

ECONOMIA

L'INCHIESTA

di DIANA CAVALCOLI e DARIO DI VICO

# LA CARICA DELLE INGEGNERE

Cresce il numero delle laureate nelle facoltà scientifiche. Grazie all'influenza positiva di figure femminili iconiche e alla volontà di avere maggiori chance occupazionali. Ma il divario salariale resta alto nelle aziende dove i capi hanno una cultura maschilista. E fanno pagare alle colleghe la prospettiva di una maternità

**Quella che era la facoltà maschile** per antonomasia di anno in anno produce un numero crescente di laureate donne. Nel 2017 dai politecnici italiani sono uscite 13.275 nuove **ingegnere** pari al 28% del totale dei laureati. L'anno precedente erano state 12.325, l'incremento è stato del 7,7%. La femminilizzazione della professione è solo un effetto della maggiore presenza delle ragazze nelle facoltà Stem (acronimo che indica scienze, tecnologia, engineering e matematica). Complessivamente in questi corsi di studio si sono immatricolate nel 2018-19 circa 41 mila donne secondo i dati Miur, in 10 anni l'aumento è stato costante, e pur senza picchi vale attorno all'11%. È comunque una piccola rivoluzione se pen-

siamo che negli Anni 70 in alcuni politecnici c'erano solo i bagni per gli uomini. Le novità quantitative si abbinano a una differente spinta motivazionale: secondo i dati del Consiglio nazionale **ingegneri** (Cni) le donne sono più regolari, si laureano prima e lo fanno – secondo invece Almalaurea – con un voto superiore (103,6 nelle facoltà Stem contro 101,6). Jessica Capella, milanese, 29 anni, **ingegnere** edile, commenta: «I dati non mi stupiscono. Del resto siamo considerate più secchione e puntuali nelle consegne dei progetti».

## Una rivoluzione

Come si spiega quella che, per l'Assolombarda, è addirittura una piccola rivoluzione? Parte dai li-

**7,7**  
**per cento**

l'incremento del numero di donne laureate nei politecnici italiani nel 2017 (13.275: il 28% del totale) rispetto al 2016



**Samantha Cristoforetti**  
è astronauta e  
ingegnera italiana.  
La prima donna  
italiana  
negli equipaggi  
dell'Agenzia  
spaziale europea

cei: le giovani donne scelgono lo scientifico più delle loro madri o sorelle maggiori (il 25% delle studentesse). La professione del padre o della madre non influenza la scelta di **ingegneria**, che nasce quasi sempre su input di un'insegnante delle medie. Secondo un report di Microsoft e della London School of Economics l'avvicinamento alle materie Stem avviene in Italia attorno agli 11 anni in linea con gli altri Paesi europei. «Se dovessi sintetizzare le motivazioni», dice Amelia Lentini, **ingegnere** chimico nel gruppo Eni e presidente milanese di Aida, l'associazione delle **ingegnere** e architette, «un'influenza positiva l'hanno avuto figure iconiche come Samantha Cristoforetti, la direttrice generale del Cern Fabiola Gianotti e Amalia

Ercoli-Finzi, consulente scientifico della Nasa. Ma le ragazze scelgono soprattutto in base a una considerazione pragmatica, il titolo di **ingegnere** dà maggiori chance occupazionali». Tra le specializzazioni di **ingegneria** il corso di laurea in edile è il più gettonato perché abbina un ingresso più veloce nel mercato del lavoro al fascino di esercitare una professione creativa. Quanto all'occupazione il tasso a un anno dalla laurea è 65,4 per le donne e 73,3% per gli uomini e diventa entro i 5 anni 92,1% per le ragazze (di tre punti inferiore a quello dei coetanei).

#### **Docenti maschi**

Se le facoltà di **ingegneria** si femminilizzano restano però ancora poche le docenti, al Politecnico di

Milano abbiamo 1.157 professori ordinari e 319 donne, a Torino 741 contro 199, a Bari 463 contro 118. La supremazia degli uomini la si ritrova poi strada facendo. Sostiene Carlotta Penati, **ingegnere** edile e consigliere dell'Ordine di Milano: «La disuguaglianza si forma dopo la laurea. Le donne all'interno degli studi professionali vengono indirizzate verso mansioni più operative in cui sono richieste precisione e ideazione mentre le decisioni a monte, che riguardano cosa progettare, restano una prerogativa maschile. Da titolare di studio mi scontro ogni giorno con questa linea di demarcazione». Come sempre è il pregiudizio ad alimentare la disuguaglianza. Racconta sempre Penati: «In cantiere devi portar pazienza perché spesso sia gli operai

ECONOMIA



Amalia Ercoli-Finzi,  
accademica  
e scienziata

che i geometri cercano di spiegarti come devi fare il tuo lavoro. E hanno scambiato più di una volta il mio assistente per il titolare dello studio».

### Ordinaria disparità

Ma al di là delle cronache di ordinaria disparità il vero muro da abbattere per la rivoluzione delle **ingegnere** è rappresentato dalla differenza di retribuzione, il *gender pay gap*, che viene di fatto giustificato con quello che nel linguaggio talvolta crudo della sociologia si chiama *maternity penalty*, la penalizzazione di poter diventar madre. Che a sua volta non si presenta nel momento della gravidanza ma addirittura al primo colloquio di

una sorta di gabbia salariale degli anni Duemila. Documenta l'osservatorio AlmaLaurea: lo scarto di retribuzione tra un ragazzo e una ragazza che conquistano il primo contratto da **ingegnere** è del 7% e non si chiude più. Anzi aumenta anno dopo anno. In soldoni vuol dire che a cinque anni dalla laurea una donna ha una retribuzione mensile netta di 1.654 euro e un uomo di 1.808. Questa differenza la si ritrova anche nella laurea Stem pressoché con lo stesso divario. E anche la tipologia del contratto offerto favorisce gli uomini: i datori di lavoro concedono a loro più facilmente il tempo indeterminato (capita il 77% delle volte a un maschio contro il 70% delle femmine).

come attestano diversi studi in materia, tendono a promuovere profili simili al loro. Nei candidati rivedono sé stessi in termini di percorsi di studi o attitudini. E questo spiega anche in parte la difficoltà delle donne ad emergere ai vertici delle aziende».

### Reinventare gli spazi

In definitiva quindi la differenza di retribuzione è uno strumento che fa pagare anche alle laureate Stem, quelle che stanno infrangendo la tradizionale supremazia maschile, vecchi cliché e le deficienze di un welfare la cui spesa è assorbita in gran parte dalla previdenza. Lo spiega Monica Magri, Hr & organization director in Adecco: «Le



Chiara Montanari,  
capo missione  
in Antartide

## Le donne si trovano a dover affrontare difficoltà crescenti nel corso della vita professionale. Prima i figli, poi i genitori anziani. Gli anglosassoni parlano di situazione sandwich: schiacciate dal doppio lavoro di cura, perdono terreno rispetto ai colleghi uomini



Maria Chiara  
Carrozza insegna  
bio-**ingegneria**

lavoro quando la candidata è già sospettata di volersi riprodurre. E ciò nonostante che l'età media del concepimento, per altro di una fetta più ristretta di donne che in passato, si sia allungata fino ai 32 anni. Racconta Anna Carmassi, responsabile del progetto Stem per Assolombarda: «Ai miei tempi a un colloquio di lavoro mi sono sentita chiedere se avevo intenzione di avere dei bambini. Lo stesso, purtroppo, è successo una generazione dopo con mia figlia. Mi faccio un punto d'orgoglio che non debba capitare con le mie nipoti». Ma perché i selezionatori di lavoro, spesso addirittura donne, si sentono autorizzati a fare la domanda più indiscreta che esista a una neo-laureata di 24 anni? Il sospetto è che quella domanda nasconda una strategia negoziale che punta ad applicare

Ma torniamo al *maternity penalty*. Che si applica a prescindere, anche se per ipotesi l'ingegnera candidata all'assunzione dovesse essere clinicamente sterile. E viene giustificato con i costi che l'azienda dovrebbe sopportare per sostituire la dipendente in prossimità del parto. Per Camilla Gaiaschi, sociologa del lavoro, «c'è la rivincita degli stereotipi che portano, contro ogni evidenza empirica, a considerare le donne meno portate nelle professioni tradizionalmente maschili». È una palese discriminazione che ha effetti concreti, «i periodi di maternità fuori dal lavoro non accumulano anzianità di welfare e ci sono meno probabilità di essere promosse».

Per Silvia Zanella, autrice del libro *#Social recruiter*, «è una questione di cultura manageriale: gli uomini,

donne si trovano a dover affrontare difficoltà crescenti nel corso della carriera. Prima la maternità e poi subentra la cura dei genitori anziani. Gli anglosassoni parlano infatti di situazione sandwich. Schiacciate dal lavoro di cura le donne perdono terreno rispetto ai colleghi uomini». E quando lavorano in proprio sono costrette a reinventare gli spazi, come racconta Sonia Subazzoli, **ingegnere** edile bolognese, 38 anni, titolare del gruppo Eden e madre di due figlie piccolissime. «L'opzione di portarle in ufficio non era praticabile: pianti durante le riunioni e troppe distrazioni. Così con mio marito ho deciso di allargare lo studio. Abbiamo creato una stanza per le bambine, un micro nido con baby sitter. Da quel momento sono riuscita a gestire tutto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA