

8 Marzo

I numeri della disparità Donne, il lavoro è più precario

— Speciale alle pagine 11-14



Le donne lavorano poco, in precarietà e guadagnano in media il 25% in meno

Lo scenario. L'occupazione femminile resta al palo in Italia: al 53,3% contro una media europea del 70,8% e la percentuale di quella maschile italiana al 71,3%. I percorsi di carriera restano complessi e ai vertici le manager sono soltanto il 21,8%

**Monica D'Ascenzo
e Chiara Di Cristofaro**

La disuguaglianza di genere continua a rappresentare uno dei principali fattori di inefficienza dell'economia italiana. Nonostante livelli di istruzione sempre più elevati, le donne partecipano meno al mercato del lavoro, guadagnano meno e sostengono la gran parte dei carichi di cura familiari. Il risultato è un sistema che continua a disperdere capitale umano qualificato e a frenare il potenziale di crescita del Paese, mantenendo l'Italia tra i Paesi europei con i divari più ampi tra uomini e donne in termini di occupazione, retribuzioni e opportunità di carriera.

La partecipazione femminile al mercato del lavoro continua a rappresentare uno dei principali nodi strutturali dell'economia italiana. Con poco più del 50% delle donne occupate, l'Italia resta lontana dalla media europea del 70,8%. Ma soprattutto il 53,9% dell'occupazio-

ne femminile italiana resta 17,4 punti percentuali sotto la partecipazione al lavoro maschile (71,3%). Un divario che non è solo sociale, ma economico: significa minore utilizzo di competenze, riduzione del capitale umano disponibile e, di conseguenza, un potenziale di crescita del Paese non pienamente espresso. Per altro il dato che dovrebbe destare preoccupazione è quello delle inattive pari a una percentuale del 43% contro il 24,9% degli uomini. Quattro donne su dieci non lavorano, non studiano e non cercano lavoro.

Non si tratta solo di quante donne lavorano, ma anche di come lavorano. La qualità dell'occupazione femminile resta più fragile rispetto a quella maschile. Dei 4,238 milioni di contratti part-time presenti in Italia, il 74,2% è occupato da donne e una quota significativa è part-time involontario, accettato in assenza di alternative o per la necessità di conciliare lavoro e responsabilità familiari. Questo modello occupazionale contribuisce ad ampliare altre disuguaglianze, a partire da quella retributiva: le donne guadagnano in media circa il 25,7% in meno degli uomini, con un divario che tende ad am-

pliarsi nel corso della carriera, secondo gli ultimi dati Inps calcolati sulla retribuzione nell'anno diviso il numero di giornate retribuite nell'anno. Sono cinque i fattori che concorrono a questo divario: l'ineguale uso del tempo, la segregazione scolastica, la segregazione orizzontale, la segregazione verticale e la vera e propria discriminazione, secondo quanto spiega la professoressa Luisa Rosti dell'università di Pavia. In particolare, fra i principali settori economici, la differenza è pari al 19,7% nelle attività manifatturiere, 23,6% nel commercio, 15,7% nei servizi di alloggio e ristorazione, 31,7% nelle attività finanziarie e assicurative. Uno svantaggio che ha conseguenze importanti poi



sulle pensioni: le italiane percepiscono un assegno pensionistico di anzianità che è del 44% più basso di quello degli uomini: il Rendiconto di Genere Inps 2025 evidenzia che le donne percepiscono circa 1.000 euro al mese contro i 1.486 euro degli uomini.

La vita professionale delle donne, spesso segnata da discontinuità dovute ai carichi di cura familiari fra figli e genitori anziani, risulta essere in salita se si tratta di fare carriera: i ruoli dirigenziali sono ricoperti da donne solo nel 21,8% dei casi, mentre tra i quadri il genere femminile rappresenta solo il 33,1%. Si tratta di un dato che segnala la persistenza di barriere culturali e organizzative che continuano a limitare l'accesso femminile ai vertici delle imprese.

Questo quadro appare ancora più paradossale se si guarda ai livelli di istruzione. Le donne rappresentano circa il 60% dei laureati in Italia, una quota in crescita negli ultimi anni. Il capitale umano femminile è dunque sempre più qualificato e destinato ad aumentare anche nei ruoli professionali e accademici, come dimostra il numero crescente di rettrici negli atenei italiani.

Tuttavia, il pieno riconoscimento di questo patrimonio richiede politiche e strumenti capaci di trasformare il merito in opportunità concrete. La spinta

delle nuove generazioni è comunque una forza che cambierà il panorama nel complesso se si pensa che ad esempio fra gli iscritti all'ordine dei medici nella fascia di età tra i 40 e 50 anni le donne costituiscono il 63% e fra gli under 30 il 60%. Positiva l'evoluzione anche nei ruoli apicali delle aziende private: la componente femminile nel management pesa per il 40% tra gli under 35 e per il 32% tra gli under 40.

Il cambiamento appare lento anche nella sfera istituzionale e politica. Nel 2024 la presenza femminile in Parlamento si attestava al 33,6%, con circa 70 senatrici e 129 deputate dopo le elezioni del 2022. Un progresso rispetto al passato, ma ancora lontano da una rappresentanza equilibrata. Resta prevalentemente maschile anche la politica di prossimità: solo il 15% dei Comuni è guidato da una donna, vale a dire che su quasi ottomila municipi, poco meno di uno su sei ha una sindaca. Non si tratta solo di una questione di rappresentanza. Le conseguenze economiche delle disuguaglianze di genere si riflettono anche nei livelli di vulnerabilità sociale. Le donne sono più esposte al rischio povertà, soprattutto nei nuclei monogenitoriali: l'81% delle 2,35 milioni di famiglie con un solo genitore è composto da madri con figli. Una condizione spesso legata a salari più bassi, carriere discontinue e responsabilità familiari sproporzionate.

Il lavoro di cura resta, infatti, uno dei principali fattori di squilibrio. In Italia il 71% del lavoro di cura non retribuito è svolto da donne, limitando il tempo disponibile per il lavoro retribuito, la formazione e la partecipazione alla vita pubblica. Non sorprende, quindi, che oltre il 70% delle dimissioni volontarie per motivi familiari riguardi lavoratrici. Nel 2024 quasi 61 mila genitori con figli fino a tre anni hanno lasciato il lavoro, oltre 10 mila in più rispetto al periodo pre-pandemico: sette su dieci sono donne. Senza contare poi il carico mentale dovuto alle gestioni familiari: il lavoro invisibile di pianificazione, organizzazione e gestione quotidiana della casa e della famiglia.

Il risultato è un sistema che continua a disperdere competenze e a ridurre il potenziale produttivo del Paese. Ridurre il divario di genere nel lavoro non è solo una questione di equità, ma una leva strategica per la crescita economica, la sostenibilità del welfare e la competitività dell'Italia nel contesto europeo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In Parlamento le donne contano soltanto per il 33,6% degli scranni e sono sindache soltanto del 15% dei Comuni



Peso: 1-2%, 11-65%

OCCUPAZIONE

43%

Donne inattive in Italia

La lettura dei dati dell'occupazione femminile in Italia dovrebbe iniziare dalla percentuale di donne inattive, che, secondo gli ultimi dati Istat, è al 43%: vale a dire oltre quattro donne su dieci non lavorano, non studiano e non sono in cerca di un'occupazione, contro il 24,9% degli uomini. In questa prospettiva vanno letti i dati che vedono la partecipazione femminile al mondo del lavoro nel nostro Paese ferma al 53,9% contro il 71,3% di quella maschile. Eppure i risultati scolastici ci restituiscono una fotografia che vede fra i laureati prevalere le studentesse per circa il 60%. Così a livello Paese le donne con un titolo di istruzione terziaria sono il 25,9% contro il 18,7% degli uomini. In media poi le ragazze si laureano prima e con voti migliori, ma una volta nel mondo del lavoro questa situazione si ribalta e le donne guadagnano il 25% in meno degli uomini (dati Inps) e fanno più fatica a fare carriera. solo il 23% dei manager è donna (dati ManagerItalia).



Trasparenza salariale, la norma mira a ridurre il divario di genere

L'iter parlamentare. Entro il 18 marzo le commissioni Lavoro di Camera e Senato devono esprimere un parere sullo schema di decreto per il recepimento della direttiva europea approvata nel 2023

**Maria Paola Mosca
Anna Zavaritt**

Dieci giorni a Montecitorio per fare sintesi e poi l'approvazione finale da parte del Consiglio dei ministri: questo l'iter del recepimento in Italia della direttiva sulla trasparenza salariale (2023/970). Entro il 18 marzo, infatti, le commissioni Lavoro di Camera e Senato devono esprimere un parere sullo schema di decreto che introduce importanti novità a favore dell'equità salariale tra uomini e donne, sia in fase di assunzione sia di crescita professionale. Una piccola rivoluzione che si applicherà a tutte le imprese, con un onere aggiuntivo di rendicontazione a partire dal 2027 per le imprese più grandi (oltre i 100 dipendenti).

Le commissioni nelle scorse settimane hanno audito e raccolto memorie scritte dalle parti sociali, da cui emerge che è stato apprezzato il rimando diretto ai principali contratti nazionali di lavoro, un'indicazione importante soprattutto per le piccole e medie imprese, che potranno far riferimento ai livelli contrattuali dei singoli Ccnl. «Nelle grandi aziende i livelli contrattuali contengono invece professionalità molto diverse - spiega Ornella Patané, partner di Toffoletto De Luca Tamajo - È quindi importante definire un sistema di classificazione del personale a integrazione di quanto previsto dai Ccnl, più granulare e adatto a ogni singola realtà aziendale». Una possibilità che lo schema di decreto prevede, purché i criteri siano non discriminatori, oggettivi e neutri in base al genere.

Uno dei principali snodi è proprio la definizione dei livelli retributivi (art. 3, B dello schema di decreto) che modifica la direttiva escludendo «i trattamenti economici individuali non strutturali». Ma è proprio qui - nell'attribuzione di superminimi e riconoscimenti discrezionali - che si creano le disparità retributive, oggi al 25,7% nel settore privato secondo gli ultimi dati

Inps. «Se vogliamo agire per ridurre la disparità salariale reale - spiega Maurizio del Conte, ordinario di Diritto del lavoro all'Università Bicconi - non dobbiamo andare a guardare le regole del gioco, che sono già uguali per tutti, ma come vengono applicate nelle organizzazioni».

Il decreto di recepimento deve essere approvato entro il 7 giugno, ma sarà importante definire i tempi con i quali le aziende devono adeguarsi. La direttiva, infatti, introduce il divieto di chiedere l'ultima RAL ai candidati e l'obbligo di indicare chiaramente ruolo e retribuzione offerti dall'impresa in fase di selezione. Ma anche il diritto per lavoratori e lavoratrici di chiedere chiarimenti sul proprio stipendio, comparato ai livelli retributivi medi, con spiegazioni su eventuali differenze e obbligo per l'azienda di rispondere entro due mesi. In aggiunta, dal 2027 le aziende con più di 250 dipendenti dovranno rendicontare su base annuale - su base triennale per quelle dai 100 ai 250 - il proprio *gender paygap*. Se sarà superiore al 5%, l'impresa avrà l'obbligo di valutazione congiunta con le organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di ridurre il divario. «Sono convinto che, al di là di legittimi timori - chiarisce Del Conte - l'applicazione di questa direttiva avrà effetti positivi anche per le pmi, perché favorirà una maggior trasparenza all'interno delle politiche retributive e sarà quindi uno strumento di innovazione ed efficienza organizzativa».

La situazione in Europa

Le europee guadagnano annualmente il 77% di quanto prendono i loro colleghi uomini, secondo l'Eige, l'Istituto dell'Ue per la parità di genere. La direttiva del 2023 ha proprio lo scopo di andare a colmare quel divario. Nel recepimento i Paesi europei si stanno muovendo in ordine sparso. Tra i 27 Paesi Ue, Malta e Polonia risultano le più vici-

ne a rispettare la *deadline* di giugno. Non troppo distante, poi, è anche il Belgio. Qui su scala nazionale esistono obblighi di rendicontazione degli stipendi che, se non rispettati, comportano sanzioni specifiche. La Francia ha presentato una bozza di legge che, oltre all'obbligo di trasparenza retributiva in ogni fase del rapporto di lavoro, prevede la revisione dell'attuale indice di parità professionale. Il percorso però si è fermato: è stata posticipata la riunione di presentazione a sindacati e associazione dei datori di lavoro prevista per fine gennaio. Senza però, per ora, una data alternativa. In Germania la commissione di esperti nominata dal Governo la scorsa estate ha presentato qualche mese fa le sue proposte di aggiornamento legislativo, con modifiche che riguardano i processi di assunzione e l'obbligo di valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori. Se il Consiglio dei ministri approverà il testo nel voto programmato a giorni, il piano sarà valutato dal Bundesrat. La Spagna, dove l'iter di recepimento partito nel 2024 è ancora in corso, parte da una base normativa già piuttosto avanzata: dal 2021 esistono strumenti come il registro retributivo aziendale, gli audit salariali e i piani di uguaglianza per le imprese, che anticipano alcuni principi della direttiva europea.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In Europa i Paesi stanno procedendo in ordine sparso per recepire gli aggiornamenti legislativi entro il 7 giugno



LA FESTA DELLA DONNA

Le lavoratrici sotto
Meloni: inattive,
povere, mal pagate

© ROTUNNO
A PAG. 14



Bonus e pensioni, lavoratrici sfavorite ai tempi di Meloni

PER LE DONNE Stretta sulle uscite, depotenziati o eliminati congedi e aiuti: le questioni di genere non sono una priorità per il governo

BUON 8 MARZO

» Roberto Rotunno

Optione donna, l'anticipo pensionistico riservato alle lavoratrici, è stata cancellata. La proposta di introdurre un congedo paritario per padri e madri è stata respinta. Il bonus assunzioni per l'occupazione femminile è stato reso più stringente nei requisiti, quindi più difficile da ottenere. Abbiamo due poltrone fondamentali occupate da donne: quella di presidente del Consiglio da Giorgia Meloni e quella di ministra del Lavoro da Marina Calderone. Eppure, le questioni di genere a quanto pare fanno ancora fatica a ritagliarsi una priorità nell'agenda politica. Al punto che, dopo oltre tre anni di governo, i divari sul mercato del lavoro tra uomini e donne sono praticamente stabili, o al massimo si restringono in modo impercettibile. Da una forbice di 18,1 punti a fine 2022 siamo passati a 17,3 punti a fine 2025. Dall'altro lato, aumentano per giunta le donne inattive

per obblighi di cura familiare.

OGGI GIORGIA MELONI celebra il suo quarto 8 marzo da premier. Le donne italiane festeggiano meno, perché i dati sul lavoro segnano passi in avanti molto lenti. L'ultima rilevazione dell'Istat dice che il tasso di occupazione femminile nel mese di gennaio è pari al 53,9%, contro il 71,3% degli uomini. Ancora peggio, il tasso di inattività degli uomini è al 24,9%, quello delle donne al 43%. L'aspetto anacronistico persino in un Paese come l'Italia è che in questi anni sono aumentate le donne che non lavorano per motivi familiari. Da quando Meloni siede a Palazzo Chigi, sono cresciute di 270 mila, superando i 3 milioni. In questo dato c'è un'influenza demografica: più persone anziane da accudire, quindi più donne in età lavorativa costrette a occuparsene.

Questa situazione è frutto di un'incrostazione storica, il governo attuale l'ha solo eredita-

ta. Possiamo però chiederci in che modo l'abbia affrontata e contrastata. In che modo abbia aiutato le donne disoccupate a trovare un lavoro, quelle già

impiegate a migliorarsi, a partire dal salario, e quanto siano state favorite le pensionande.

Partiamo da queste ultime. La cifra stilistica delle politiche economiche targate Meloni è stata la stretta sulle pensioni e in particolare sulle uscite anticipate. Da questa scure non si è salvata la misura Opzione donna, che permetteva alle lavoratrici di lasciare il lavoro anticipatamente ma con una penalizzazione: il ricalcolo contributivo



dell'assegno. Un taglio della pensione che però era accettato da chi non aveva alternative, in particolare in un contesto di crescente bisogno di cura degli anziani. Il governo Meloni ha prima innalzato i requisiti, di età e familiari, poi l'ha rimossa del tutto da gennaio 2026.

Qualche ritocco è arrivato anche all'incentivo destinato alle imprese che assumono donne. Anche qui bisogna ricordare che il governo ha ridotto i bonus in generale, e va riconosciuto che quello per le donne è il meno indebolito di tutti.

Fino al 2025, era possibile ottenere uno sgravio del 100% sui contributi per i contratti di lavoro per donne svantaggiate. A partire da gennaio, le aziende che vogliono

ottenere lo sconto dovranno dimostrare un incremento netto dell'occupazione. Insomma, lo strumento resta: c'è un cavillo in più.

Il capitolo più corposo è quello sulle donne già occupate, e in particolare degli strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Su questo, due settimane fa, si è consumato uno degli episodi più controversi. L'opposizione ha proposto un congedo paritario retribuito di 5 mesi per padri e ma-

dri. La maggioranza lo ha bocciato aggrappandosi al problema dei costi elevati e ai rilievi tecnici della Ragioneria dello Stato. Insomma, non si tratta di una priorità per il governo.

Sul fronte genitoriale, in questi anni, sono stati gradualmente aumentati i congedi retribuiti all'80%, arrivati a tre mesi. A questi Meloni ha aggiunto la consueta politica dei bonus: sconti contributivi per le lavoratrici madri, sempre con l'obiettivo di aumentare il netto in busta paga, con l'effetto solito di favorire quelle con stipendi più alti (dato che il vantaggio è proporzionale).

IL TASSO SONO STABILI I DIVARI SUL MERCATO CON GLI UOMINI

"NON UNA DI MENO", OGGI IN 60 PIAZZE

CONTRO le politiche del governo sul contrasto alla violenza sessuale ed economica nei confronti delle donne e delle categorie più colpite dall'inflazione provocata dalla guerra. Per bloccare "con ogni mezzo" il ddl Bongiorno. Su questi temi "Non una di meno" chiama a raccolta per un nuovo "weekend lungo" di lotta e di sciopero per l'8 e il 9 marzo con lo slogan "le nostre vite valgono. Noi scioperiamo": il primo giorno con cortei e mobilitazioni in 60 città in tutta Italia e il secondo con lo sciopero generale proclamato da diversi sindacati che diventa transfemminista



LA MISURA LA FONDAZIONE DEI CONSULENTI DEL LAVORO ENFATIZZA I DATI SUGLI AUMENTI

Altro che buste paga più pesanti: il report ottimista del marito della ministra Calderone

LA DETASSAZIONE

A leggere i titoli sul report appena pubblicato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro sembra che stiano per lievitare di molto le buste paga dei lavoratori italiani. La detassazione degli aumenti contrattuali introdotta in manovra, dice il documento, "vale dai 190 agli 850 netti l'anno". Tutto molto bello se non fosse che l'aumento di 850 euro riguarderà casi piuttosto rari, solo chi lavora ai più alti livelli nel commercio.

Per la maggior parte della platea, l'incremento sarà appena percettibile: tra i 10 e i 20 euro al mese in più, che per alcuni metalmeccanici part-time si ridurranno a spiccioli, meno di 5 euro mensili.

RIEPILOGHIAMO. La legge di Bilancio del governo Meloni ha introdotto un'imposta del 5% sugli aumenti di stipendio dovuti ai rinnovi contrattuali avvenuti tra il 2024 e il 2026. Vale solo per chi guadagna meno di 33 mila euro annui. L'effetto sarà aumentare

gli stipendi netti di 3,8 milioni di lavoratori dipendenti. Va premesso che in Italia le persone sotto i 33 mila euro sono quasi 19 milioni. La manovra riguarda un numero ristretto perché si rivolge solo a chi ha avuto il rinnovo del contratto collettivo. Quanto vale questo aumento? La stima è stata condotta dalla fondazione che fa riferimento all'ordine professionale dei consulenti del lavoro, organo tutt'altro che ostile al governo: è stato presieduto dall'attuale ministra Marina Calderone fino al 2022, quando è diventata ministra e ha lasciato la guida dell'ordine a suo marito. Il lavoro di analisi è certosino; il comunicato che presenta i risultati eccede invece nell'ottimismo, finendo per offrire alla stampa materiale da titoli enfatici. La realtà un po' più dura e cruda è proprio nei dettagli dello studio redatto dalla fondazione. Come detto, il caso dell'aumento di 850 euro annui riguarda solo chi ha un secondo livello nel commercio, quindi una retribuzione annua lorda di circa 31.400 euro.

IL PROBLEMA è che nel settore terziario un gran numero di addetti è schiacciato nei livelli più bassi e in più c'è alta incidenza di part-ti-

me. Al quarto livello, infatti, un full time arriva a 592 euro di aumento, mentre un part-time al 60%, con 15 mila euro di retribuzione annua, vede scendere il suo guadagno dovuto alla manovra a 182 euro annui. Praticamente 15 euro in più al mese (dividendo per 12 mesi per semplicità).

Per i metalmeccanici gli incrementi sono ancora minori. Chi ha un livello da circa 30.500 euro annui vedrà 249 euro annui in più. A chi prende poco meno di 23 mila euro andranno 188 euro mentre per un part-time da circa 14 mila euro il beneficio annuo sarà inferiore a 58 euro. Nelle telecomunicazioni si andrà dai 128 euro di un part-time a 507 euro dei livelli più alti full time.

Essendo di fatto una parziale flat tax, quindi, la detassazione "premia" maggiormente i redditi relativamente più alti e si traduce in spiccioli per quelli più bassi. In Italia, però, il 44% dei lavoratori dipendenti dichiara meno di 20 mila euro; il 62% è sotto i 26 mila euro.

ROB. ROT.



Coniugi La ministra Calderone e il marito Rosario De Luca



Bologna, corteo transfemminista di Non una di meno per l'8 marzo foto di Guido Calamosca / LaPresse

Donna vita libertà

Nelle piazze dell'8 marzo di nuovo il no alla guerra perché a bombe si aggiungono bombe e si ridisegnano le priorità economiche. Cortei in 60 città anche contro la repressione del dissenso e per fermare il ddl Bongiorno sugli stupri. Domani sciopero transfemminista

pagine 8,9

8 marzo, desiderio rabbia e conflitto

Oggi manifestazioni di Non una di meno in 60 città, domani sciopero transfemminista

■ Sarà un fine settimana di mobilitazioni e cortei per «disarmare il patriarcato». Oggi ci saranno manifestazioni della rete Non Una di Meno in 60 città italiane, mentre domani si terranno iniziative di sostegno allo sciopero transfemminista, appoggiato dalla Cgil nazionale con Flc e Filcams, Cobas, Cub e Usb.

A ROMA IL CORTEO dell'8 marzo partirà oggi alle 17 dal Circo Massimo per arrivare a piazza Vittorio. Mentre domani l'appuntamento è alle 9.30

in piazzale Ostiense. A Milano la manifestazione comincia oggi alle 15 in Piazza Duca d'Aosta mentre domani mattina partirà da Largo Cairoli il corteo studentesco a sostegno dello sciopero. Mobilitazione anche a Genova domani alle 18 mentre a Napoli il primo appuntamento sarà oggi a Bagnoli, il giorno dopo a Porta Capuana. «Due giornate potenti che fermino la produzione e la riproduzione sociale, che rendano visibile l'invisibile, che facciano emergere il sommerso e mettano al centro desiderio, rabbia e lotta»,

scrive la rete nella piattaforma di convocazione.

ANCHE QUEST'ANNO lo scenario internazionale entra nelle rivendicazioni: «Il genocidio del popolo palestinese, la



spartizione di Gaza, l'attacco al Venezuela, al Rojava, le stragi continue in Iran, Congo e Sudan, le violenze e gli omicidi dell'Ice, la repressione del dissenso, le politiche persecutorie antimigranti e il razzismo istituzionale sempre più feroce, tutti sintomi della più generale deriva transnazionale, segnata da un'escalation bellica e di violenza patriarcale che ridisegna le priorità politiche ed economiche». Nel mirino anche il governo italiano sul contrasto alla violenza sessuale ed economica nei confronti delle donne e delle categorie più colpite dall'inflazione provocata dalla guerra.

Obiettivo bloccare il ddl Bongiorno sugli stupri. «Non permetteremo la strumentat-

lizzazione della violenza patriarcale da parte del governo per legittimare risposte securitarie», dicono i collettivi transfemministi. La bocciatura del congedo retribuito ai padri, l'eliminazione di Opzione Donna per le pensioni e i dati sul *gender pay gap* «smascherano un governo che fa propaganda sulla natalità e la conciliazione vita-lavoro ma non le sostiene», spiegano. Bisogna uscire «dalla falsa alternativa tra l'utopia fallita dell'emancipazione attraverso il lavoro e il ritorno a casa per svolgere lavoro di cura gratuito per il bene della nazione».

I CENTRI ANTIVIOLENZA Di.Re lanceranno un'azione informativa sulle conseguenze possibili del decreto stupri «dal punto di vista di chi,

quotidianamente e concretamente, accompagna le donne nell'affrontare le conseguenze della violenza e della vittimizzazione secondaria che fa spesso seguito alle denunce».

FERME SCUOLE e università, si asterranno lunedì anche i lavoratori del terziario, turismo e servizi, sanità pubblica, mentre i trasporti sono stati precettati. «Le donne, le persone giovani trans, razzializzate, disabili vengono espulse dal mondo del lavoro e pagano la guerra e il riarmo con l'aumento di mansioni povere e precarie, il part time im-

posto, l'aumento dei prezzi e la distruzione del welfare». E rivendicano: «Vogliamo salari adeguati al costo della vita, reddito di autodeterminazione per uscire da situazioni di violenza e per non entrarci, diritto alla casa e al welfare». Lo sciopero di domani non è solo dal lavoro produttivo ma anche da quello riproduttivo, con l'invito a sospendere «se possibile le solite attività di cura e non fare la spesa». **lu. ci.**

«I termini ambivalenti della legge obbligheranno le donne a subire domande oggi perlopiù bandite»

«Le destre hanno paura delle pratiche non in linea con la logica neoliberale, così reprimono gli spazi»



L'allarme dell'Inps sui salari “Alle lavoratrici il 25% in meno”

Ancora alti i divari su occupazione femminile e retribuzioni

L'Italia resta ferma. Nonostante rappresentino la maggioranza della popolazione con il 51,1%, le donne italiane continuano a scontrarsi con un mercato del lavoro che ne comprime ambizioni e retribuzioni, cristallizzando un'asimmetria sociale difficile da scalare. Secondo l'ultimo studio del Civ Inps, diffuso ieri, il divario di genere non è solo un dato statistico, ma una barriera strutturale: il tasso di occupazione femminile si ferma al 53,3%, contro il 71,1% degli uomini.

«Il gap retributivo di genere rimane un aspetto critico, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di oltre 25 punti percentua-

li rispetto agli uomini», sottolinea il rapporto, evidenziando una distorsione che tocca il picco del 31,7% proprio nel settore finanziario e assicurativo.

Il paradosso è nell'istruzione. Le donne superano gli uomini tra i laureati, dove raggiungono il 59,4%,

ma questa prevalenza non si traduce in posizioni di vertice, occupando appena il 21,8% delle poltrone dirigenziali. La precarietà segna il percorso, con le assunzioni a tempo indeterminato che premiano le lavoratrici solo nel 36,7% dei casi, mentre il part-time involontario le penalizza in modo sistemico. Sullo

sfondo resiste il nodo della cura: con 15,4 milioni di giornate di congedo parentale fruite dalle madri contro i 2,8 milioni dei padri, la gestione familiare resta un carico solitario, esasperato da asili nido insufficienti. R.E. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

53%

Il tasso generale di occupazione femminile in Italia
Gli uomini sono al 71%



Landini (Cgil): «Costituzione va applicata, non cambiata»

«Dobbiamo andare a votare e votare No. Bisogna rilanciare con forza una lotta per affermare davvero i valori, i principi della nostra Costituzione». Così il segretario della Cgil, Maurizio Landini, al dibattito «Attuare la Costituzione, difendere la democrazia e la giustizia», promosso da Libera, una delle

iniziative organizzate in vista del referendum sulla giustizia del 22 e 23 marzo. «La Costituzione non va cambiata, ma va applicata in tutte le sue parti», ha aggiunto Landini, secondo il quale «ognuno di noi nei prossimi giorni deve lavorare per portare più gente possibile a votare (al

referendum, ndr): bisogna cambiare pagina nel nostro Paese».



Soldi e impieghi: divari intatti

La svolta soltanto se ogni donna può realizzarsi e avere un conto

L'alleanza promossa dal Corriere

Da Abi a Confindustria, chi c'è e come aderire (imprese in testa)

di **Rita Querzè**

Ogni celebriamo la «Giornata internazionale della donna». Ma perché non c'è anche una «Giornata dell'uomo»? Se questa domenica di inizio primavera è un infinitesimale risarcimento per le disparità strutturali tra i generi, meglio sarebbe non averla. Quello che serve, alle donne e agli uomini, è una reale equità.

Le disparità di genere si manifestano nel linguaggio e nella cultura. Ma se la pianta dà cattivi frutti è alle radici che bisogna guardare. E le radici sono nell'economia. Le donne hanno sulla carta pari trattamento nel lavoro e in banca. Nella pratica sono relegate a un ruolo ancillare. Alcune si affermano, ma sono eccezioni.

Sappiamo tutto, e lo sappiamo da anni. Per trattamento delle donne sul lavoro dal 2010 siamo saldamente ultimi in Europa (dati Eige). Le italiane servono per occuparsi della cura, dei bambini e degli anziani, vista la insufficiente

condivisione e gli scarsi servizi; il poco tempo che resta può andare bene per arrotondare il bilancio familiare con un'occupazione precaria.

Qualche numero. L'occupazione femminile ha superato il 53%: miglioriamo, ma gli altri Paesi europei più di noi e il divario con gli uomini è sempre del 18%. In pratica su due donne una lavora. Peccato che molto più spesso degli uomini si tratti di contratti a termine o part time (nel 60% dei casi involontario).

Il rendiconto di genere Inps 2025 dice che il divario retributivo giornaliero lordo è del 25,7% e le pensioni medie delle donne sono inferiori del 26,5%. Questa statistica tiene conto del fatto che le donne lavorano meno ore (spesso non per scelta). Se si considera la retribuzione oraria lorda il divario è del 5,6%. Passiamo alla carriera. Secondo il rapporto Manageritalia su dati Inps le donne dirigenti nel 2025 sono arrivate al 22,7%. In un immaginario consiglio di amministrazione, attorno al tavolo ci sono 8 uomini e due donne.

Fin qui le dipendenti. Nelle professioni le donne guada-

gnano il 53% del compenso di un collega maschio e la situazione è peggiorata rispetto al 2014 quanto si era al 59% (fonte: Osservatorio sulle libere professioni). Nel 2025 rispetto al 2024 abbiamo perso 4 mila imprese femminili (fonte Unioncamere). Il dato delle imprese femminili sul totale è inchiodato da 10 anni al 22%. E si tratta di attività più fragili e meno capitalizzate.

Visto tutto questo, non sorprenderà nessuno il fatto che anche sul fronte dell'autonomia economica le italiane abbiano molto da recuperare. Su 100 donne: 16 non hanno un conto corrente, né personale, né cointestato (fonte Bankitalia) e 28 hanno un conto condiviso a cui però non mettono mai mano perché lo gestisce il cointestatario (indagine Episteme-museo del risparmio). Risultato: 44 donne su cento non hanno o non hanno accesso al conto corrente.

Fermiamoci qui. L'8 marzo non può diventare un frustrante e mesto esercizio di riepilogo dei divari.

Come *Corriere* abbiamo voluto lanciare il cuore oltre l'ostacolo promuovendo un'al-

leanza (da soli non si va da nessuna parte) insieme con il mondo delle banche (Abi e Federcasse) e quello delle imprese (Assolombarda e Confindustria e Concommercio Milano hanno fatto da apripista, ora si sono aggregate Confindustria e Concommercio nazionali). Tra i promotori anche Cgil, Cisl e Uil di Milano e lo stesso Comune di Milano. Ma l'alleanza è aperta e di recente si sono aggiunte anche Federmeccanica e i sindacati del settore bancario. L'obiettivo è presto detto: moltiplicare l'adesione di banche che si impegnino a migliorare per le donne le condizioni di accesso al conto corrente personale e di imprese che diffondano al loro interno il programma dell'alleanza e i materiali che abbiamo prodotto sulla gestione consapevole del conto corrente.

Serve la collaborazione di tutti. Nella consapevolezza che l'equità sul lavoro e nel portafogli è un traguardo utile alle donne, agli uomini, alle famiglie. E al Paese nel suo insieme.

rquerze@corriere.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In campo

Anche Concommercio, Federmeccanica, Federcasse, sindacati, Comune di Milano

