

Stipendi e gender gap
pagano le cinquantenni

Claudia Luise

Più istruite meno pagate

Le donne hanno retribuzioni
più basse del 20%

La percentuale sale oltre il 30%
nella finanza e nell'hi-tech
Gli esperti: le aziende usino
la certificazione di genere
per riequilibrare le disparità

**Salari inferiori
a quelli maschili per
il part time e le meno
ore di straordinario**

CLAUDIA LUISE

Puoi lavorare sodo, impegnarti al massimo, avere la migliore formazione possibile per il ruolo che svolgi, scegliere di sacrificare un pezzo della tua vita privata sul lavoro. Ma comunque in Italia tutto questo non basta. Noi donne partiamo con uno svantaggio di base: mediamente per le stesse professioni guadagniamo oltre il 20% in meno. Oggi, nel 2025. Lo certifica l'ultimo rendiconto di genere Civ Inps che sottolinea come in tutti i settori economici esaminati (dal commercio alla manifattura, dall'informazione alla sanità) gli uomini percepiscono redditi medi giornalieri superiori alle donne. Nello specifico, in dieci settori su diciotto esaminati le donne percepiscono più del 20% in meno. Percentuale che sale nelle attività finanziarie e assicurative dove le donne percepiscono mediamente il 32,1% in meno, nelle attività professionali scientifiche e tecniche il 35,1% in meno e in quelle immobiliari

il 39,9% in meno. Una differenza che c'è anche nel pubblico ma è meno accentuata eccetto per il servizio sanitario e università ed enti di ricerca, ambiti in cui gli uomini comunque percepiscono oltre il 20% in più rispetto alle colleghe. Stesso lavoro, quindi, ma differenze sostanziali che pesano sul bilancio familiare e anche sulla libertà di scelta. Se si guadagna meno è più facile rinunciare alle proprie ambizioni quando diventa impossibile conciliarle con la cura della famiglia. Ma anche quando si vorrebbe interrompere una relazione ma il timore di non riuscire più a pagare le bollette frena i propri desideri. «Sono dati molto crudi. Le donne - sottolinea Ivana Veronese, segretaria confederale Uil - pagano culturalmente il fatto di essere o poter essere madri. Lo pagano subito le ragazze che entrano nel mondo del lavoro come precarie e restano con contratti instabili molto più a lungo degli uomini. E non diminuisce nel tempo: siamo più povere al lavoro e più povere in pensione». È una realtà che dobbiamo riuscire a invertire: «se non lo facciamo - sostiene Veronese - ci perdono tutti. Combatteremo da anni per questo, pensare

che le ragazze di oggi hanno le stesse difficoltà che ho incontrato io mi fa stare male. E parlarne solo a ridosso dell'8 marzo appare ipocrita».

Perché dobbiamo pagare il fatto di essere donne? Sul valore delle retribuzioni medie giornalieri incidono, oltre all'inquadramento contrattuale, anche altri elementi come i trattamenti individuali, il lavoro straordinario e il part time. Su un totale di quasi 6 milioni di contratti a tempo parziale (5.990.627 per la precisione) tra pubblico e privato, le dipendenti sono 3.856.987. E la fascia d'età più penalizzata è quella tra i 45 e i 54 anni quanto le donne con un part time sono praticamente tre volte gli uomini. Il problema è che il 15,6% di questi contratti per il genere femminile (contro il 5,1% dei maschi) è involontario, quindi imposto dai datori di lavoro. «Il



divario salariale è l'esito di mancati investimenti ma anche di una cultura che discrimina e sminuisce la professionalità delle donne. È, quindi, necessario un investimento nei servizi pubblici a sostegno della genitorialità, a iniziare da nidi e scuole dell'infanzia, e nel congedo di paternità paritario e obbligatorio. Questo permetterebbe alle donne di essere assunte e valorizzate. Serve superare la condizione di precarietà, per questo è assolutamente necessario votare in primavera per i referendum sul lavoro» sottolinea Lara Ghiglione, segretaria confederale della Cgil. «Abbiamo uno strumento che si può usare di più: la contrattazione nei luoghi di lavoro - sottolinea la segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola - che ci serve per aumentare il welfare aziendale, quindi sostenere la conciliazione e la genitorialità come aspetto condiviso. Così si possono accettare straordinari e progressioni di carriera. A ciò si aggiunge la contrattazione sociale, che si sviluppa sui territori ed è un'ulteriore leva per mettere a disposizione i servizi».

Un'anomalia che spicca è quella relativa alle attività finanziarie e assicurative in cui le donne mediamente guadagnano 147,4 euro al giorno contro i 217,2 degli uomini. Una differenza che, spiega il segretario generale della **Fabi**, **Lando Maria Sileoni**, «è il risultato di una somma di fattori strutturali, culturali e organizzativi: poche donne in posizioni di vertice, mancata valorizzazione delle competenze e delle professionalità. Il divario salariale è un tema su cui serve ancora un impegno concreto, mentre sul fronte dell'occupazione il quadro è ribaltato per-

ché la maggior parte dei neoassunti in banca è donna. Investire nella parità di genere significa valorizzare il talento e, conseguentemente, rafforzare tutto il settore bancario». La valorizzazione resta un concetto fondamentale in tutti gli ambiti perché - come viene ribadito in ogni analisi che affronta questi temi - la maggiore percentuale di laureate di genere femminile sfocia nella sovraistruzione: il 29,4% delle lavoratrici ha un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

Qualcosa, però, dovrà cambiare presto. Già dall'anno prossimo con l'entrata in vigore della direttiva Ue 970/2023 che obbliga i datori di lavoro a garantire una maggiore trasparenza nelle retribuzioni, fornendo ai dipendenti informazioni chiare e accessibili sui criteri utilizzati per determinare gli stipendi e sulle politiche salariali aziendali. Troppe aziende - è l'opinione condivisa tra le associazioni datoriali - stanno facendo finta di nulla ma la scadenza è vicina e risolvere i gap salariali è un percorso lungo, che può pesare sui bilanci. A volte manca anche internamente alle imprese la consapevolezza delle disparità e in questo un elemento utile è la certificazione di parità di genere che costringe a far emergere le differenze e a pianificare un riequilibrio, ad esempio rivedendo i salari annualmente e poi comunicando il piano virtuoso avviato. Basta davvero poco per aumentare i divari. Due casi diffusi? Le donne cresciute professionalmente in azienda, e quindi ferme solo agli scatti di anzianità, mentre

gli uomini assunti da altre società con un integrativo ad hoc. O le donne che hanno saltato gli step di carriera perché in maternità. «Un'altra causa - commenta Maria Anghileri, coo del gruppo siderurgico Euisider, vicepresidente di Confindustria e presidente dei Giovani imprenditori - è il proliferare dei contratti pirata e del fenomeno del dumping contrattuale. Bisogna, poi, agire su istruzione e competenze: serve orientare le giovani a percorsi universitari Stem perché i profili più qualificati e richiesti sono anche più remunerati. Non servono misure spot, come è stato fatto negli ultimi anni. Portare 3,3 milioni di donne nel mercato del lavoro, chiudendo così il gap fra il tasso di occupazione femminile che nel 2023 era il 52,5%, fino a portarlo ai livelli di quello maschile, 70,4%, potrebbe aumentare il Pil italiano di circa il 12,5%». È la dinamica con cui crescono i salari in Italia a fare la differenza con gli altri Paesi europei. «Ciò - aggiunge l'imprenditrice - accade per via della bassa produttività. Sappiamo bene che i salari sono legati al livello di produttività che è, nel suo valore medio, stagnante da decenni. Influisce su questo valore la dimensione piccola delle imprese, il costo del lavoro e la fiscalità che pesa sul lavoro dipendente più di quanto non pesi su quello autonomo». Mentre Donatella Prampolini, vice presidente di Confcommercio con delega al lavoro chiude il quadro con un ultimo elemento: «Le disparità salariali credo siano dovute anche a un problema di carattere culturale. Le donne sottovalutano sé stesse. Non solo sono sottovalutate dagli uomini». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Donatella Prampolini
Confcommercio

C'è anche un problema culturale: le donne sottovalutano sé stesse

Daniela Fumarola
Leader Cisl

La contrattazione nei luoghi di lavoro ci serve per aumentare il welfare aziendale

Maria Anghileri
Confindustria

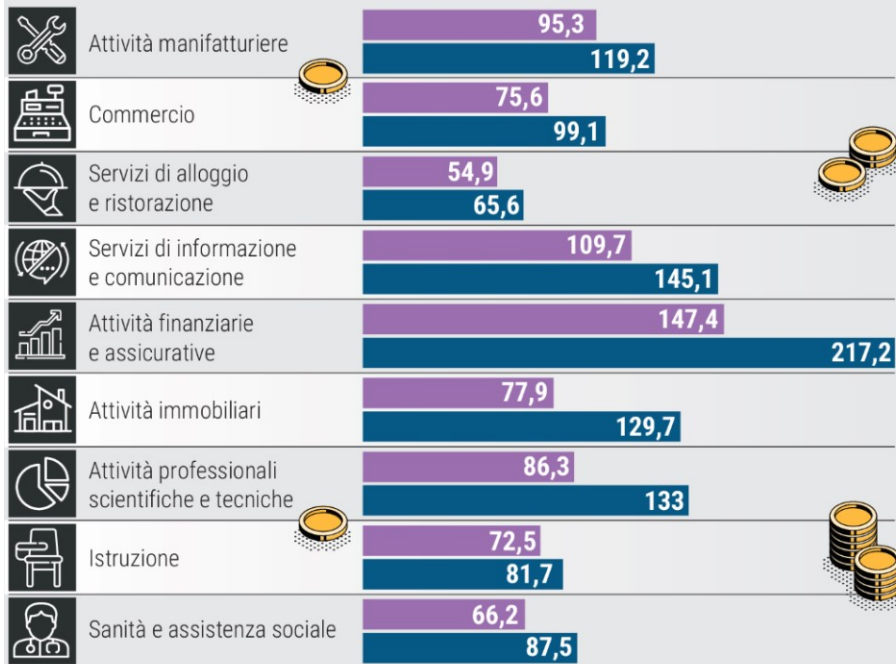
Portare oltre tre milioni di donne nel mercato del lavoro può aumentare il Pil del 12,5%

LA FOTOGRAFIA

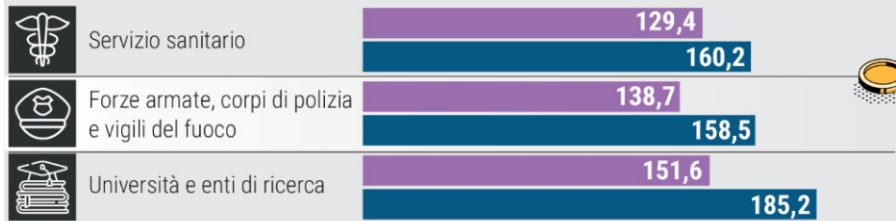
DS6640

DS6640

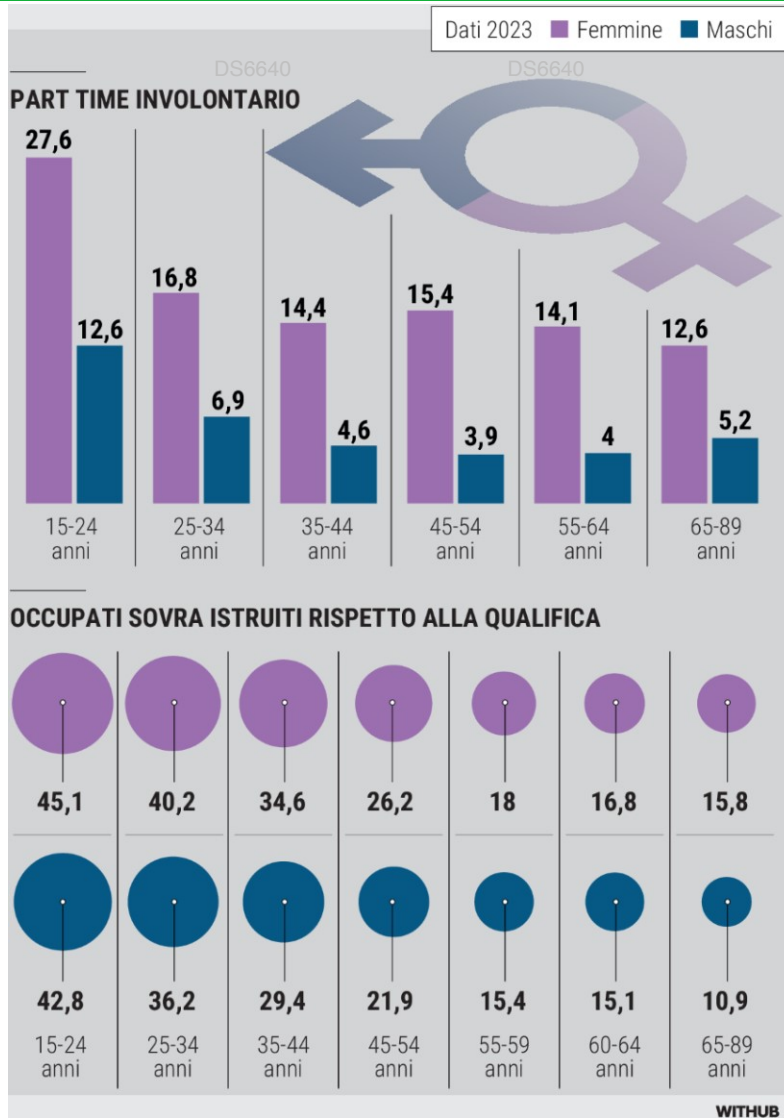
RETRIBUZIONI MEDIE GIORNALIERE DEI DIPENDENTI PRIVATI



RETRIBUZIONI MEDIE GIORNALIERE DEI DIPENDENTI PUBBLICI



Fonte: Rendiconto di genere Civ Inps 2025



Così su "La Stampa"

Nell'analisi pubblicata ieri su "La Stampa" l'editorialista Chiara Saraceno affronta i problemi del lavoro femminile come il part time involontario, i contratti a termine e il basso tasso di crescita dell'occupazione delle donne. Secondo Saraceno, ridurre il gap di genere non è solo questione di equità ma di sostenibilità economica del Paese





All lavoro
Molte ragazze iniziano a lavorare come precarie e lo rimangono più a lungo degli uomini

IMAGOECONOMICA