

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



illustrazione di margherita caspani

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'occupazione 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 ampliarsi 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