 46,5%: ciò nonostante, questo significa che anche nella regione più virtuosa un bambino o una bambina su due effettivamente rimane fuori.

Ecco, ritorno a quello che stavo dicendo. Nei paesi in cui invece su questo si è creduto, su questo si è investito, lasciatemi fare l'economista brutale, su questo si sono messi dei soldi, i risultati si sono visti. Penso ai paesi del nord Europa: "Facile" dite voi, no? Sono avanzatissimi, sono pochi, sono un'altra cultura, ma la Spagna? La Spagna è più vicino a noi, ha una storia simile alla nostra da un punto di vista proprio culturale, è nel bacino del Mediterraneo, religiosa, anche politica se vogliamo. La Spagna ha preso delle decisioni e i governi spagnoli hanno fatto sì che in poco più di dieci anni il gender pay gap, quindi la disparità salariale, si riducesse del 10%, che è tantissimo. In realtà, è più di ogni altro paese di cui abbiamo dati in tutta l'Unione europea.

Cioè, dove ci sono gli asili nido, dove c'è, come fa la Spagna, un congedo di paternità obbligatorio che libera anche gli uomini dallo sguardo un po' svirilizzante dell'altro uomo, del collega che ti dice: "Ah, che devi fare, devi allattare?", e invece ti consente di vivere la paternità come sarebbe giusto che sia. Quindi, nei posti in cui anche i padri usano sul serio questi congedi, indovinate un po'? Le donne rimangono sul mercato del lavoro e noi non abbiamo invece questa progressiva moria di talento femminile.

Purtroppo, invece, e il nostro paese ce lo fa vedere, dove questi servizi mancano, le donne escono dal mercato del lavoro. Escono e significa che a volte non rientrano più. A volte, in assenza di servizi per la famiglia, il secondo figlio significa ritornare al lavoro, magari dopo dieci anni, e non c'è quella concezione di dire: "Nel frattempo tu cosa hai fatto?" e poter rispondere "In un paese a inverno demografico ho fatto due figli" e tutti ti dicono "Bravissima", no? Cioè la cosa è: "Se mai ti riprendo, tu riparti dal via", con quello che io chiamo, con un po' di sarcasmo, il "Monopoly effect". Quindi ripassiamo dal via e ricominciamo da capo.

Questi sono anni, gli ultimi che stiamo vivendo, in cui abbiamo celebrato tanti primati: la prima amministratrice delegata, la prima presidente, la prima donna ai vertici anche delle istituzioni. Non voglio dire che non siano passaggi importanti, sono passaggi importanti. Sono passaggi che certamente le aziende, le istituzioni hanno ragione a rivendicare anche con un certo orgoglio, però resta una domanda scomoda: quanto cambia davvero la distribuzione del potere se poi c'è una sola donna al vertice ma le fondamenta rimangono identiche? Cioè la donna da sola al vertice non trasforma la realtà, non riesce a trasformarla da sola se tutta la struttura della base della società non cambia.

Silvia Federici meglio di me, prima di me, mette a fuoco questo tema, cioè la ricchezza si produce anche fuori dal mercato, cioè gran parte di quello che rende possibile il lavoro sul mercato della produzione, in realtà, scompare dalle classifiche e dai luoghi del potere.

E allora spostiamoci su un terreno ancora più concreto. C'è una forma di disuguaglianza che si chiama violenza economica: è proprio lì che, appunto, noi vediamo quanto tutti questi fattori impattino davvero sull'autonomia e sulle libertà delle donne. Pensiamo a una donna che vorrebbe uscire da una relazione ma non può farlo perché non guadagna abbastanza denaro o perché non è autonoma nella gestione dei suoi soldi o anche perché semplicemente non ha un suo conto corrente. In Italia, il 37% delle donne non ha un conto corrente individuale. Le servirebbe magari un capitale, le servirebbero dei soldi, una posizione creditizia, e così questo è il modo in cui noi vediamo che è più difficile per alcune donne andarsene anche da relazioni violente. E questo prezzo che devono pagare effettivamente coincide proprio con l'autonomia economica che magari per tanto tempo le è stata negata. È una cosa molto semplice, stiamo parlando appunto della possibilità di decidere sulla propria vita, di chiudere una relazione, di andarsene da un posto dove si sta male, costruire una vita diversa per sé ma anche per le proprie figlie e i propri figli.

Ovviamente, quando queste risorse economiche mancano, purtroppo manca anche questa possibilità, ecco perché dobbiamo parlare di soldi, ecco perché parlare di soldi è una questione anche politica e parlare di lavoro e parlare di cura significa parlare di democrazia. Ci sono dei modi facili per risolverla: con una retribuzione equa, con un congedo di paternità, come è stato già adottato, come dicevamo, in

paesi lontani ma anche in paesi vicini; con un avanzamento di carriera che premia anche il contributo reale invece delle ore passate alla scrivania, però io fisicamente ci sono e faccio vedere che ci sono. Sembrano delle piccolezze, dei dettagli organizzativi, ma spostano veramente la distribuzione del potere molto più della nomina della singola donna al vertice.

E vado a chiudere: c'è una novità urgente, bella. 7 giugno del 2026: anche nel nostro paese è in vigore la nuova norma, la nuova direttiva sulla trasparenza salariale. È una direttiva che porta una serie di innovazioni che sono assolutamente concrete, anche utili: obbliga le aziende ad adeguarsi se ci sono dei divari di reddito ingiustificati e, anche in caso di contenzioso, l'obbligo di dimostrare l'assenza di qualunque forma di discriminazione, e questo va in capo finalmente all'azienda. Quindi stiamo parlando di una situazione che è anche una situazione di conformità.

Ogni società gestisce e capisce come distribuire il proprio valore; quindi, stabilisce una vera e propria gerarchia del valore: decide chi conta e cosa conta, e finché la cura viene trattata come un argomento a parte, come una risorsa che è sempre lì, disponibile, una risorsa infinita, noi non riusciremo mai a costruire delle economie che davvero prosperano senza questo tempo e senza l'energia di qualcun'altra, nel particolare.

Quindi dobbiamo rivedere cosa intendiamo per potere, quanto siamo davvero disposti, come società, come collettività, a redistribuire il potere. Resta l'idea da cui tutto è partito: chi sostiene la vita sostiene anche l'economia, e un sistema che lo ignora, in realtà, è un sistema che continua a contare su questo lavoro senza nominarlo mai, scaricandolo sempre sulle stesse persone, continuando a relegarle all'invisibilità. E allora iniziamo a rendere visibile quello che finora è stato invisibile.

Alla prossima e, nel frattempo, restate connesse e connessi con il Bollettino.

Credits:

Questa puntata di connessioni è di e con Azzurra Rinaldi.

Presentata da Monica Provini, Head of Media Relations, Content and Digital del Gruppo Generali.

Per il Bollettino Generali, consulenza di Ilaria Invernizzi e Luca Agnellini.

Cura editoriale Alessandra Bruno.

Brand integration Lorenzo Lemos.

Riprese Neverest.

Responsabile della produzione video Martina Annoni.

Responsabile della produzione audio Danny Stucchi.

Set designer Martino Pastori.

Una produzione One Podcast in collaborazione con Generali.