

LAVORO: SENZA SVOLTA ANCORA 60 ANNI PER PARITA', CRISI PANDEMICA AGGRAVA DIVARIO DONNE-UOMINI

31 Gennaio 2021



ROMA – Retribuzioni più basse, pochi ruoli apicali e, in generale, minori opportunità occupazionali: il gap tra donne e uomini sul mercato del lavoro resta ampio e l'obiettivo di colmarlo una conquista ancora lontana. L'Italia, nonostante negli ultimi anni abbia messo a segno progressi verso la parità di genere ad un ritmo più sostenuto rispetto a molti Stati europei, è ancora al 14esimo posto e, se si osserva la velocità di avanzamento degli indicatori, a questo passo e senza “una vera svolta” occorreranno più di 60 anni per conseguire la piena parità.

La fotografia del “gender gap” arriva dal terzo Rapporto realizzato dall'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di 4.Manager, costituito da Confindustria e Federmanager, e presentato in occasione dell'iniziativa “Donne al timone per la ripresa del Paese”. Il divario risulta evidente nell'area della leadership femminile: nel Paese appena il 18% delle posizioni regolate da un contratto da dirigente è occupato da donne, una percentuale che negli ultimi 10 anni è cresciuta soltanto dello 0,3%, rimanendo dunque sostanzialmente invariata. A ciò si aggiunge il fatto che è proprio nei ruoli manageriali che emergono le maggiori differenze di retribuzione. Il tutto oggi aggravato dalla crisi pandemica, con le donne maggiormente colpite dalle conseguenze economiche e sociali: il rischio della fuoriuscita dal mercato del lavoro per loro è 1,8 volte maggiore rispetto agli uomini, anche a causa della difficoltà di conciliare i carichi lavorativi e familiari. Con la maternità, sempre secondo il rapporto, la perdita reddituale delle donne occupate è del 35% nei due anni che seguono il parto e del 10% negli anni successivi.

“Il governo ha deciso di puntare sulla parità di genere e sulle politiche occupazionali per le donne” con “un piano integrato su cui sta lavorando, che in parte è attuato e in parte verrà attuato con il Recovery plan”, ha sottolineato nelle scorse settimane la ministra del Lavoro e delle Politiche sociali, Nunzia Catalfo, ricordando alcune misure inserite in legge di

Bilancio, come gli sgravi contributivi per le assunzioni delle donne così come dei giovani, quindi per l'inserimento lavorativo ma anche per il mantenimento del posto. Che, afferma, "a volte viene bloccato per la difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro e cura". Per questo, richiamando gli ultimi dati dell'Ispettorato nazionale del lavoro, secondo cui 37 mila neo-mamme nel 2019 hanno lasciato il lavoro nel primo anno di vita del bambino, la ministra punta l'accento anche sui servizi per l'infanzia: "Abbiamo lavorato su una norma presentata in parlamento, un voucher suppletivo per consentire la conciliazione nel primo anno del bambino".

Secondo quanto emerso dalla seconda rilevazione dell'Osservatorio nazionale sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti riferiti al periodo pre-covid (anno 2019) realizzata dal Centro Studi della Uil, presieduto da Luigi Angeletti, in collaborazione con Ipazia Ricerche, le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti, in Italia, restano basse e aumentano sempre più le differenze con chi vive situazioni di sofferenza lavorativa: giovani, donne, precari. Fortissime le disparità salariali di genere, nonostante i dati raccolti si riferiscano tutti alla contrattazione nazionale. A livello aggregato, una donna percepisce una retribuzione netta pari a 1.367 euro, 110 euro in meno di un uomo (1.477 euro).

Questo differenziale - sottolinea la ricerca - aumenta in modo consistente se si circoscrive l'attenzione sui lavoratori/lavoratrici con un basso inquadramento: la busta paga mediana netta di un uomo si attesta a 1.418 euro, mentre quella di una donna si ferma a 1.200. Si registra, pertanto, un differenziale di circa 220 euro (il 15%). "Un'enormità - osserva la Uil - che appare poco giustificabile in un mercato del lavoro che dovrebbe garantire la parità di genere. Eliminare il Gender Pay Gap significa far crescere l'occupazione femminile. E far crescere l'occupazione femminile fino al 60% equivale a far crescere il Pil del 7 %. Una battaglia prima di tutto economica".