

Data Stampa 10667 Data Stampa 10667



Data Stampa 10667 Data Stampa 10667

di RICCARDO SERRI
E ROBERTA CAVICCHIOLI *

Gender gap, in Liguria la forbice si allarga

È stato presentato di recente l'Osservatorio sulle retribuzioni a cura dell'ufficio delle politiche del Mercato del Lavoro della Uil Liguria. A fronte di una retribuzione media delle lavoratrici e dei lavoratori liguri di soli euro 24.196 euro si conferma il trend di crescita, seppur modesta, che viene completamente erosa dall'inflazione. Dal 2019 abbiamo perso 6,5 punti di potere d'acquisto. L'impovertimento, pur generalizzato, impatta maggiormente sui lavoratori a basso reddito come giovani precari e donne. I dati Inps sulla Liguria ci restituiscono un'immagine a tinte fosche di una regione che non è a misura di donne e di giovani. L'indagine effettuata dall'Osservatorio sulle retribuzioni è riferita a 439 mila tra lavoratrici e lavoratori del settore privato su 600 mila occupati e su una popolazione che conta 1.500.00 persone.

È imperativo trovare le giuste leve per trattenere i giovani e favorire una maggiore inclusione lavorativa delle donne per non impoverire ulteriore il tessuto imprenditoriale. Urge una visione integrata che ripensi al patto sociale nell'ottica della continuità intergenerazionale e della solidarietà fra i generi, garantendo il necessario turn over. In una regione anziana come la Liguria è ancora più importante. L'Osservatorio rileva che, in Liguria, sono penalizzati le donne e i giovani. Il Rendiconto di Genere 2024 dell'INPS rileva che, nei settori specifici esaminati, i dipendenti privati uomini percepiscono redditi medi giornalieri superiori alle colleghe. Inoltre, le donne assunte con contratto da dirigente sono il 21,1% rispetto al 78,9% degli uomini, deducendo come il mondo delle cariche dirigenziali e manageriali in Italia sia ancora prettamente maschile. Il 52% delle donne lavora part time contro meno del 20 per gli uomini. Il gender pay gap nel settore privato si attesta attorno al 33,3%. Laddove un uomo guadagna 28 mila euro l'anno, una donna ne guadagna 18 mila. Le retribuzioni femminili sono schiacciate dal part time involontario e scelte di disinvestimento sulla carriera. Nel 2025 i settori con il gender pay gap più alto risultano essere: immobiliare con un +39,9% di divario, scientifico e tecnico +35,1%, finanziario assicurativo +32,1%. Persino nella Pubblica Amministrazione dove non si può propriamente parlare di GPG, (livello occupazione donne), opera lo schema del soffitto di cristallo, attestandosi al 5,2% secondo l'Istat. Tuttavia, le donne sono sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e ci sono disparità retributive, anche a parità di mansione e caratteristiche individuali. Per quanto concerne le attività professionali, il Rapporto "Le priorità strategiche

per la parità di genere nelle libere professioni" di **Confprofessioni** evidenzia l'aumento delle professioniste dal 2009 al 2023 del 49%, ma con redditi inferiori rispetto ai colleghi del 46%; Il gap retributivo si riflette anche in ambito previdenziale, come emerge sempre dal Rendiconto di Genere 2024 dell'INPS, che rileva come le donne a causa della discontinuità del percorso professionale, ad eccezione che nella pubblica amministrazione, hanno maggiori difficoltà a conseguire i requisiti per la pensione di anzianità e devono attendere l'età necessaria per poter ottenere la pensione di vecchiaia. Nei ruoli apicali – dirigenti e top manager – la presenza femminile si ferma al 19%. La percentuale sale al 31% tra i quadri, ma resta minoritaria. Emblematico è guardare ai consigli di amministrazione delle società quotate. Qui la rappresentanza femminile ha raggiunto il 43,2%, un dato che potrebbe sembrare incoraggiante. Ma basta scavare per capire che si tratta di una presenza spesso simbolica: solo il 16,9% delle donne nei CdA ricopre ruoli esecutivi, con potere decisionale reale. E appena il 2,3% è amministratrice delegata. Il differenziale legato all'età, Age pay gap, fra under e over 40 ammonta al 36,2%. Stipendi bassi, precariato, scarse possibilità di crescita professionale. Ecco perché i giovani lasciano l'Italia: in 4 anni le paghe si sono ridotte del 23%. Gli stipendi dei giovani sono in calo del 17%: si allarga quindi la forbice con i cinquantenni. Il divario resta pressoché identico a quello degli anni precedenti. C'è anche un tema disoccupazione: il Trattato di Lisbona, anno 2006, fissava al 60% il tasso di occupazione femminile per l'Italia, 19 anni dopo siamo al 52%. Insomma, meglio non essere giovane e donna. Il tutto si ripercuote anche sulle famiglie con figli giovani adulti a carico e ha un effetto deprimente di su detiene le retribuzioni più elevate per classe d'età. Giovani e donne sono legati a contratti precari. Eccessiva flessibilizzazione del mercato e aumento della discontinuità lavorativa non fanno che generare un aumento della povertà lavorativa.

* segretario generale Uil Liguria e segretaria confederale regionale Uil Liguria

