

GENDER GAP REPORT 2019



MERCATO DEL LAVORO, RETRIBUZIONI
E DIFFERENZE DI GENERE IN ITALIA

supporting



INDICE

Introduzione pag. 03

Il Gender Gap nel mondo pag. 04

Un problema globale pag. 04

Lo stato dell'arte nel mondo e in Italia pag. 07

Il mercato del lavoro pag. 11

Il Gender Pay Gap in Italia pag. 15

La situazione generale pag. 15

Gender Pay Gap occupazione e carriera pag. 17

Gender Pay Gap ed industry di mercato pag. 21

Gender Pay Gap ed istruzione pag. 24

Reverse Gender Pay Gap: quando le donne guadagnano di più? pag. 30

Le donne sono soddisfatte dei loro stipendi? pag. 32

Nota metodologica pag. 35

INTRODUZIONE

“La parità di genere rappresenta uno dei valori fondamentali dell’Unione Europea. Eppure, sul lavoro la realtà è diversa. Nell’UE le donne, nei vari settori economici, guadagnano in media oltre il 16% in meno all’ora rispetto agli uomini. Questo divario retributivo di genere è rimasto stabile negli ultimi 5 anni. Al ritmo di cambiamento attuale verrà colmato solo all’inizio del prossimo millennio.”

(Piano d’azione UE per il 2017-19 / Affrontare il problema del divario retributivo di genere; Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, Al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo, 20.11.2017)

Il quadro tracciato recentemente dalla Commissione Europea delinea uno scenario a dir poco sconcertante. A fronte di un dibattito acceso e ricorrente sulla questione della parità di genere, uno dei principali indicatori di quanto le parole si stiano traducendo in fatti sul piano politico, sociale ed economico, cioè il livello retributivo, denota ancora un netto divario fra maschi e femmine: un gap che, ci dicono le istituzioni europee, riguarda il Vecchio Continente nel suo insieme.

Come si colloca il nostro Paese in questo contesto? L’Italia “combatte” la battaglia della “gender equality” da una posizione di avanguardia? Oppure, come spesso ci capita, in questo campo stiamo nelle retrovie e scontiamo un ritardo significativo rispetto ai paesi più avanzati?

Anche quest’anno l’**Osservatorio JobPricing**, in collaborazione con **Spring Professional**, si è posto l’obiettivo di dare un contributo a questo fondamentale dibattito, sviluppando un’analisi approfondita delle differenze retributive di genere nel mercato del lavoro italiano.

Il presente studio, nello specifico, è il frutto di una rilevazione “rolling” dell’Osservatorio JobPricing in materia retributiva avviata a partire dal 2014. Il database è oggi costituito da oltre 400mila osservazioni qualificate relative a lavoratori subordinati del settore privato (Operai, Impiegati, Quadri e Dirigenti) e i dati presenti nell’elaborato sono il risultato di un algoritmo di calcolo ex-post, denominato “Rapporto all’Universo”, che rende i valori pubblicati rappresentativi dell’intero mercato del lavoro italiano.

Oltre a questo, per il report ci siamo avvalsi di svariate fonti qualificate a livello nazionale ed internazionale, che sono puntualmente citate laddove si faccia riferimento ad esse, sia per ragioni di natura metodologica, sia per fornire un ulteriore supporto a chi volesse saperne di più in materia di equità di genere: un tema rispetto al quale la conoscenza davvero non è mai abbastanza.

*In ultimo, anche quest’anno l’Osservatorio JobPricing è lieto di associare il Gender Gap Report al **Progetto Libelulla** e alla sua meritoria iniziativa per il cambiamento culturale a favore delle donne e contro la discriminazione nei luoghi di lavoro.*

IL GENDER GAP NEL MONDO

UN PROBLEMA GLOBALE

Che il problema delle differenze di genere sia un problema “globale” basterebbero a dimostrarlo in numerosi studi e istituzioni internazionali che se ne occupano in via più o meno ufficiale, a partire dallo [UN Entity for Gender Equality and Empowerment of Women](#) (UN Women), istituito nel 2010 dall'Assemblea Generale dell'ONU con l'obiettivo di “promuovere la parità di genere, aumentare le opportunità e combattere le discriminazioni in tutto il mondo” (secondo la definizione che ne ha dato Il Segretario generale Ban Ki-moon). Questo organismo, nello specifico, a fianco di una serie di iniziative per l'eliminazione delle differenze di genere in campo politico, sociale, sanitario, dei diritti umani (soprattutto in contesti bellici e post-bellici) e della sicurezza personale, si dedica, ad una serie di attività finalizzate all'emancipazione economica delle donne, che consenta alle donne di raggiungere standard di lavoro più elevati, maggiore professionalizzazione e più in generale la parità sul piano lavorativo, sia in termini di opportunità che di remunerazione.

Anche in Europa, ormai da diverso tempo, il gender gap è nel mirino delle istituzioni UE, se si considera che le prime direttive comunitarie in merito sono della metà degli anni '70. Tuttavia, è nel 2006 che si è registrato un netto cambio di passo, soprattutto per quanto concerne la questione della parità di genere sotto il profilo delle opportunità economiche e di lavoro. È in quell'anno infatti che viene varato il [Regolamento \(CE\) n. 1922/2006](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, che istituisce l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, col compito di aiutare le istituzioni europee e gli Stati membri a integrare il principio di uguaglianza nelle loro politiche e a lottare contro la discriminazione fondata sul sesso. Sempre nel 2006, poi, viene emanata la [Direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, che stabilisce l'attuazione del *principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*. La direttiva - in particolare - contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a. l'accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale;
- b. le condizioni di lavoro, retribuzione compresa;
- c. i regimi professionali di sicurezza sociale.

Per quel che concerne più specificamente il gap retributivo fra maschi e femmine, l'attività delle istituzioni europee è approdata infine, dopo 10 anni, al [Piano di Azione 2017-2019 sul contrasto al divario retributivo di genere](#). Secondo la Commissione UE sono tre gli aspetti fondamentali su cui, a livello europeo, si basa alla discriminazione retributiva fra uomini e donne nel mercato del lavoro:

1. la persistenza di una diffusa “segregazione” sul mercato del lavoro, cioè la presenza di veri e propri “silos” professionali che separano uomini e donne, riservando a queste ultime lavori, prospettive di carriera e quindi salari inferiori;
2. l'esistenza di “stereotipi” fortemente radicati sul ruolo delle donne nella società, tali per cui le cure familiari restano soprattutto di pertinenza del gentil sesso, il che, senza adeguate politiche di conciliazione fra vita professionale e vita lavorativa, si traduce in minori opportunità lavorative e di guadagno;
3. la scarsa trasparenza delle retribuzioni¹, che finisce per contribuire alla discriminazione retributiva a danno delle donne, nella misura in cui rende meno evidente e quindi aggredibile il fenomeno.

Per contrastare questi macro-fenomeni, il piano della Commissione prevede otto “assi d'azione” finalizzati ad affrontare il gap retributivo di genere “da tutte le angolazioni possibili”:

1. *migliorare l'applicazione del principio di parità retributiva;*
2. *lottare contro la segregazione occupazionale e settoriale;*
3. *“Romper il soffitto di cristallo”: iniziative per combattere la segregazione verticale;*
4. *ridurre l'effetto penalizzante delle cure familiari;*
5. *valorizzare maggiormente le capacità, gli sforzi e le responsabilità delle donne;*
6. *dissolvere la nebbia: svelare disuguaglianze e stereotipi;*
7. *informare sul divario retributivo di genere;*
8. *rafforzare i partenariati per lottare contro il divario retributivo di genere.*

¹ Secondo Eurobarometro fra i cittadini europei 1/3 non conosce il salario dei propri colleghi e quasi 2/3 sono favorevoli alla divulgazione (interna) dei salari medi per sesso e tipologia professionale da parte del proprio datore di lavoro.

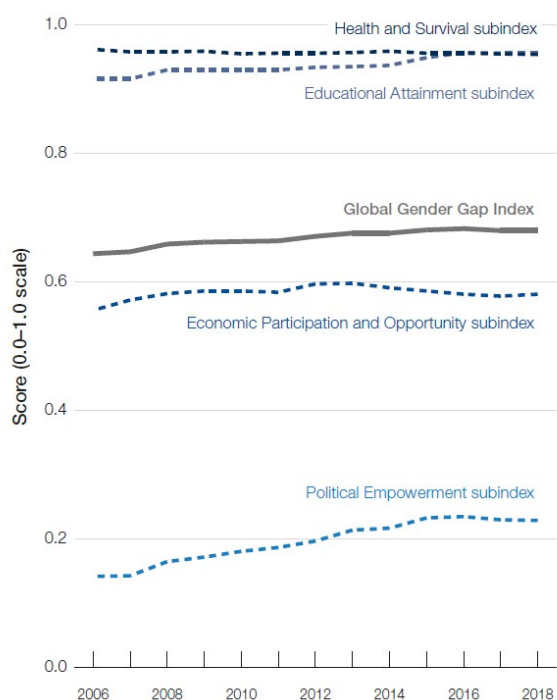
L'obiettivo delle istituzioni europee e dell'ONU è evidentemente quello di spingere le varie nazioni ad adottare strumenti regolatori per la promozione della parità di genere, che nel nostro paese hanno al momento trovato riscontro a due livelli: l'introduzione di un divieto legale alla discriminazione e la definizione di azioni positive volte a eliminare gli ostacoli "che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità" e a "favorire l'occupazione femminile". Sono queste in particolare le previsioni del c.d. "Codice delle pari opportunità", il [Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#), che fra le altre cose fissa un principio fondamentale: l'impegno statale a "superare condizioni, organizzazione e distribuzione e del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo" (art. 42, comma 2).

Su un piano analogo, finalizzato alla riduzione del gender gap per via regolatoria, operano poi il [Decreto emanato dal Presidente della Repubblica del 30 novembre 2012, n. 251](#), e la [Legge "Golfo-Mosca" \(n. 120/2011\)](#), che stabiliscono regole per l'introduzione delle c.d. "quote rosa" negli organi amministrativi rispettivamente delle società pubbliche e di quelle quotate in Borsa Italiana.



LO STATO DELL'ARTE NEL MONDO E IN ITALIA

Global Gender Gap Index and subindexes evolution, 2006-2018



Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2018

Questa “sensibilità” diffusa sulla questione della parità di genere, si è effettivamente tradotta in risultati concreti oppure no? La risposta la può fornire su scala mondiale il [GLOBAL GENDER GAP REPORT 2018](#) del WORLD ECONOMIC FORUM, che fornisce per 149 paesi nel mondo un indice per la misurazione delle differenze di genere. Lo studio ci indica che **la capacità di colmare le differenze fra uomini e donne a livello mondiale è del 68%**².

Una situazione fortemente critica, che evolve, come si evidenzia nei grafici a fianco, in modo davvero troppo lento: dal 2006 ad oggi, la riduzione del gender gap è stata complessivamente del 3,6%, dato sceso nell'ultimo anno allo 0,03% (con il 38% dei paesi che ha avuto addirittura un peggioramento).

Con questo trend **la predizione dell'ipotetica chiusura del gender gap globale è di 108 anni!**

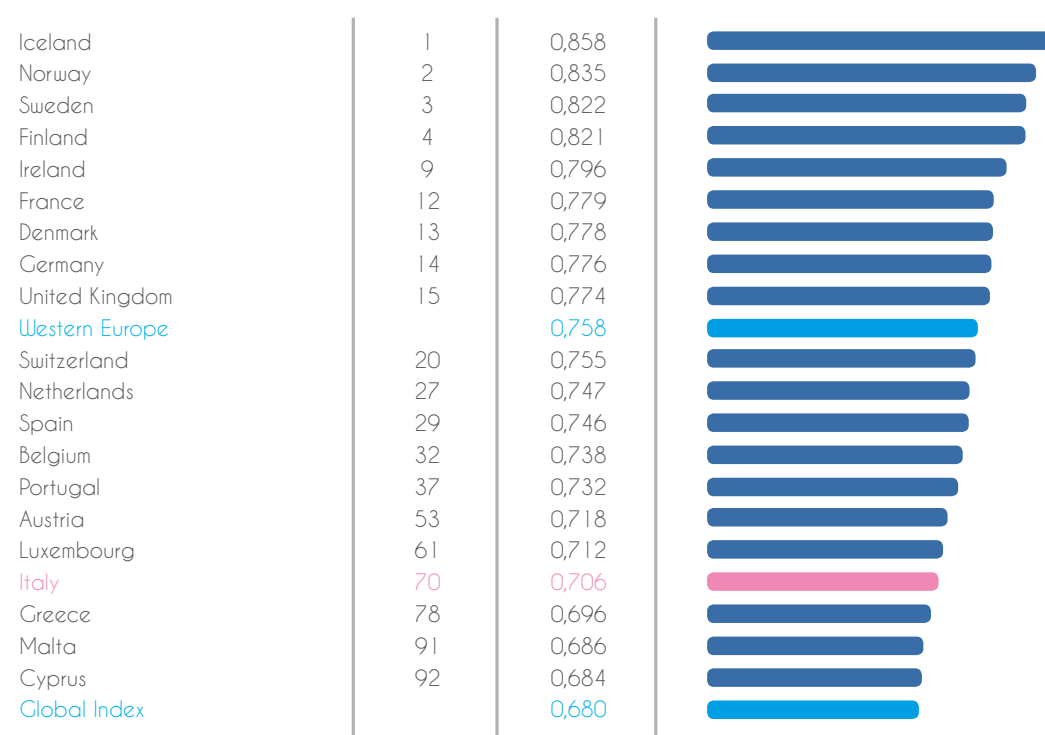
PER COLMARE IL GAP DI GENERE NEL MONDO SECONDO IL WORLD ECONOMIC FORUM SERVIRANNO 108 ANNI.

² Il GLOBAL GENDER GAP INDEX misura il gap ancora da colmare, per cui un valore del 68% indica che c'è ancora un “buco” del 32% fra uomini e donne che dovrebbe essere colmato per ottenere la piena parità. Tanto più l'indice è alto, quindi, tanto minore è la differenza di genere. L'indice è composto da 4 “sub-indici”: 1. ECONOMIC PARTECIPATION & OPPORTUNITY; 2. EDUCATIONAL ATTAINMENT; 3. HEALTH & SURVIVAL; 4. POLITICAL EMPOWERMENT

Ovviamente non dappertutto il gap di genere è il medesimo: l'Europa occidentale e il Nord America rispetto alla situazione generale sono il "traino", rispettivamente con un gender gap del 75,8% e del 72,5%, mentre, come era lecito attendersi, i Paesi più poveri sono nel complesso quelli in cui si trovano differenze di genere più gravi (in particolare nel Medio-Oriente e nel Nord Africa, dove l'indice è al 60,2%).

Come è messa l'Italia? Stando al Global Gender Gap Report del WEF non siamo sicuramente un Paese all'avanguardia: l'indice italiano è poco al di sopra della media (70,6%), e ci posizioniamo circa a metà classifica. Il 70° posto nel ranking WEF ci vede al pari di Honduras e Montenegro, e poco davanti a Tanzania e Capo Verde. Se tuttavia prendiamo a riferimento l'area relativa all'Europa Occidentale, che come detto in precedenza è l'area mediamente più virtuosa, siamo al diciassettesimo posto su 20 paesi, davanti solamente a Grecia, Malta e Cipro, con 12 paesi posizionati nella top 30 globale.

Global Gender Gap Index - Italia vs. paesi dell'area Western Europe - Posizione in classifica e Index - Anno 2018

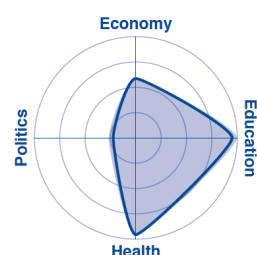


Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2018

L'ITALIA È AL 70° POSTO SU 149 PAESI NEL MONDO PER QUANTO
CONCERNE LA CAPACITÀ DI COLMARE LE DIFFERENZE DI GENERE, E AL 17°
POSTO SUI 20 PAESI DELL'EUROPA OCCIDENTALE.

Se il posizionamento del nostro Paese non è dei migliori, la situazione complessiva dell'Italia vede nel 2018 un miglioramento significativo rispetto all'anno precedente, avendo l'Italia guadagnato 12 posizioni in classifica, passando dall'82° posto al 70° posto con l'indice a quota 70,6%.

SCORE AT GLANCE



— Italy score
— average score

Lo scatto in avanti è dovuto principalmente, come evidenziato nella tabella sottostante, ad un significativo miglioramento nell'area della "Valorizzazione politica" delle donne, che mappa la partecipazione femminile alla gestione della cosa pubblica, ma che resta a tutt'oggi - per l'Italia come per tutti i Paesi mappati dal WEF - il campo dove il gender gap si rivela più marcato. Per il resto, si conferma che per quanto attiene le aree dell'"Istruzione" e della "Salute e sopravvivenza" di fatto la parità di genere è stata praticamente raggiunta, mentre moltissimo da fare resta sul piano della "Partecipazione ed opportunità economiche" (dove l'Italia ha purtroppo confermato un davvero poco lusinghiero 118° posto su 149 paesi).

Global Gender Gap Index 2018-2017 - Italia

INDICATORE		GLOBAL GENDER GAP INDEX 2018	GLOBAL GENDER GAP INDEX 2017	RANKING 2018	RANKING 2017
Partecipazione ed opportunità economiche	Partecipazione femminile al mercato del lavoro, parità salariale percepita, differenziali salariali stimati, numero di donne legislatori e manager, numero di donne in professioni intellettuali o tecniche	0,592	0,571	118°	118°
Istruzione	Alfabetizzazione, donne iscritte nella scuola primaria, secondaria, terziaria	0,995	0,995	61°	60°
Salute e sopravvivenza	Rapporto tra i sessi alla nascita; aspettativa di vita in salute	0,969	0,967	116°	123°
Valorizzazione politica	Donne con seggi in parlamento, donne a livello ministeriale, donne capo di stato o di governo negli ultimi 50 anni	0,267	0,234	38°	46°
INDICE GENERALE		0,706	0,692	70°	82°

Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2018

L'ITALIA DENOTA UNA PARTICOLARE ARRETRATEZZA NEL CAMPO DELLA PARTECIPAZIONE E DELLE OPPORTUNITA' PER LE DONNE NELLA SFERA ECONOMICA: IL NOSTRO PAESE RESTA FERMO AL 118° POSTO NEL RANKING DEL WEF CON UN DIVARIO DA COLMARE SUPERIORE AL 60%.

Restando nel campo della partecipazione e delle opportunità in campo economico, la già precaria situazione del nostro Paese, peggiora ulteriormente se si prende in esame l'aspetto salariale.

Stando ai dati del WEF, come evidenziato nel prospetto sottostante, se si parla di stipendi, l'Italia scivola addirittura al 126° posto in classifica con un indice del 51,2% fronte di una media del 64,5%. Inoltre, è proprio in questo campo che si rileva il gap maggiore fra il valore dell'indice italiano e quello medio dei Paesi inclusi nel GLOBAL GENDER GAP REPORT 2018.

Global Gender Gap Index - Focus Italia 2018 - Economic participation and opportunity

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	118	0.592	0.586				
Labour force participation	93	0.737	0.669	55.0	74.6	0.74	
Wage equality for similar work (survey)	126	0.512	0.645			0.51	
Estimated earned income (PPP, US\$)	91	0.570	0.510	28,834	50,584	0.57	
Legislators, senior officials and managers	92	0.379	0.329	27.5	72.5	0.38	
Professional and technical workers	92	0.859	0.753	46.2	53.8	0.86	

Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2018

IL GENDER PAY GAP PER LE DONNE ITALIANE RISULTA PEGGIORE DI OLTRE IL 20% RISPETTO ALLA MEDIA DEI PAESI MAPPATI DAL WEF.



IL MERCATO DEL LAVORO

Numerose pubblicazioni a livello nazionale ed internazionale indicano un maggior benessere e un miglior funzionamento del sistema economico e del mercato del lavoro quando il coinvolgimento attivo delle donne cresce. La crescita del tasso di occupazione femminile, stando a questi studi, può rappresentare uno stimolo fortissimo alla crescita del PIL.

Il Fondo Monetario Internazionale, per esempio, ha messo in evidenza come "... nei Paesi dove le distanze nei tassi partecipazione sono più elevate, la chiusura del gap aggiungerebbe al PIL locale il 35% rispetto alla media."³ E McKinsey ha indicato in un proprio studio del 2015 che uno scenario di piena parità fra i sessi in termini di accesso al mercato del lavoro porterebbe nel 2025 ad avere un PIL globale annuo superiore di 28 trilioni di dollari, pari al +26%⁴.

Guardando a casa nostra, poi, la Banca d'Italia nel 2013 indicava che "un maggiore accesso femminile al mercato del lavoro, che ne innalzasse il tasso di occupazione all'obiettivo di Lisbona (60%) si assocerebbe meccanicamente a un PIL più elevato del 7%, anche in presenza di una riduzione della produttività media."⁵

Questo potenziale, tuttavia, sembra ancora fortemente inespresso: il WEF ha stimato che serviranno 202 anni per ottenere la parità sul posto di lavoro!

Non solo. Per effetto dei processi di automazione e di digitalizzazione dell'economia e del lavoro il gap rischia di accrescersi piuttosto che ridursi, visto che, da una parte, la trasformazione digitale impatterà soprattutto occupazioni tradizionalmente appannaggio delle lavoratrici e, dall'altra, le donne sono oggi poco rappresentate nelle "nuove" professioni che richiedono una preparazione tecnico-scientifica (le c.d. competenze "STEM": scienze, tecnologia, ingegneria e matematica).

³ International Monetary Fund, "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence"

⁴ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

⁵ Banca d'Italia - Questioni di Economia e Finanza - "Le donne e l'economia italiana" - Giugno 2013

INDICATORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE (in unità)	29.427.607	31.056.366	60.483.973
FORZE DI LAVORO (in unità)	14.889.000	11.072.000	25.961.000
OCCUPATI (in unità)	13.447.000	9.768.000	23.215.000
TASSO DI OCCUPAZIONE (in %)	67,6%	49,5%	58,5%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE (in %)	9,7%	11,8%	10,6%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (in %)	23,5%	26,6%	24,8%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

In Italia, stando ai dati ISTAT, a livello occupazionale resta ancora un divario considerevole fra uomini e donne: in un Paese in cui queste ultime sono oltre 1,6 milioni in più dei primi, c'è una differenza di circa 3,7 milioni di occupati in meno di sesso femminile. Ciò si traduce in un tasso di occupazione molto più basso per le femmine rispetto ai maschi: 49,5% contro il 67,6% degli uomini (una situazione sfavorevole che si conferma anche per quanto concerne la disoccupazione giovanile, come evidenziato nella tabella sopra riportata).

Fermo restando questo quadro generale chiaramente negativo, stando al trend degli ultimi dieci anni il mercato del lavoro si sta modificando in senso più favorevole alle donne. Sempre secondo i dati ISTAT, infatti, se la popolazione maschile è cresciuta più di quella femminile, da un punto di vista occupazionale la componente femminile è decisamente aumentata dal 2008 a oggi (+9,3% le Forze di Lavoro, +5,4% gli occupati) a fronte di un contemporaneo calo degli occupati maschi. Parallelamente, a fronte di una disoccupazione in crescita a livello generale, le donne paiono aver risentito leggermente meno degli uomini di questo fenomeno.

ANCHE SE NEGLI ULTIMI 10 ANNI LA SITUAZIONE È MIGLIORATA, LE DONNE IN ITALIA SONO 1,7 MILIONI IN PIÙ DEGLI UOMINI, MA LE LAVORATRICI SONO 3,4 MILIONI IN MENO DEI LAVORATORI.

Il trend favorevole alle donne dell'ultimo decennio, tuttavia, parrebbe essersi rallentato progressivamente, visto che negli ultimi 5 anni, da una parte, il tasso di occupazione femminile ha avuto una dinamica migliore di quello maschile (+3% vs. +2,8%), ma, dall'altra, l'andamento del tasso di disoccupazione è stato migliore per gli uomini (-1,8% vs. -1,3%).

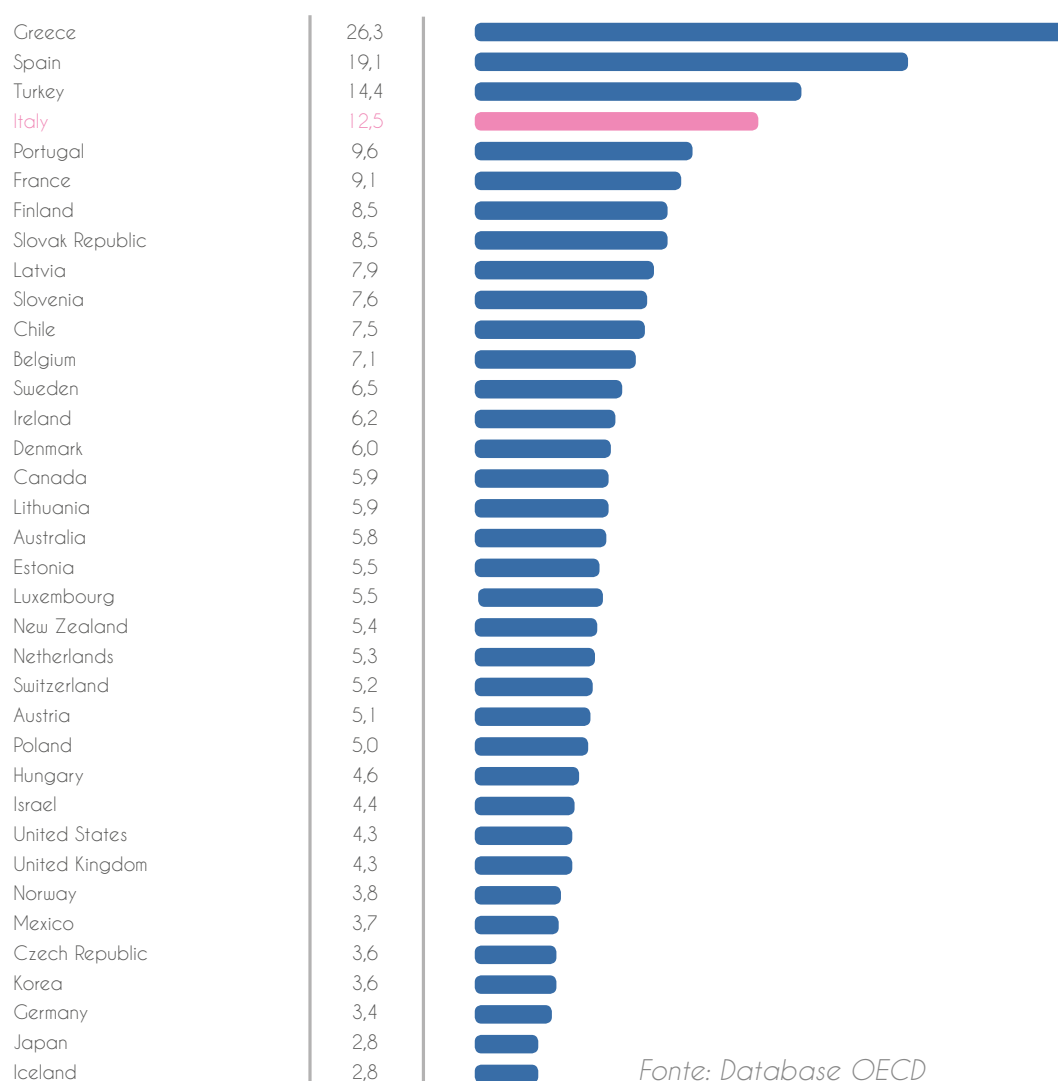
Indicatori del mercato del lavoro - Trend 2008-2018 - Italia

INDICATORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE (in unità)	3,6%	2,8%	3,2%
FORZE DI LAVORO (in unità)	1,8%	9,3%	4,9%
OCCUPATI (in unità)	-2,7%	5,4%	0,5%
TASSO DI OCCUPAZIONE (in %)	-3,0%	2,9%	-0,1%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE (in %)	4,2%	3,3%	3,9%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (in %)	10,0%	8,9%	9,5%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Guardando al di là dei confini nazionali, infine, il confronto con il resto del mondo risulta impietoso: sui 34 Paesi dell'OECD, l'Italia si posiziona al 4° posto per il tasso di disoccupazione femminile più alto.

Tasso di disoccupazione femminile (popolazione tra i 15 e i 64 anni) - Anno 2017



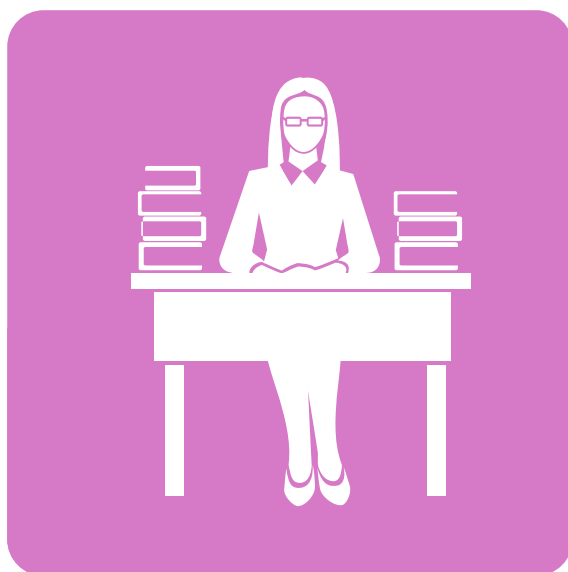
Fonte: Database OECD

Visti i dati di cui sopra, non stupisce che secondo il Global Gender Gap Report 2018 del WEF, l'indice relativo al gap nella partecipazione al mercato del lavoro in Italia si attesti al 66,9% contro il 73,7% medio a livello internazionale, posizionandoci al 93° posto sui 144 paesi mappati dalla ricerca.

Ma, come noto, le donne non scontano solo difficoltà in accesso al mercato del lavoro.

Le convenzioni sociali e gli stereotipi sul ruolo della donna, per esempio nelle cure familiari o nella c.d. "economia domestica", hanno conseguenze significative anche una volta che questa prima barriera sia stata scavalcata: i dati ISTAT ci dicono che in Italia la percentuale di donne con part-time è del 32,4% (pari a 3.164.000 persone) contro quella dell'8,5% degli uomini (1.143.000 persone). Le ore lavorate dalle donne occupate, in media, sono il 25% in meno di quelle degli uomini (32 ore settimanali pro-capite delle lavoratrici contro 40 dei lavoratori).

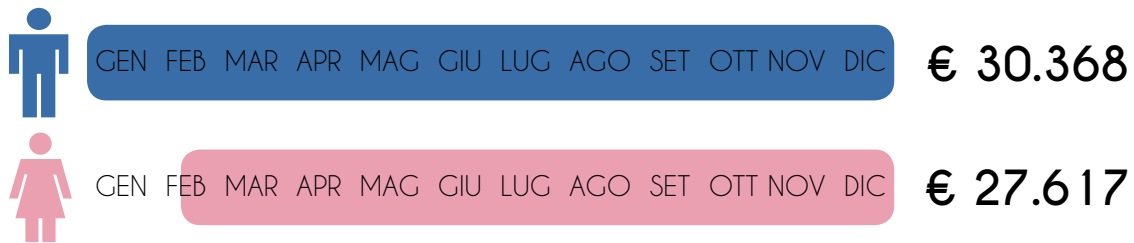
**SECONDO ISTAT, LE DONNE NON SOLO HANNO UN TASSO DI
DISOCCUPAZIONE PIU' ALTO, MA LAVORANO IN MEDIA
IL 25% DI ORE IN MENO DEGLI UOMINI**



IL GENDER SALARY GAP IN ITALIA

LA SITUAZIONE GENERALE

Secondo i dati rilevati dal nostro Osservatorio, nel 2018 la differenza retributiva fra maschi e femmine vale più di 2.700 euro lordi annui: si conferma quindi che - a parità di lavoro con un collega uomo - è come se una donna venisse retribuita soltanto dalla seconda metà di febbraio ...



Volendo vedere il bicchiere mezzo pieno, la buona notizia è che il gender pay gap nell'ultimo triennio ha avuto una diminuzione non trascurabile, se si pensa che oggi la differenza è pari al 10,0% a favore degli uomini, ma era il 10,4% nel 2017 ed il 12,7% nel 2016.

Questo trend, pur in assenza di uno studio ad hoc a livello empirico, potrebbe spiegarsi ragionevolmente come l'effetto del progressivo cambiamento della struttura occupazionale, oltre che di un miglioramento relativo degli stipendi delle donne rispetto a quello dei colleghi uomini (dovuto anche ad un maggiore accesso a posizioni apicali nelle aziende, come evidenziato nel paragrafo seguente). Dal 2007 al 2017, infatti, mentre le donne occupate sono aumentate del 6,5%, gli uomini sono diminuiti del 3,4% (fonte ISTAT 2017).

Differenza retributiva di genere nei Paesi europei nel settore privato

	PAESE	GENDER GAP		PAESE	GENDER GAP		PAESE	GENDER GAP
1	Croazia	6,5	9	Danimarca	15,0	17	Italia	20,7
2	Romania	7,0	10	Islanda	15,6	18	Paesi Bassi	21,1
3	Slovenia	8,2	11	Lituania	15,7	19	Slovacchia	21,4
4	Belgio	9,1	12	Polonia	16,1	20	Regno Unito	21,8
5	Svezia	11,2	13	Finlandia	16,2	21	Rep. Ceca	22,3
6	Bulgaria	12,2	14	Norvegia	17,2	22	Portogallo	22,5
7	Lettonia	13,4	15	Svizzera	17,8	23	Cipro	22,8
8	Ungheria	14,3	16	Spagna	19,3	24	Germania	23,0

Fonte: Eurostat 2017 - The unadjusted gender pay gap, 2017 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)

N.B per alcuni Paesi, fra cui l'Italia, il dato 2017 è un dato di previsione

Per quanto riguarda il confronto con gli altri Paesi europei, EUROSTAT (cfr. tabella sopra) ci posiziona al 17° posto su 24 nazioni europee per differenze retributive uomo-donna⁶ nel settore privato, mentre nel settore pubblico il gap è pari solamente al 4,1% ed è uno dei più bassi d'Europa.

SECONDO EUROSTAT L'ITALIA SI POSIZIONA AL 17° POSTO SU 24 PAESI PER AMPIEZZA DEL GENDER PAY GAP NEL SETTORE PRIVATO.



⁶ Il differente dato rilevato da JobPricing e EUROSTAT è da ascrivere alla differente metodologia di misurazione: retribuzione annua lorda full-time equivalent per JobPricing e retribuzione lorda oraria per EUROSTAT.

GENDER PAY GAP OCCUPAZIONE E CARRIERA

Le differenze retributive fra uomini e donne e più in generale le differenti possibilità di guadagno sul posto di lavoro si determinano sulla base di tre fattori fondamentali:

1. le donne lavorano mediamente meno degli uomini;
2. le donne che lavorano hanno minori prospettive di carriera degli uomini;
3. le donne a parità di lavoro sono comunque, in media, meno retribuite dei colleghi uomini.

Del primo aspetto abbiamo già detto trattando della struttura occupazionale “al femminile” e della partecipazione al mercato del lavoro delle donne.

Per quanto riguarda la carriera, analizzando la composizione degli occupati per categoria professionale e genere, si possono trarre informazioni molto interessanti. Il sistema informativo di ISTAT, per quanto riguarda il nostro Paese, mappa in modo puntuale la situazione e ci restituisce una fotografia riportata nella tabella sottostante:

Composizione degli occupati per genere e inquadramento - Anno 2018

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	68%	55%	43%	65%	55%
Donne	32%	45%	57%	35%	45%

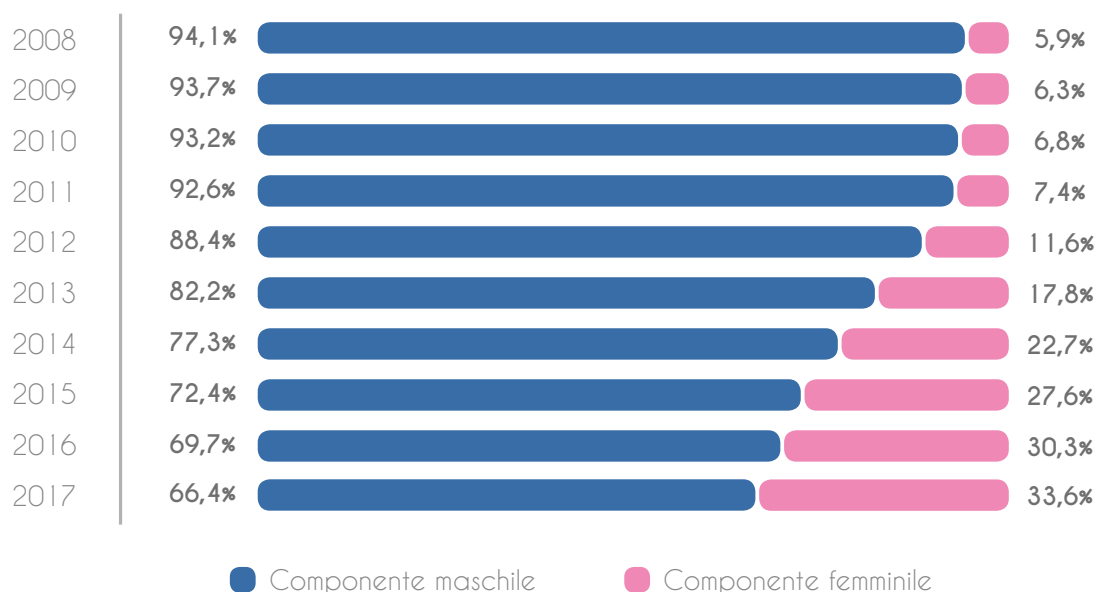
Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Stando a quanto ci dice l'Istituto di statistica nazionale, sono donne il 32% dei Dirigenti, il 45% dei Quadri, il 57% degli impiegati e il 35% degli Operai. Si tratta, quindi, di una struttura occupazionale che a tutt'oggi privilegia i maschi in modo evidente per quanto riguarda l'accesso alle posizioni apicali delle aziende.

Negli ultimi 10 anni, tuttavia, si sono manifestati segnali di evoluzione, se non di trasformazione vera e propria, a vantaggio delle donne: la presenza femminile ai vertici delle imprese è stata in crescita lieve, ma costante, e dal 2008 al 2018 le donne sono passate dal 27% al 32% fra i dirigenti e dal 41% al 45% fra i quadri. Secondo la CONSOB, inoltre, nelle società quotate italiane, durante l'esercizio 2017, le donne che hanno ricoperto un ruolo di Consigliere all'interno dei C.d.A. sono state il 33,6% del totale. Nel 2011 erano solamente il 7,4%.

L'ACCESSO DELLE DONNE ALLE POSIZIONI DI VERTICE RESTA ANCORA MOLTO BASSO E I MIGLIORAMENTI, CHE PURE CI SONO, SONO DI FATTO MOLTO LENTI: DAL 2008 AL 2018 IL NUMERO DI DIRIGENTI DONNA È PASSATO DAL 27% AL 32%.

Evoluzione della composizione occupazionale per genere nei vertici delle Società Quotate - Anni 2008-2017



Fonte: CONSOB - Relazione sull'evoluzione della Corporate Governance delle Società Quotate

Se si considerano solamente i dipendenti di aziende private, escludendo quindi i dipendenti della pubblica amministrazione, lo scenario cambia in senso peggiorativo. La Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT evidenzia, infatti, che fra i Dirigenti solo il 15% è donna e fra i Quadri il 29%.

Composizione degli occupati per genere e inquadramento nel settore privato - Media anni 2015-2016-2017

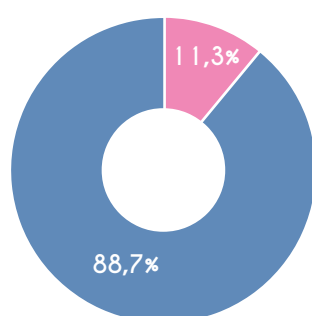
OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	85%	71%	47%	67%	60%
Donne	15%	29%	53%	33%	40%

Fonte: elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro

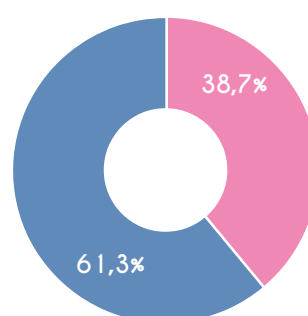
Anche in merito alla presenza femminile ai vertici delle società quotate, approfondendo la lettura dei dati, si scopre che i progressi ci sono, ma sono ancora limitati: se infatti è vero che le donne nei C.d.A. sono salite al 33,6%, quelle che hanno cariche esecutive (CEO, Direttori Generali, Consiglieri con cariche esecutive in azienda) sono appena l'11,3%.

Composizione occupazionale per genere - Profili executive

PROFILI ESECUTIVI
SOCIETÀ QUOTATE



PROFILI NON ESECUTIVI
SOCIETÀ QUOTATE



Fonte: Badenoch & Clark - Executive Compensation Outlook 2018 - Le retribuzioni dei vertici aziendali delle società quotate in Borsa Italiana

GRAZIE ALLE NORMATIVE SULLE QUOTE ROSA, IL “SOFFITTO DI CRISTALLO” È STATO SCALFITO, MA NON INFRANTO: LE DONNE NEI C.D.A. DELLE SOCIETÀ QUOTATE SONO PASSATE DAL 7,4% AL 33,6% IN MENO DI 10 ANNI, MA QUELLE CON CARICHE ESECUTIVE RESTANO APPENA L'11,3%.

In conclusione, se è evidente che, anche sotto la spinta del Legislatore, la presenza nei vertici aziendali delle donne ha registrato progressi significativi, purtroppo siamo ancora ben lontani da una “rivoluzione culturale”. Il “soffitto di cristallo” è stato scalfito, ma non infranto.

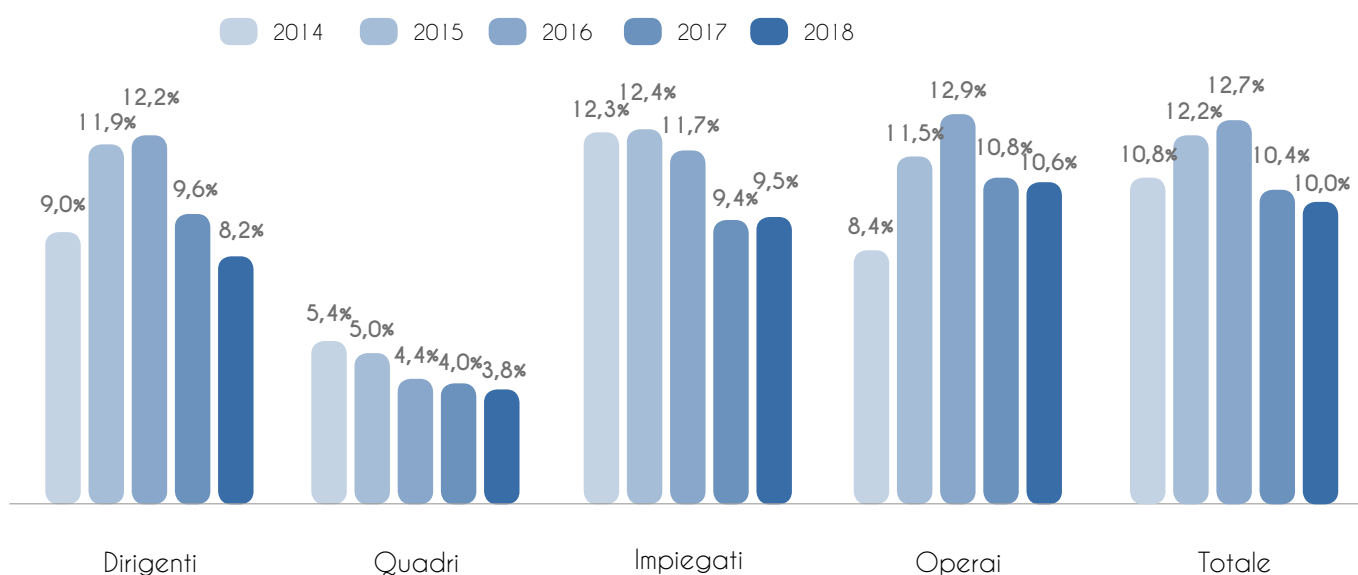
Ad un minore accesso alle posizioni di vertice corrisponde giocoforza una minore probabilità di accedere alla fascia degli stipendi più alti. Tuttavia, questa è solo una delle componenti a determinare il gap. Infatti, a parità di inquadramento (e quindi di professionalità contrattualmente riconosciuta) gli stipendi delle donne sono comunque costantemente inferiori a quelli degli uomini, come evidenziato nella tabella successiva.

	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 101.879	€ 54.714	€ 32.250	€ 25.582
Donne	€ 94.162	€ 52.734	€ 29.450	€ 23.120
GENDER GAP	8,2%	3,8%	9,5%	10,6%

Un dirigente di genere femminile, in Italia, guadagna circa 7.700 euro (lordi) in meno del collega maschio. La differenza diventa di circa 2.000 euro per i quadri, di 2.800 per gli impiegati e di poco meno di 2.500 per gli operai.

In generale, il delta cresce al diminuire dell'inquadramento: per dirigenti e soprattutto per i quadri la differenza retributiva uomo-donna è nettamente inferiore rispetto a quella di impiegati ed operai. Inoltre, come si può vedere nella tabella che segue, negli ultimi tre anni la situazione è in lento e costante miglioramento per tutte le categorie contrattuali, ma in modo particolare per i dirigenti.

Gender gap per inquadramento - Anni 2014-2018



IL GENDER PAY GAP CRESCE AL DIMINUIRE DELLA CATEGORIA CONTRATTUALE ED È PIÙ ALTO FRA GLI IMPIEGATI E GLI OPERAI, CHE FRA I DIRIGENTI ED I QUADRI

GENDER PAY GAP ED INDUSTRY DI MERCATO

Le differenze di retribuzione fra maschi e femmine sono legate anche al settore di attività dell'azienda?

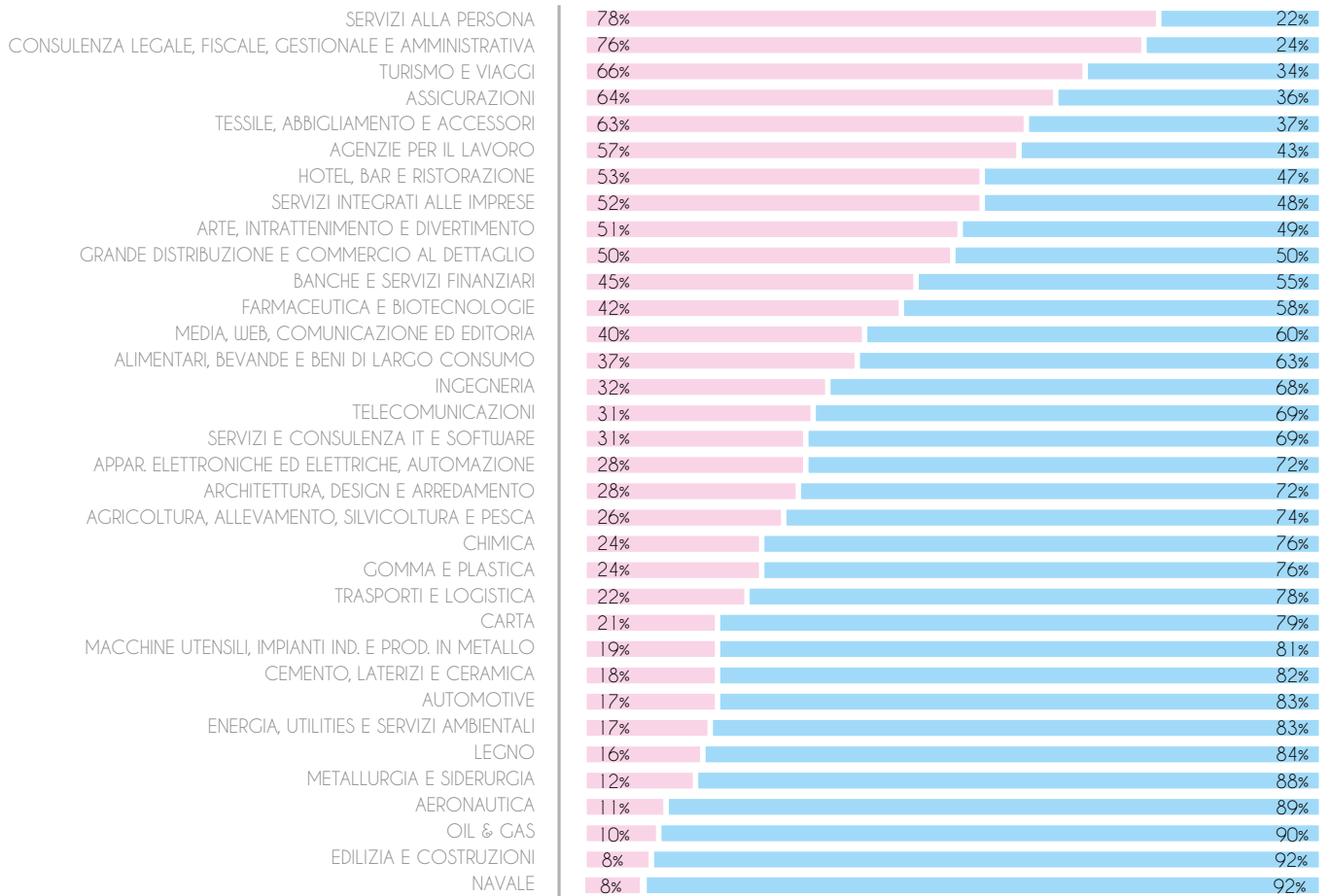
Se si confrontano i dati relativi alle retribuzioni per settore e genere riportati nella tabella sottostante si può facilmente notare come le differenze salariali varino in modo significativo in base al settore di occupazione.

RAL Media 2018 per settore e genere

SETTORE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2018
AGRICOLTURA	€ 23.974	€ 23.730	1,0%
INDUSTRIA DI PROCESSO	€ 31.632	€ 29.835	6,0%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	€ 30.996	€ 29.154	6,3%
EDILIZIA	€ 26.571	€ 32.485	-18,2%
UTILITIES	€ 32.275	€ 33.683	-4,2%
COMMERCIO	€ 29.371	€ 28.310	3,7%
SERVIZI	€ 29.559	€ 26.098	13,3%
SERVIZI FINANZIARI	€ 45.339	€ 36.708	23,5%
TOTALE	€ 30.368	€ 27.617	10,0%

Ma il dato senz'altro più significativo è che il gap retributivo maggiore a favore dei maschi sia proprio in quei comparti dove le lavoratrici sono in maggioranza in termini di occupazione. Ciò porta a confermare quanto già evidenziato nel paragrafo precedente, cioè che esista una discriminazione salariale tout-court: una donna guadagna meno di un collega maschio sia a parità di ruolo professionale, che a parità di settore d'impiego (con l'eccezione dell'edilizia e delle utilities).

Composizione degli occupati dipendenti per industry e genere



Fonte: elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro

ANCHE NEI SETTORI DOVE LE DONNE SONO IN MAGGIORANZA, I LORO STIPENDI SONO IN MEDIA PIÙ BASSI DI QUELLI DEI COLLEGHI UOMINI

Scendendo più in profondità, analizzando nel dettaglio la differenza retributiva dei 35 settori mappati nella classificazione di JobPricing ed ordinandoli per gap salariale, dalla situazione più favorevole agli uomini a quella più favorevole alle donne, si osserva come, in tutte le industry con occupazione femminile significativa (cioè superiore al 40%), la retribuzione dei maschi sia superiore e spesso anche in modo molto importante. D'altro canto, tutti i settori in cui le donne hanno una retribuzione in media superiore agli uomini, sono caratterizzati da un basso livello di occupazione femminile (inferiore al 40%).

RAL Media 2018 per industry e genere e Gender Salary Gap

INDUSTRY	RAL MEDIA UOMINI	RAL MEDIA DONNE	GENDER SALARY GAP 2018	ALTA PRESENZA FEMMINILE
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 46.120	€ 37.652	22,5%	+
ASSICURAZIONI	€ 38.899	€ 32.302	20,4%	+
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 27.946	€ 23.645	18,2%	+
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 34.554	€ 29.624	16,6%	-
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMINISTRATIVA	€ 34.377	€ 29.581	16,2%	+
TELECOMUNICAZIONI	€ 38.430	€ 33.625	14,3%	-
MODA E LUSO	€ 27.870	€ 24.511	13,7%	+
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 30.407	€ 26.933	12,9%	-
INGEGNERIA	€ 38.800	€ 34.728	11,7%	-
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 29.140	€ 26.777	8,8%	+
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 36.756	€ 34.006	8,1%	-
GOMMA E PLASTICA	€ 30.899	€ 28.790	7,3%	-
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 40.573	€ 37.922	7,0%	+
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 28.709	€ 26.882	6,8%	+
CARTA	€ 30.165	€ 28.246	6,8%	-
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 24.537	€ 22.979	6,8%	+
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 30.583	€ 28.683	6,6%	+
CHIMICA	€ 34.430	€ 32.507	5,9%	-
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 29.371	€ 28.310	3,7%	+
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 27.361	€ 26.395	3,7%	-
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 27.942	€ 27.054	3,3%	+
TURISMO E VIAGGI	€ 27.580	€ 26.871	2,6%	+
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE E EDITORIA	€ 32.355	€ 31.559	2,5%	+
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 31.086	€ 30.386	2,3%	-
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 23.974	€ 23.730	1,0%	-
NAVALE	€ 29.654	€ 29.799	-0,5%	-
LEGNO	€ 26.202	€ 26.576	-1,4%	-
AUTOMOTIVE	€ 28.690	€ 29.158	-1,6%	-
OIL & GAS	€ 37.753	€ 38.385	-1,6%	-
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 30.002	€ 30.544	-1,8%	-
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 29.060	€ 30.282	-4,0%	-
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 32.275	€ 33.683	-4,2%	-
AERONAUTICA	€ 34.416	€ 37.720	-8,8%	-
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 30.790	€ 33.934	-9,3%	-
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 26.571	€ 32.485	-18,2%	-

Nell'ultima colonna "Alta presenza femminile" sono segnate con un "+" le industry la cui popolazione di occupati è composta da donne per almeno il 40%.

* N.B. (il Settore "Moda e Lusso" comprende la % di donne del settore "Tessile, abbigliamento e accessori", ossia il più vicino per caratteristiche).

GENDER PAY GAP ED ISTRUZIONE

Stando ai già citati dati del Global Gender Gap Report 2018 WEF in Italia non esiste un problema di accesso all'istruzione da parte delle donne. L'indice c.d. di "Educational Attainment", infatti, è prossimo al 100%, se si tratta di educazione primaria e secondaria, ed addirittura 100% se si parla di educazione terziaria. Del resto, nel nostro Paese il numero di donne laureate è superiore a quello degli uomini (54% vs. 46%).

Occupati per livello di scolarità (laureati vs. non laureati) e genere (valori in migliaia di unità) - Lavoratori con 15 anni e più - Anno 2018

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE
Non laureati	10.998	6.848
Laureati	2.449	2.921

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

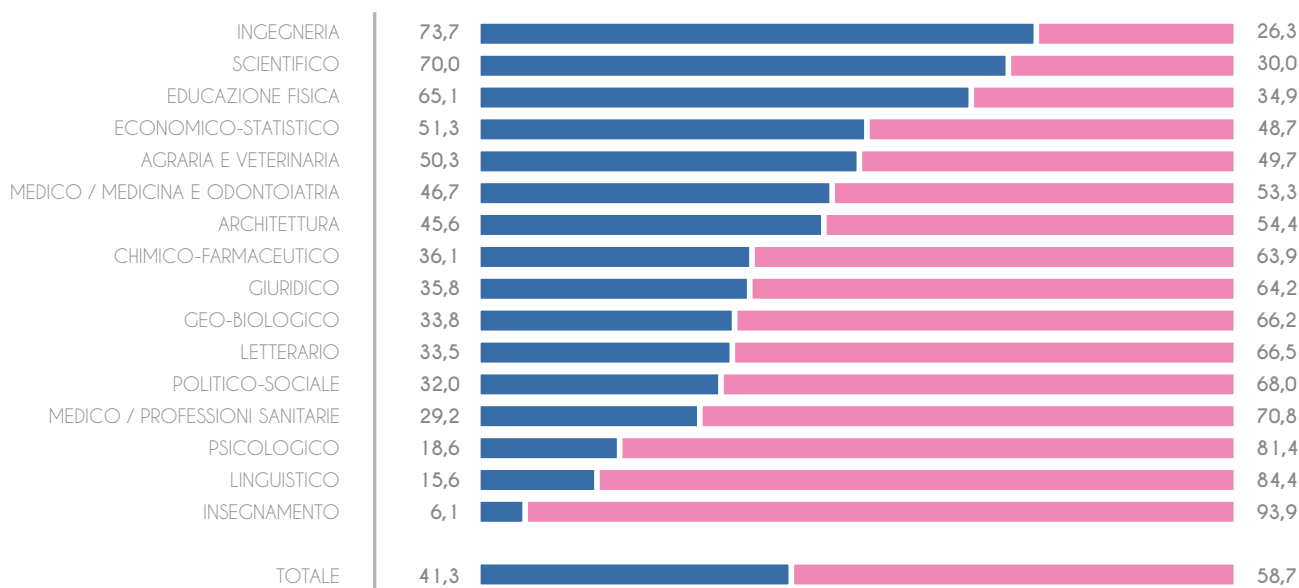
È interessante ed importante sottolineare come questi risultati siano frutto di un trend molto accelerato nel passato recente: solo 10 anni fa i laureati di sesso maschile e femminile erano sostanzialmente lo stesso numero; ma nel 2018 le donne laureate erano quasi 500.000 più degli uomini laureati.

Studiare di più, però, a quanto sembra non basta alle donne per pareggiare né i livelli occupazionali, né gli stipendi degli uomini.

Quando si parla di prospettive professionali e stipendi, infatti, che cosa si studia è più importante di quanto si studia ed il mercato del lavoro privilegia specifiche competenze acquisite a scuola e all'università (si pensi in tal senso al fatto che il tasso di occupazione dei diplomati professionali è nel complesso pari o perfino leggermente superiore a quello dei laureati di secondo grado).

È opportuno interrogarsi allora su che cosa studiano i maschi e le femmine nel nostro Paese. Uno spaccato in tal senso lo fornisce la consueta indagine annuale di AlmaLaurea: gli uomini risultano più attivi nelle materie c.d. "STEM" (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica). Le donne sono invece prevalenti nello studio delle materie umanistiche, e in particolare negli ambiti psicologico, linguistico e formativo.

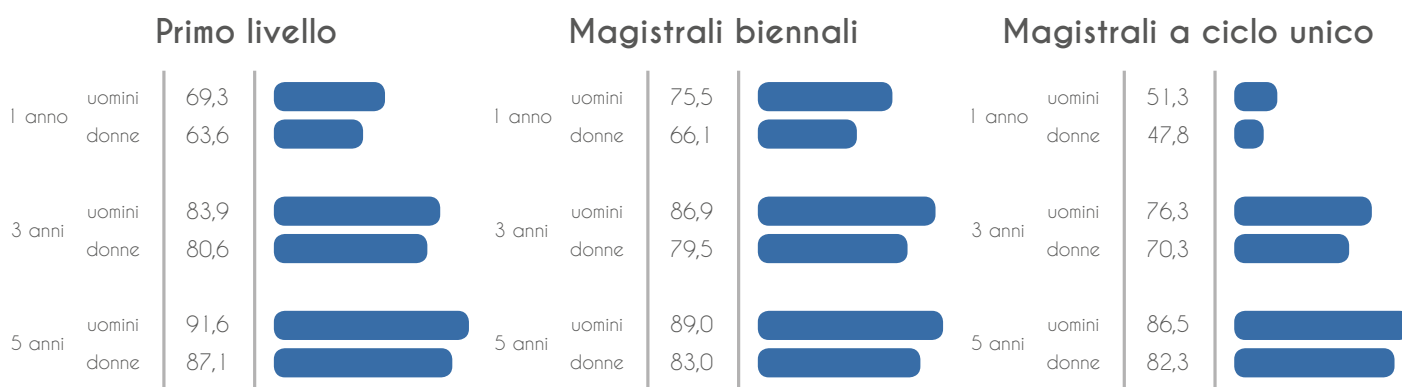
Laureati dell'anno 2018: genere per gruppo disciplinare (valori percentuali)



Fonte: XXI Indagine sul Profilo dei Laureati - Rapporto 2019 - AlmaLaurea

Come ampiamente dimostrato in altri studi dell'Osservatorio JobPricing (cfr. UNIVERSITY REPORT 2019) e come vedremo fra poco, non sono tuttavia questi gli studi che offrono le migliori prospettive di lavoro, carriera e guadagno. Un dato che la stessa AlmaLaurea conferma evidenziando come il tasso di occupazione dei laureati maschi sia superiore a quello delle laureate femmine ad 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo e per tutte le tipologie di percorso di laurea (cfr. grafico sottostante).

Laureati dell'anno 2013: tasso di occupazione per genere, anni di indagine 2014, 2016, 2018 (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXI Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati

LE DONNE IN ITALIA STUDIANO DI PIÙ (NEL 2018 ERANO IL 54% DEL TOTALE DEI LAUREATI), MA PRIVILEGIANO STUDI CHE HANNO MINORI PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVE.

Analizzando le retribuzioni per livello di istruzione si evidenzia come la differenza retributiva tra uomini e donne sia contenuta tra gli occupati che non hanno condotto o portato a termine un percorso di studi universitario, i quali rappresentano la maggioranza della popolazione lavorativa italiana. Al contrario, il gender pay gap tra i laureati risulta addirittura superiore al 30%.

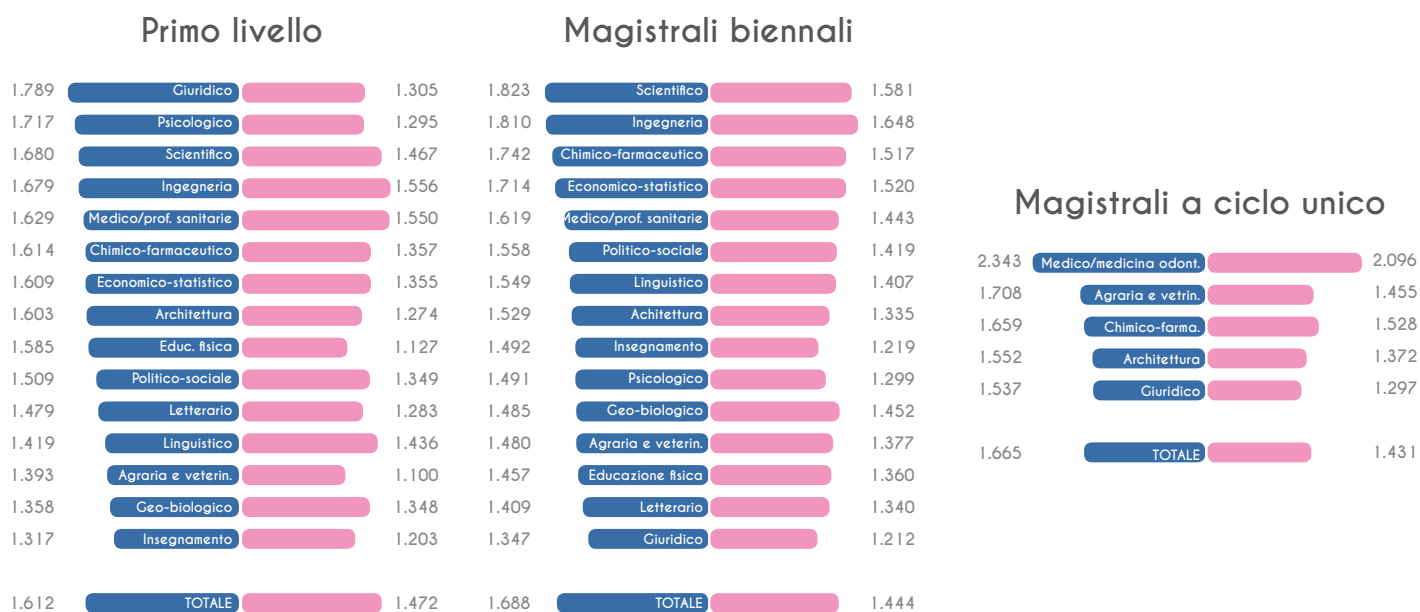
RAL Media 2018 per livello di istruzione (laureati vs. non laureati) e genere

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2018
Non laureati	€ 28.583	€ 26.318	8,6%
Laureati	€ 44.433	€ 34.058	30,5%
TOTALE	€ 30.368	€ 27.617	10,0%

Il motivo è probabilmente duplice.

Da un lato, come si è già detto, molte donne studiano di più, ma studiano in ambiti che dal punto di vista della remunerazione futura non sono così redditizi. L'indirizzo ingegneristico, scientifico ed economico-statistico, dove gli uomini sono prevalenti, sono quelli in cui la retribuzione, secondo AlmaLaurea, dopo cinque anni garantisce stipendi più elevati.

Laureati dell'anno 2013; occupati a 5 anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per genere e gruppo disciplinare - Valori medi in euro



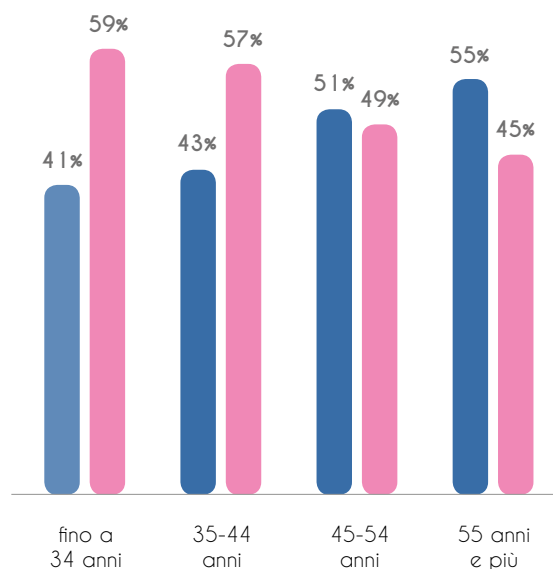
Fonte: AlmaLaurea - XXI Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati

Dall'altro, le donne laureate sono "più giovani", cioè solo di recente hanno raggiunto livelli di istruzione diffusamente più elevati e quindi sono a un punto di carriera in cui la laurea non si è ancora concretizzata sul lato retributivo.

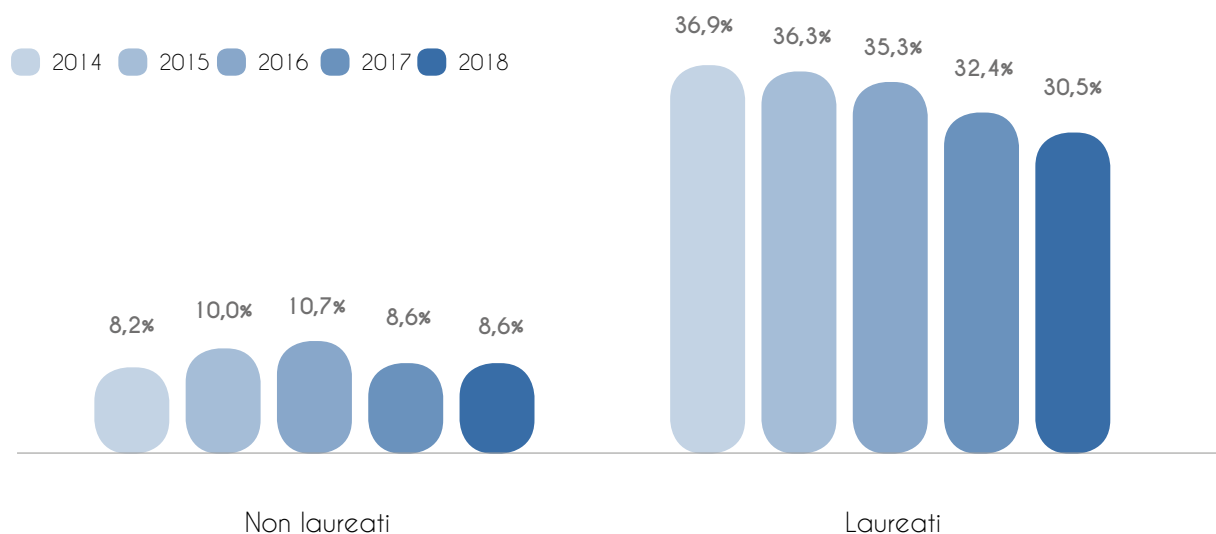
Per questa seconda motivazione, si può ipotizzare in un orizzonte di lungo periodo che la distanza retributiva tra uomini e donne si accorcerà ulteriormente.

Così è successo, almeno dal 2014 ad oggi, periodo in cui il gap uomini-donne relativo ai laureati è passato dal 36,9% al 30,5% (cfr. grafico seguente).

Composizione degli occupati per genere e classe di età - Laureati - anno 2018



Gender gap per livello di istruzione (laureati vs. non laureati) - Anni 2014-2018



Non si può non sottolineare, tuttavia, che indicazioni di una discriminazione di genere tout-court possono essere rilevate anche nel campo del rapporto fra studio e retribuzione: perfino nelle lauree di elezione delle donne, le retribuzioni degli uomini risultano in media essere superiori.

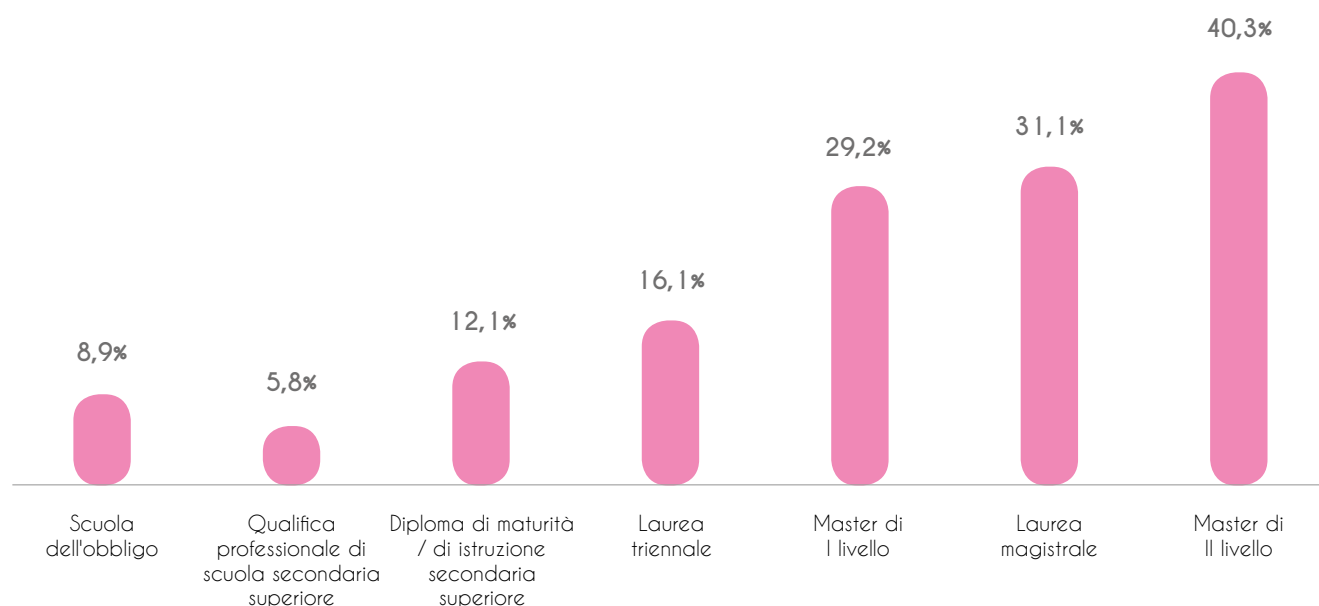
Il tipo di studio universitario impatta in modo significativo sulla retribuzione una volta che i laureati sono arrivati nel mondo del lavoro. In tal senso sia per gli uomini che per le donne, in presenza di istruzione terziaria la retribuzione è significativamente superiore alla media, ma solo se gli studi proseguono oltre la laurea triennale.

RAL Media 2018 per livello di istruzione e genere

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2018
Scuola dell'obbligo	€ 26.059	€ 23.931	8,9%
Diploma di scuola professionale	€ 27.192	€ 25.696	5,8%
Diploma di media superiore	€ 31.544	€ 28.127	12,1%
Laurea triennale	€ 32.142	€ 27.688	16,1%
Master di I livello	€ 46.661	€ 36.128	29,2%
Laurea magistrale	€ 46.599	€ 35.532	31,1%
Master di II livello	€ 55.917	€ 39.848	40,3%
TOTALE	€ 30.521	€ 27.634	10,4%

Tale gradino, che vede la retribuzione crescere negli step successivi dell'istruzione universitaria fino a oltre 100.000 euro lordi per le donne e a oltre 20.000 per gli uomini, è testimonianza di come il possesso di un titolo accademico paghi decisamente dal punto di vista retributivo, perché agevola l'accesso a ruoli organizzativi più elevati, che sono ben più difficilmente accessibili in assenza di istruzione terziaria (per un approfondimento su questo tema, cfr. [University Report 2019](#)). Data la forte correlazione tra titolo di studio e accesso alle carriere più prestigiose ed ai lavori meglio retribuiti e considerato quanto abbiamo già detto sulle difficoltà di carriera delle donne, non stupisce, però, che il gender pay gap cresca al crescere del livello di istruzione formale.

Gender Gap per livello di istruzione e genere - Confronto 2014-2018



PER LE DONNE COME PER GLI UOMINI L'UNIVERSITÀ APRE LE PORTE ALLE OPPORTUNITÀ DI LAVORO MEGLIO REMUNERATE. TUTTAVIA, IL GENDER PAY GAP CRESCE AL CRESCERE DEL LIVELLO DI ISTRUZIONE, FINO A RAGGIUNGERE IL 40% PER I DIPLOMATI CON MASTER DI 2° LIVELLO.

REVERSE GENDER PAY GAP QUANDO LE DONNE GUADAGNANO DI PIÙ?

Le condizioni sociali e l'istruzione, come si è visto, influenzano in modo decisivo l'accesso al mondo del lavoro e la carriera delle donne rendendole più difficili e diminuendo perciò le loro possibilità di guadagno. Esiste, tuttavia, un aspetto del gender pay gap che, se possibile, è peggiore e che risulta molto difficile non qualificare come apertamente discriminatorio: il fatto che le donne, a parità di lavoro, sono in media pagate meno.

Si è già detto di come a parità di categoria contrattuale ci siano differenze importanti fra uomini e donne, che aumentano, per altro, fra gli impiegati e gli operai. Già questo potrebbe portare lecitamente a concludere che ci sia una discriminazione retributiva palese basata sul genere.

Se però si vuole una conferma ulteriore, basta prendere in esame le mansioni svolte per scoprire che a parità di lavoro, in tutte le famiglie professionali, essere donna è comunque penalizzante.

A tal fine, abbiamo preso in considerazione un panel statisticamente significativo di 650 ruoli estratti dal database JobPricing, dalla cui analisi è emerso che - parità di ruolo e inquadramento - 154 posizioni (23%) presentano una RAL media superiore per le donne, 502 (77%) presentano RAL media superiore per gli uomini.

Quando le donne guadagnano di più (cfr. elenco sotto), il delta non arriva mai a superare l'8%, mentre laddove sono gli uomini ad avere uno stipendio superiore, le differenze possono anche superare il 20%. Insomma, anche nei casi sporadici di quello che potremmo definire "Reverse Gender Pay Gap" la situazione dei due sessi presenta comparativamente una situazione decisamente eterogenea

DA UN'ANALISI EFFETTUATA SUL DATABASE DELL'OSSERVATORIO JOBPRICING, EMERGE CHE NEL 77% DEI CASI, A PARITA' DI RUOLO, LE DONNE SONO PAGATE MENO DEGLI UOMINI. LA DIFFERENZA RETRIBUTIVA A FAVORE DI QUESTI ULTIMI PUO' SUPERARE IL 20%, MENTRE SE IL DELTA È A FAVORE DI UNA DONNA, AL MASSIMO SI RAGGIUNGE L'8%.

RUOLI PER CUI LA RETRIBUZIONE DELLE DONNE È SUPERIORE A QUELLA DEGLI UOMINI (DELTA > 3%)

DIRIGENTI

Gestione RU / Business Partner
Business Development Manager
Direttore Vendite Italia
Responsabile Amministrazione
Responsabile Risorse Umane

QUADRI

Clinical Research Associate
Process Engineer
E-commerce Manager
Responsabile Acquisti Materiali
Responsabile Ricerche di Mercato
Addetto Ufficio Stampa
Responsabile Laboratorio Qualità di Prodotto
Investment Portfolio Management Specialist
Specialista Sviluppo Organizzativo
Web Project Manager
Responsabile Sicurezza
Responsabile Legale e Affari Generali
Responsabile Compensation/Benefits
Medical Advisor
Responsabile Coordinamento Gestione del Personale

IMPIEGATI

Cost Analyst
Medical Advisor
Boutique Manager
Traduttore

Responsabile Ricerche di Mercato
E-commerce Manager
Addetto Area Sinistri
Assistente Direzione
Responsabile Contabilità Clienti
Brand Manager
Specialista Tesoreria e Finanza
Specialista Relazioni Industriali
Specialista Ambiente
Responsabile CRM
Web Product Manager
Responsabile Contabilità Fornitori
Specialista Gestione Rischio di Credito
Visual Merchandiser
Operatore Help Desk
Addetto Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente
Addetto Spedizione, Trasporto e Distribuzione
Educatore Culturale
Software Quality Engineer
Specialista Gare d'Appalto
Specialista Amministrazione Vendite
Addetto Amministrazione Vendite
Operatore Call Center Outbound
Aerospace System Engineer
Addetto Import/Export
Specialista Risk Management
Amministratore di Sistema
Responsabile Tesoreria e Finanza
Responsabile Risorse Umane
Addetto Gare d'Appalto

Ma dove si radicano in termini di profilo professionale le discriminazioni retributive basate sul genere e dove invece le cose vanno meglio? Sempre stando ai dati estrapolati dal database JobPricing, emerge come la situazione più sfavorevole per le donne sia fra i dirigenti di alto livello e gli operai specializzati, quella meno sfavorevole all'interno delle famiglie professionali relative a figure non dirigenziali tecniche (che prevalentemente sono riconducibili alle aree della Qualità, Ricerca e Sviluppo, Area Tecnica, e ruoli di alto contenuto specialistico tecnologico).



LE DONNE SONO SODDISFATTE DEI LORO STIPENDI?

Un ultimo aspetto interessante da valutare è chiedersi che cosa le donne pensino del proprio trattamento retributivo.

Secondo il [SALARY SATISFACTION REPORT 2019](#), indagine dell'Osservatorio JobPricing, in un contesto generale di bassa soddisfazione dei lavoratori italiani (4,1 su un indice da 0 a 10 in cui 10 è la massima soddisfazione) le donne risultano meno contente dei colleghi uomini (3,3) e non a caso la valutazione più critica - visto quanto detto fin qui - è associata all'equità percepita della propria retribuzione e al rapporto fra retribuzione e performance individuale.

DA 0 A 10, QUANTO UN LAVORATORE DIPENDENTE
È SODDISFATTO DELLA SUA RETRIBUZIONE?



SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

SONO SODDISFATTO IN GENERALE DEL MIO PACCHETTO RETRIBUTIVO

4.3 3.3 -1.0

EQUITÀ INTERNA

SONO RETRIBUITO EQUAMENTE SECONDO QUANTO RICHIESTO AL MIO RUOLO E RISPETTO AGLI ALTRI LAVORATORI IN AZIENDA

4.7 3.4 -1.3

COMPETITIVITÀ ESTERNA

IL LIVELLO RETRIBUTIVO CHE MI GARANTISCE L'AZIENDA È IN LINEA CON ALTRE REALTÀ SIMILI (CONCORRENTI, AZIENDE DI DIMENSIONI E SETTORE SIMILI)

5.1 4.5 -0.6

PERFORMANCE E RETRIBUZIONE

SONO RETRIBUITO SECONDO IL MIO REALE CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI E DELLA MIA UNITÀ ORGANIZZATIVA (UFFICIO, REPARTO, ETC.)

4.2 3.2 -1.0

TRASPARENZA

CONOSCO LE PROCEDURE ED I CRITERI SEGUITI DALLA MIA AZIENDA PER I RICONOSCIMENTI DI MERITO (PROMOZIONI, BONUS, AUMENTI, ETC.)

5.0 4.7 -0.3

MERITOCRAZIA

LE MOTIVAZIONI ALLA BASE DEI RICONOSCIMENTI DI MERITO NELLA MIA AZIENDA (PROMOZIONI, BONUS, AUMENTI RETRIBUTIVI, ETC.) SONO CONDIVISIBILI

4.1 3.2 -0.9

MERITOCRAZIA

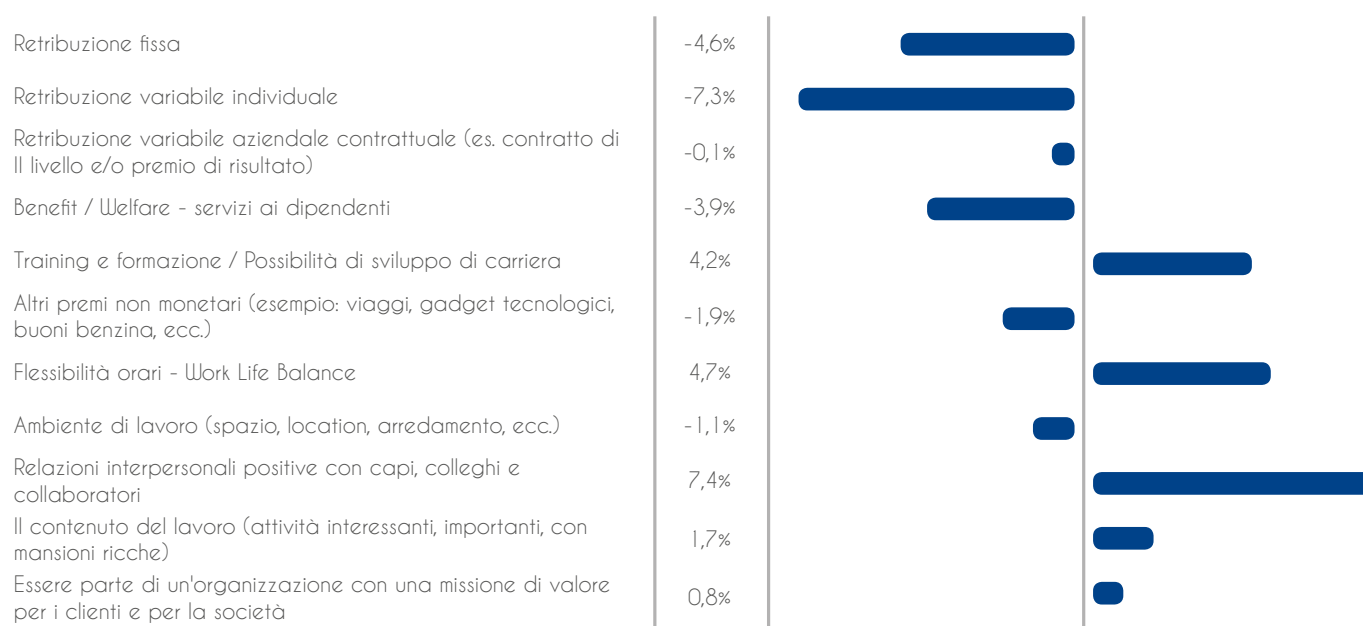
C'È MERITOCRAZIA NELL'AZIENDA PER CUI LAVORO (PROMOZIONI, BONUS, AUMENTI RETRIBUTIVI, ETC. VANNO POI REALMENTE A CHI LI MERITA DI PIÙ)

3.7 2.9 -0.8

LE DONNE SONO PIÙ INSODDISFATTE RISPETTO AGLI UOMINI DELLA PROPRIA RETRIBUZIONE: I FATTORI PIÙ CRITICI SONO L'EQUITÀ ED IL RAPPORTO FRA PRESTAZIONI E REMUNERAZIONE

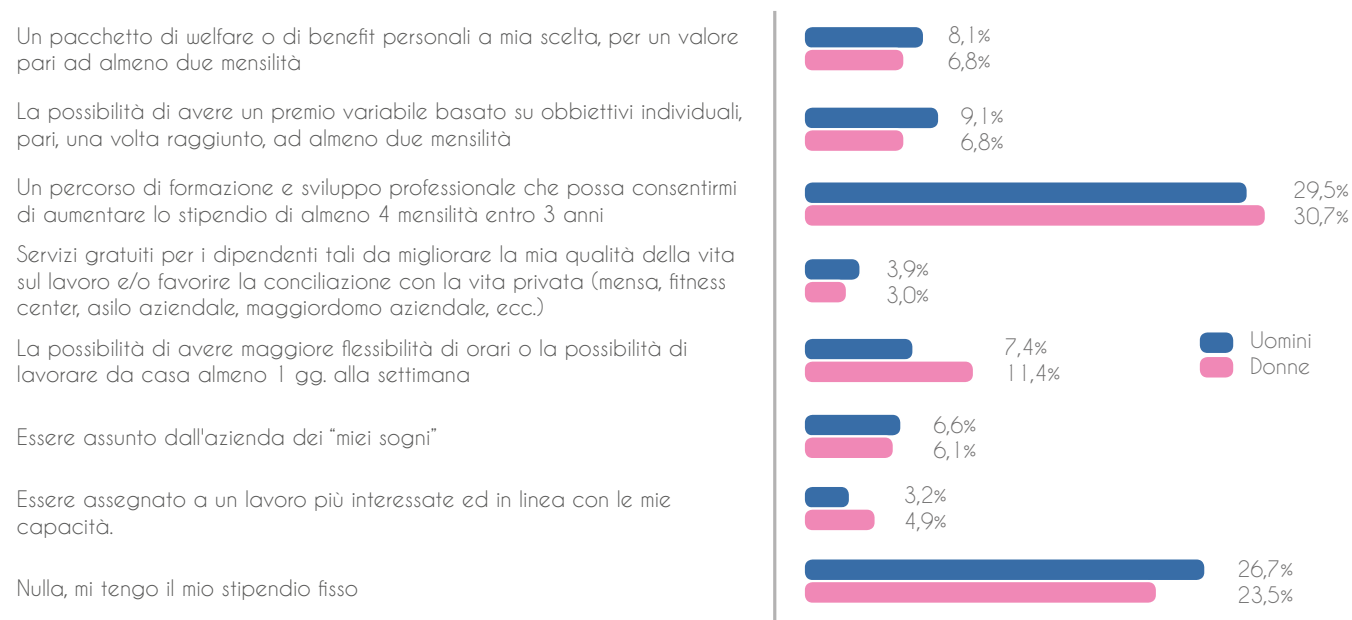
Quali sono i 3 elementi per cui CAMBIERESTI il tuo posto di lavoro attuale?	UOMINI	DONNE
Retribuzione fissa	69,7%	65,2%
Retribuzione variabile individuale	36,1%	28,8%
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di II livello e/o premio di risultato)	15,6%	15,5%
Benefit / Welfare - servizi ai dipendenti	25,1%	21,2%
Training e formazione / Possibilità di sviluppo di carriera	39,4%	43,6%
Altri premi non monetari (esempio: viaggi, gadget tecnologici, buoni benzina, ecc.)	7,2%	5,3%
Flessibilità orari - Work Life Balance	31,7%	36,4%
Ambiente di lavoro (spazio, location, arredamento, ecc.)	12,0%	11,0%
Relazioni interpersonali positive con capi, colleghi e collaboratori	18,7%	26,1%
Il contenuto del lavoro (attività interessanti, importanti, con mansioni ricche)	30,5%	32,2%
Essere parte di un'organizzazione con una missione di valore per i clienti e per la società	14,0%	14,8%

Differenze di genere (femmine vs. maschi) nelle motivazioni al cambiamento del posto di lavoro

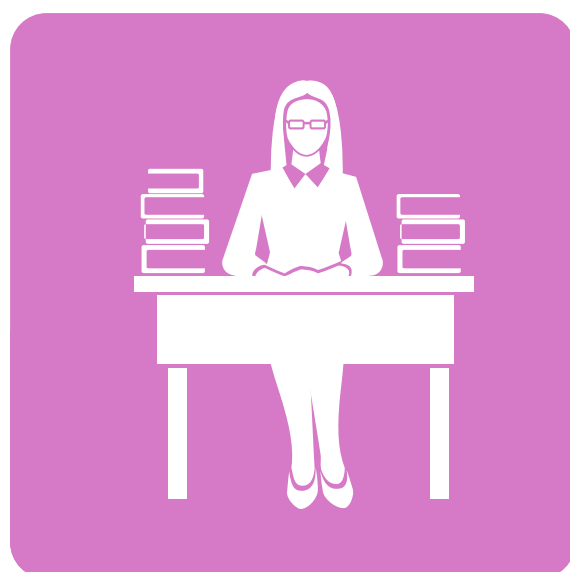


Che la questione dello stipendio sia ormai una parte di un più ampio concetto di remunerazione lo dimostrano anche le risposte che si ottengono quando si chiede a che condizioni i lavoratori e le lavoratrici sarebbero disponibili a rinunciare a una parte significativa della loro retribuzione. Come si può osservare sotto, circa un quarto delle persone, a prescindere dal genere, non rinuncerebbe mai ad una parte significativa del proprio stipendio fisso. Il che significa che tre quarti, a vario titolo, sarebbero disponibili a farlo. E le motivazioni variano poco fra maschi e femmine, sebbene queste ultime paiano un po' più sensibili alla flessibilità ed alle opportunità di formazione e di sviluppo rispetto ai colleghi dell'altro sesso, che invece sono un po' più inclini a valorizzare aspetti con risvolti economici più diretti ed immediati

Elementi per i quali un lavoratore sarebbe disposto a rinunciare a una mensilità di stipendio



In conclusione, almeno quando si tratta dei desideri, sembrerebbe che le differenze di genere siano minime e che maschi e femmine siano nel complesso finalmente allineati. Ma questo, se da un lato aumenta ulteriormente il senso di ingiustizia e di frustrazione rispetto ai progressi davvero troppo lenti che abbiamo illustrato in questo report, dall'altro, dimostra ulteriormente che la "guerra" al gender pay gap non può e non deve conoscere tregua. E la prima battaglia da combattere è quella culturale, che passa per una conoscenza diffusa e una consapevolezza radicata di che cosa sia questo fenomeno e di quale sia la sua dimensione

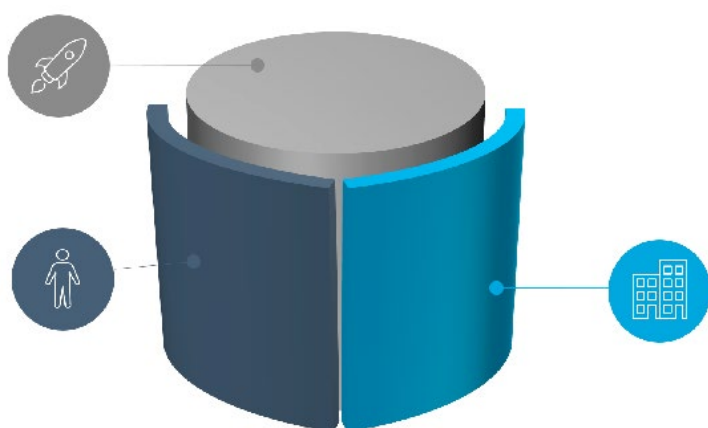


NOTA METODOLOGICA

Il database utilizzato per il "Gender Gap Report" è costituito da circa **400mila profili retributivi** relativi a lavoratori dipendenti di aziende private, raccolti durante il periodo 2014-2018.

Nel panel utilizzato sono considerati lavoratori assunti con forme di lavoro dipendente, a tempo determinato, indeterminato o con contratto in somministrazione, mentre sono escluse differenti forme contrattuali quali stage, contratto di collaborazione, contratto a progetto, partita IVA.

Le fonti utilizzate sono:



INDIVIDUI: le informazioni vengono raccolte direttamente dagli individui che rispondono, in forma del tutto anonima, al sondaggio online presente sul sito www.jobpricing.it

AZIENDE: i dati forniti dalle direzioni HR delle aziende clienti vengono rielaborati in forma anonima e costituiscono un panel di controllo fondamentale



Nel panel utilizzato sono considerati lavoratori assunti con forme di lavoro dipendente, a tempo determinato, indeterminato o con contratto in somministrazione, mentre sono escluse altre forme contrattuali quali stage, collaborazioni, contratti a progetto, partite IVA.

All'interno del report, la citazione "nd" sta a indicare che il dato non è stato pubblicato in quanto non è stata raggiunta la significatività numerica e statistica.



© 2019 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

JobPricing è la specializzazione di JobValue Human Capital Consulting dedicata alla consulenza aziendale in ambito Total Reward (analisi e politiche retributive, benchmarking, budgeting e cost-controlling).

L'Osservatorio JobPricing si propone come punto di riferimento per lo studio del mercato del lavoro e delle dinamiche retributive: le sue pubblicazioni ne fanno oggi una fra le fonti dati più accreditate in Italia. Collabora con le maggiori testate giornalistiche e con numerosi esperti del settore.

Mediante il software online JP analytics, JobPricing mette a disposizione dei propri clienti il più ampio e aggiornato database sulle retribuzioni italiane.

© 2019 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

Tutti i diritti riservati

Piazza Badalocchio, 5A - 43126 Parma

Tel: 0521 180 1817

www.jobpricing.it - info@jobpricing.it



PROGETTO
LIBELLULA

PROGETTO LIBELLULA:
il primo network di aziende unite
contro la violenza sulle donne
e la disriinazione di genere.

www.progettolibellula.com

**Recruitment con un approccio
Expert to Expert**

Spring
Professional

www.springitaly.com