

Rendiconto Civ dell'INPS 2024 sulle condizioni di svantaggio delle donne in ambito lavorativo.

Maura La Terza

Sommario: 1. L'occupazione femminile; 2. Il gap retributivo; 3. Il livello di istruzione; 4. La parità nel pubblico impiego? 5. Come stiamo in Europa e nel mondo?

1. L'occupazione femminile

Sono ancora rilevanti le condizioni di svantaggio delle donne nel nostro Paese, nell'ambito lavorativo, familiare e sociale.

Questo è quanto emerge dal Rendiconto di genere 2024, presentato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS, che contiene dati particolarmente significativi relativi alla presenza delle donne nel mercato del lavoro, ai percorsi di istruzione ed ai livelli retributivi e pensionistici.

Non vi è dubbio che il tema del lavoro sia centrale, come è centrale garantire alle donne pari opportunità dal punto di vista del lavoro, della retribuzione e della carriera, per prevenire la cd "violenza economica", ovvero quella forma di abuso che si manifesta attraverso il controllo delle risorse finanziarie o patrimoniali di una donna (per ragioni sociali, culturali e storiche sono per lo più le donne ad essere colpite da questa forma di violenza), impedendole di avere indipendenza economica e autonomia decisionale.

1. L'occupazione femminile: per quanto riguarda l'occupazione, nel 2023, il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 52,5% (tra i più bassi dell'Europa), rispetto al 70,4% degli uomini, evidenziando un divario di genere significativo pari al 17,9 punti percentuali. Inoltre, le assunzioni femminili hanno rappresentato solo il 42,3% del totale.

Anche l'instabilità occupazionale coinvolge soprattutto il genere femminile, in quanto solo il 18% delle assunzioni di donne sono a tempo indeterminato a fronte del 22,6% degli uomini.

Inoltre, le lavoratrici con un contratto a tempo parziale sono il 64,4% del totale e anche il part-time involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 15,6% degli occupati, rispetto al 5,1% dei maschi.

Inoltre, ed è veramente scandaloso, appena il 21,1% dei dirigenti è donna, mentre tra i quadri il genere femminile rappresenta solo il 32,4%.

2. Il gap retributivo

I dati della Rendicontazione di genere di Civ Inps confermano poi la disparità tra i sessi nel mondo lavorativo. Lo stipendio delle donne è del 20% inferiore a quello degli uomini, ossia le donne percepiscono stipendi inferiori di oltre venti punti percentuali rispetto agli uomini.

In particolare, fra i principali settori economici, la differenza è pari al 20% nelle attività manifatturiere, al 23,7% nel commercio, al 16,3% nei servizi di alloggio e ristorazione, al 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e servizi alle imprese.

Un dato beffardo è il seguente: dei diciotto settori economici monitorati nel Rendiconto di genere 2024 ce n'è solo uno in cui le donne guadagnano in media più degli uomini: è quello dell'estrazione di minerali da cave e miniere. Insomma, una differenza minima e in un settore molto ristretto, mentre negli altri diciassette settori gli uomini guadagnano di più.

In media la differenza retributiva sfiora appunto il 20% (precisamente il 19,7%) con abissi di divario salariale nel settore immobiliare (dove le donne guadagnano il 39,9% in meno), nelle attività professionali scientifiche e tecniche (-35,1%) e nelle attività bancarie e assicurative (-32,1%).

3. Il livello di istruzione

Per quanto riguarda il livello di istruzione, i dati sono paradossali, perché nel 2023 le donne hanno superato gli uomini sia tra i diplomati (52,6%) sia tra i laureati (59,9%), ma questa superiorità nel percorso di studi non si traduce in una maggiore presenza nelle posizioni di vertice nel mondo del lavoro.

L'analisi, che parte da dati del 2023, conferma una serie di storture in generale già note ma la cui conferma è comunque allarmante. La più evidente è quella del rapporto tra formazione e occupazione. Tra i laureati del 2023 le donne sono il 62%: a livello numerico, le laureate superano i laureati sia nei corsi di primo livello che in quelli magistrali e a ciclo unico. I laureati uomini sono però più numerosi nelle materie STEM, cioè le discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche. Le donne, almeno quelle che si affacciano sul mondo del lavoro, sono quindi

più qualificate eppure questa tendenza, che prosegue da anni, sul mercato lavorativo non si vede. Né a livello di retribuzioni ma nemmeno, più banalmente, a livello di occupazione.

Ed allora, in Italia, esiste davvero un gap di genere nei livelli di istruzione? In questo caso, se proprio si volesse parlare di un gap, questo sarebbe a sfavore degli uomini, perché anche le performance scolastiche delle donne sono superiori a quelle degli uomini. Innanzitutto, abbandonano meno gli studi: secondo gli ultimi dati ufficiali Eurostat il fenomeno dell'abbandono scolastico investe maggiormente i ragazzi, arrivando nel 2021 ad un tasso del 14,8 per cento contro il 10,5 per cento delle ragazze. Ma non solo: nel voto d'esame alle scuole medie e nel voto di diploma le donne ottengono, in media, valutazioni migliori degli uomini. I dati AlmaLaurea 2024 registrano che le ragazze ottengono nel 41,5 per cento dei casi un voto d'esame superiore o uguale a 9, rispetto al 28,3 per cento dei ragazzi. Il 94,4 per cento delle ragazze riesce a portare a termine le scuole superiori senza dover ripetere nemmeno un anno, contro il 91,4 per cento dei ragazzi. Inoltre, il voto medio di diploma delle donne è 80,1 contro 76,5 per gli uomini. Passando alle performance universitarie, sul totale delle persone laureate in corso, le donne costituiscono il 64,9 per cento, contro il 53,7 per cento degli uomini. Inoltre, le ragazze hanno un voto medio di laurea migliore: 104,8 rispetto al 102,9 degli uomini.

Le laureate sono maggiormente concentrate nelle discipline umanistiche. Gli ambiti disciplinari di Insegnamento, Linguistico e Psicologico vedono le donne superare l'80 per cento di presenze. Gli ambiti disciplinari che registrano la parità tra i titoli conseguiti sono quelli di economia, di agraria e veterinaria, e di architettura e ingegneria civile. Le discipline informatiche ed ingegneristiche e le scienze motorie osservano invece una prevalenza maschile.

4. La parità nel pubblico impiego?

A livello teorico le politiche egualitarie che tradizionalmente connotano i trattamenti pubblici di fonte contrattuale collettiva potrebbero giocare a favore di una parità di trattamento uomo-donna.

La contrattazione collettiva sembra giocare un ruolo determinante nella realizzazione di una effettiva parità retributiva tra uomini e donne nella settore pubblico.

L'effetto "soffitto" di cristallo nella p.a. a livello teorico dovrebbe essere scongiurato dalla regola del pubblico concorso che, applicandosi anche alle progressioni verticali, dovrebbe prevenire ogni potenziale effetto distorsivo derivante da pregiudizi o discriminazioni a danno delle donne nelle selezioni pubbliche per la mobilità verticale.

Tuttavia, la regola del concorso è in realtà attenuata (fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, che restano destinate all'accesso dall'esterno) dalla previsione dell'art. 52, comma 1 bis, del d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165, che attribuisce alla contrattazione collettiva la disciplina dei criteri con cui effettuare le progressioni nella stessa area *«in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito»*. Invece la progressione tra diverse aree, per la quota non riservata all'accesso dall'esterno, avviene *«tramite procedura comparativa, basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli e competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti»*. Esiste, quindi, una certa quota di discrezionalità nell'individuazione dei criteri preferenziali per le progressioni verticali, che può generare effetti perversi, soprattutto laddove si conferisca peso rilevante a criteri di esperienza o incarichi precedentemente rivestiti, in cui possono risultare premiati più agevolmente gli uomini anziché le donne. Inoltre, nel settore pubblico è difficile superare l'atavica resistenza all'immissione di elementi di differenziazione retributiva basata sul merito, sulla valutazione dell'impegno individuale e sulla professionalità e questo elemento in realtà gioca un ruolo non secondario nell'esaltare, piuttosto che contenere come a prima vista potrebbe sembrare, alcune dinamiche di penalizzazione del genere femminile dal punto di vista dei differenziali retributivi. Ciò in quanto nelle progressioni di carriera e nei trattamenti accessori prevalgono criteri che tendono a premiare caratteristiche come l'assiduità, la presenza, la carriera, l'anzianità, che gli uomini, per ragioni anche culturali e per cause interne ed esterne al rapporto di impiego, incontrano minori ostacoli a conseguire.

5. Come stiamo in Europa e nel mondo?

Anche nell'Unione europea le donne continuano a guadagnare meno degli uomini. Nonostante i principi di equità salariale, non discriminazione e pari opportunità, il divario retributivo in Europa si attesta al 13 per cento.

In concreto, significa che una donna guadagna 0,87 euro a fronte di 1 euro guadagnato da un uomo. Sono stati fatti dei (piccoli) passi avanti negli ultimi cinque anni, nei quali "l'occupazione femminile è aumentata di 2,9 punti percentuali e il divario retributivo di genere è diminuito di 1,5 punti percentuali" (così hanno dichiarato Věra Jourová, vicepresidente della Commissione europea per i valori e la trasparenza, Nicolas Schmit, Commissario per l'occupazione e i diritti sociali, e Helena Dalli, Commissaria per la parità.)

La Strategia per l'uguaglianza di genere per il quinquennio 2020-2025 è il raccoglitore delle iniziative che l'Ue sta portando avanti per combattere il divario di genere. Riguardo al lavoro, il nodo della questione è che le donne tendono a lavorare in settori meno retribuiti, come quello dell'assistenza. "Non si tratta semplicemente di una scelta, ma del risultato di pressioni sociali e disuguaglianze" ribadiscono i Commissari e la Vicepresidente.

A livello di numeri, se il gender gap europeo per il 2022 era 13 per cento, tra i 27 le differenze sono consistenti, con dati che vanno dal 21 per cento dell'Estonia al -0.7 del Lussemburgo. Per cui, è chiaro che spetti anche a ciascuno Stato fare la propria parte.

"Chiediamo agli Stati membri di garantire la piena attuazione della direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni", dice la Commissione Ue. In sostanza, la richiesta è di attuare una direttiva che protegge la parità di retribuzione per uno stesso lavoro in Ue, considerato come uno dei principi comunitari fondanti, sancito dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Nell'ambito dell'occupazione, gli stereotipi di genere hanno ancora molto margine, di cui è un esempio calzante il binomio (che sembra incompatibile) maternità-carriera.

Altro passo avanti è stato fatto a fine 2022, con l'introduzione della direttiva che riguarda l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società. L'obiettivo era che le società quotate in borsa raggiungessero almeno il 40 per cento del genere sottorappresentato nei consigli di amministrazione delle società quotate, o il 33 per cento tra tutti gli amministratori, inoltre grande attenzione sulla trasparenza delle nomine,

con una valutazione obiettiva basata sulle qualifiche e sul merito, indipendentemente dal genere.

Per altro, il divario salariale di genere impatta anche la pensione e questo lo dimostrano i risultati della Relazione sull'adeguatezza delle pensioni 2024 della Commissione. "La maggior parte degli anziani sono donne (le donne vincono la gara della longevità in Ue). Ciò rende il divario di genere nella terza età una sfida sociale particolare", si legge nel report. Per le donne, pensioni inferiori del 25 per cento rispetto a quelle degli uomini, mostrando un aumento del differenziale con l'aumento dell'età. Questo conferma ancora una volta che il cosiddetto gender gap sia una problematica di rilevanza e impatto sociale.

Nella Strategia per l'uguaglianza di genere, la parità salariale ricopre un ruolo importante e contribuisce a raggiungere gli obiettivi europei stabiliti per il quinquennio.

A questo fine, nel maggio dello scorso anno, con la Direttiva UE n. 2023/970, il legislatore europeo ha introdotto nuove norme sulla trasparenza salariale, con l'obiettivo di ridurre il divario retributivo tra uomini e donne per i lavori di pari valore. Se da un lato la normativa introduce l'obbligo per i datori di lavoro di fornire informazioni al personale dipendente sulle retribuzioni e di intervenire sui gap retributivi superiori al 5%, dall'altro prevede diritti individuali ad accedere alle informazioni retributive in caso di presunta discriminazione, e rafforza il diritto al risarcimento nel caso in cui la discriminazione venga effettivamente provata. Mancano ormai poco più di 18 mesi al termine fissato per il recepimento della Direttiva nel nostro Paese (7 giugno 2026), ma per il momento il nostro legislatore non sembra avere affrontato, almeno pubblicamente, la questione.

Quanto alla situazione nel mondo, il World Economic Forum (WEF), analizza dal 2006 il fenomeno del gender gap attraverso un indice, il Global Gender Gap Index, che viene pubblicato annualmente nel Gender Gap Report. I progressi verso la parità di genere vengono misurati su una scala da 0 a 1, dove 1 rappresenta la piena parità e 0 la piena disparità. Il report confronta lo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere in quattro dimensioni chiave: "Partecipazione economica e opportunità", "Rendimento scolastico", "Salute e sopravvivenza", "Rappresentanza politica". L'edizione 2024 analizza i progressi verso la parità di genere in 146 Paesi, e i risultati mostrano che la corsa verso la parità di genere non si

sta riprendendo dopo lo shock della pandemia, e con l'aggravarsi delle crisi internazionali il rischio di un regresso della parità di genere globale si intensifica ulteriormente. Nel 2024, per entrare nel dettaglio, il divario di genere globale è stato colmato al 68,5%, 0,1 punti percentuali in più rispetto allo scorso anno e 0,4 rispetto al 2022.

Secondo queste stime al ritmo attuale di progresso, ci vorranno ben 134 anni per raggiungere la piena parità, tre anni in più rispetto alla stima dello scorso anno; non si è generata, quindi, l'accelerazione verso il raggiungimento della parità, anzi si è registrata una battuta di arresto.

Inoltre, questo risultato continua a non compensare la perdita avvenuta tra il 2020 e il 2021: secondo le tendenze fino al 2020, il divario di genere avrebbe dovuto ridursi entro 100 anni.

Nei 146 paesi coperti dall'indice 2024, il divario di genere maggiore si mostra nella dimensione della rappresentanza politica (22,5%; +0,3% sul 2023) e nelle dimensioni della partecipazione economica e opportunità (60,5%: +0,4%); i risultati sono invece vicini alla parità in materia di rendimento scolastico (94,9%; -0,3%).

Sebbene nessun Paese abbia ancora raggiunto la piena parità di genere, è da sottolineare come le prime 10 nazioni in classifica abbiano colmato circa l'80% dei loro divari di genere, con l'Islanda (93,5%) ormai da numerose edizioni in testa alla classifica globale e che, nonostante il livello raggiunto, anno dopo anno riesce a migliorare ancora dimostrando che è davvero possibile creare una cultura paritaria.