

Innumeri Inps. Poche donne nelle posizioni apicali (21%), disuguaglianze anche in pensione

Parità di genere ancora lontana

Nel privato il vantaggio retributivo maschile arriva al 40%

Pagina a cura

DI MICHELE DAMIANI

La parità di genere nel mercato del lavoro è ancora lontana. Le donne guadagnano di meno, lavorano di meno, sono poco rappresentate nelle posizioni dirigenziali e molto presenti in settori con scarse prospettive di crescita e basse remunerazioni. A livello annuale, il vantaggio retributivo maschile nei redditi è di circa il 40%. La situazione non migliora quando si va in pensione, anzi; le donne sono il 52% del totale dei pensionati, ma percepiscono il 44% dei redditi pensionistici. Maggiore equilibrio nel pubblico, dove due terzi dei lavoratori sono donne, ma dove comunque si manifesta un gap (grezzo) del 16% in termini di differenze retributive. Il quadro della situazione è stato tracciato dall'Inps, che durante l'evento «Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e del sistema previdenziale», ha messo insieme i numeri del gender gap in Italia, cercando di individuare cause e possibili soluzioni.

Passano gli anni, non il gender gap. «Contrariamente al passato», fanno sapere dall'Inps, «non esistono più preclusioni formali all'accesso delle donne a una vasta gamma di professioni. Tuttavia, la parità nel mercato del lavoro è ancora lontana dall'essere pienamente realizzata». Negli ultimi dieci anni, la partecipazione femminile è rimasta sostanzialmente invariata: «la percentuale di donne lavoratrici rispetto al totale degli occupati è passata dal

40,6% del 2010 al 41,7% del 2022». Un leggero incremento, invece, per la presenza delle donne nelle posizioni apicali dell'impresa, che erano il 13% nel 2010 e ora invece sono il 21%. Per quanto riguarda le pensioni, sotto un certo punto di vista, la situazione è peggiorata rispetto al passato. Negli ultimi 20 anni, infatti, il divario di genere in termini nominali «è cresciuto in modo continuativo, passando da 3.900 euro del 2001 a 6.200 euro del 2022». A prezzi costanti (valori 2022), tuttavia, l'aumento del divario è stato molto contenuto. «Addirittura, risulta diminuito se la differenza viene rapportata al reddito delle donne (passa dal 42% al 36%)».

Le cause. Cosa ha creato questo squilibrio? Secondo l'Inps, i motivi sono molteplici. Uno di questi è la già citata scarsa presenza delle donne nei ruoli apicali (quelli più remunerativi). In aggiunta, le donne «tendono a lavorare per un numero minore di giorni (221 contro 234 nel privato) e sono spesso assunte con contratto part-time». C'è poi il tema della segregazione del mercato del lavoro: «le donne tendono ad essere sovra-rappresentate in settori che pagano salari bassi e offrono scarse possibilità di carriera». Infine, la discriminazione: «quando si comparano donne e uomini con stesse caratteristiche individuali e occupazionali e che lavorano all'interno della stessa impresa, il gap nelle retribuzioni annuali è pari a circa il 12% e a circa il 10% nelle retribuzioni giornaliere». Questo gap «non è spie-

gato da differenti condizioni individuali e lavorative a noi osservabili».

Il pubblico. Il tema della segregazione è ben evidente analizzando i dati sul lavoro pubblico, che comunque presenta delle differenze di genere meno nette rispetto al privato. Per prima cosa, come detto, le donne costituiscono i 2/3 dei lavoratori della P.a.. Nella scuola, il comparto nel quale lavora 1/3 circa di tutti dipendenti pubblici, le donne rappresentano quasi l'80% del personale; anche la sanità è un comparto ad alto tasso di femminilizzazione (65% nel 2014 e quasi il 70% nel 2021); mentre, al contrario, nel comparto delle Forze armate, Corpi di polizia e Vigili del fuoco il rapporto si capovolge e gli uomini rappresentano circa il 90% del personale in servizio. Negli altri comparti si registra un sostanziale equilibrio.

Redditi diversi. Lo squilibrio più grande è legato alle differenze retributive. Rimanendo sul settore pubblico, «l'analisi evidenzia uno svantaggio, sebbene più modesto di quello rilevato nel privato. Il gap grezzo (senza controllare per caratteristiche individuali e lavorative) è di circa il 16%, mentre il gap a parità di caratteristiche individuali e occupazionali è di circa il 6%». Uno squilibrio contenuto, dovuto principalmente al fatto che «le donne e gli uomini occupati nel settore pubblico esibiscono condizioni contrattuali più simili. Ad esempio, il gender gap nell'uso dei contratti part-time è di soli 3 punti percentuali contro i quasi 30 del settore pri-

vato». Fuori dalla Pa, fanno sapere ancora dall'Inps, si registra «una netta disparità salariale a sfavore delle donne». Il vantaggio retributivo maschile nei redditi annuali «è di circa il 40% (senza grandi variazioni negli ultimi 10 anni), mentre scende a circa il 30% per le retribuzioni giornaliere».

I congedi. Una piccola speranza arriva dai congedi parentali, in particolare da quelli di paternità. Introdotto nel 2013, lo strumento sta finalmente riuscendo a riscontrare un certo successo, anche se ancora necessita di implementazione. Nel 2023 ne hanno usufruito quasi 180 mila persone (in linea con i dati 2022), con un take-up del 64%. E anche nei congedi di paternità si manifesta una differenza Nord-Sud, visto che il grafico Inps evidenzia come le percentuali di utilizzo siano più elevate al Nord rispetto al Meridione. In linea generale, i congedi parentali sono più richiesti all'intero di grandi aziende, tendenzialmente da lavoratori a tempo indeterminato («netta prevalenza») con una «stabile preponderanza dei lavoratori a tempo pieno».



Peso: 49%