

IL PUBBLICO IMPIEGO: QUESTO SCONOSCIUTO!

I dipendenti del pubblico impiego vengono quantificati in 3.232.954; tra questi 173.840 sono lavoratori part-time (fonte MEF - conto annuale 2014).

Le donne sono sempre la maggioranza sia tra i lavoratori a tempo pieno che tra quelli a part-time; in particolare, le donne che lavorano in part time per un tempo superiore al 50% sono circa 10 volte più numerose degli uomini.



Comparto	Tempo Pieno		Part Time fino al 50%		Part Time oltre il 50%		Totale		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini + Donne
SCUOLA	209.639	787.412	2.067	7.614	2.932	18.199	214.638	813.225	1.027.863
IST. FORM.NE ART.CO MUS.LE	5.433	3.654	11	15	9	31	5.453	3.700	9.153
MINISTERI	73.857	76.568	1.091	3.248	931	5.706	75.879	85.522	161.401
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	1.090	1.117	5	6	7	47	1.102	1.170	2.272
AGENZIE FISCALI	25.776	23.326	153	170	445	2.659	26.374	26.155	52.529
VIGILI DEL FUOCO	30.315	1.698	23	22	22	151	30.360	1.871	32.231
CORPI DI POLIZIA	292.295	24.394	14	10	2	2	292.311	24.406	316.717
FORZE ARMATE	175.818	9.507					175.818	9.507	185.325
MAGISTRATURA	5.658	4.767					5.658	4.767	10.425
CARRIERA DIPLOMATICA	723	187					723	187	910
CARRIERA PREFETTIZIA	557	720					557	720	1.277
CARRIERA PENITENZIARIA	118	238					118	238	356
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	19.636	24.644	187	449	211	1.834	20.034	26.927	46.961
ENTI DI RICERCA	11.400	8.847	71	93	90	408	11.561	9.348	20.909
UNIVERSITA'	53.934	45.168	469	690	383	3.048	54.786	48.906	103.692
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	229.407	386.807	1.284	9.881	1.496	41.365	232.187	438.053	670.240
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	221.782	213.607	6.056	7.986	6.439	28.155	234.277	249.748	484.025
REGIONI A STATUTO SPECIALE	37.007	39.515	549	4.469	1.048	11.016	38.604	55.000	93.604
AUTORITA' INDIPENDENTI	958	984	1	3	7	90	966	1.077	2.043
ENTI ART.70-COMMA 4 - D. 165/01	797	466	4	7	3	18	804	491	1.295
ENTI ART.60 -COMMA 3- D.165/01	6.363	2.925	22	39	24	353	6.409	3.317	9.726
Totale Pubblico Impiego	1.402.563	1.656.551	12.007	34.702	14.049	113.082	1.428.619	1.804.335	3.232.954

Conto annuale 2014

Primo mito da sfatare: il costo del pubblico impiego non è tutta diretta conseguenza del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'eccesso di attività sindacale, come sembrano sostenere convintamente molti governi compreso l'ultimo! Infatti degli oltre 3 milioni di dipendenti circa 650.000 non rinnovano il contratto presso l'ARAN: tra questi, diplomatici, prefetti, magistrati, che si collocano "al top" in termini di retribuzioni.

Un'analisi svolta nel 2013 da FORUM PA¹ prova a **comparare il pubblico impiego tra Italia, Francia e Regno Unito** ed evidenzia che c'è un secondo mito da sfatare: i dipendenti pubblici in Italia non sono troppi. Ma la ricerca richiamata evidenzia che nonostante le tante riforme che sono costate lacrime e sangue, in Italia **i pubblici dipendenti** sono oltre l'età media, meno qualificati, mal distribuiti e con troppi dirigenti.

Ovviamente la comparazione risente delle differenti impostazioni normative ed organizzative dei tre Paesi presi a base di confronto; alcuni dati però sono significativi, e qui ripresi quasi testualmente:

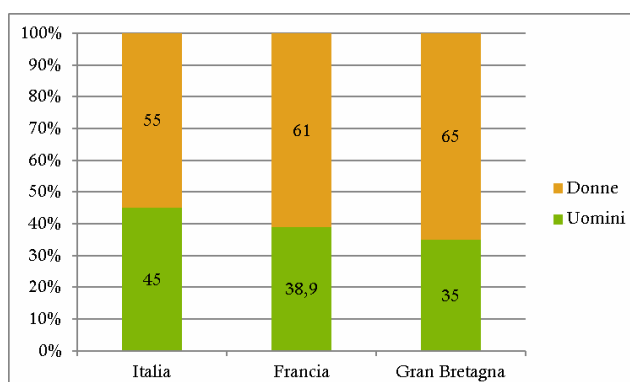
- **Non sono troppi**: i dipendenti pubblici in Italia (14,8% rispetto al totale degli occupati) sono in *numero minore sul totale* degli occupati se raffrontati agli altri Paesi (Francia: 20%, UK 19,2%) e sono *molto meno anche in termini assoluti*: 3,4 milioni (5,6% pop) in Italia contro i 5,5 milioni in Francia (8,3% pop.) e i 5,7 milioni in UK (10,9% pop.)
- **sono mal distribuiti**: si passa dal 13 % di impiegati pubblici sul totale degli occupati in Calabria al 6% della Lombardia. La mobilità è praticamente assente: nel 2011 solo un

¹ FONTE: "I dipendenti pubblici in Italia sono troppi?" - FORUM PA EDIZIONI, maggio 2013

dipendente su mille ha cambiato amministrazione e uno su cento ha cambiato ufficio, tutti su richiesta volontaria

- **sono “vecchi”** : i lavoratori pubblici con *meno di 35 anni* sono in Francia il 28%, in UK il 25%, ma *in Italia solo il 10%*. La percentuale di impiegati *sotto i 25 anni*, ossia assunti direttamente, è praticamente nulla (1,3% e solo nelle carriere militari).
- **le donne sono in maggioranza, ma contano meno degli uomini**: tra l’altro, le donne sono il 55% degli impiegati pubblici in Italia, meno del 61% in Francia e del 65% in UK. In tutti e tre i Paesi però le percentuali *calano drasticamente quando si passa alla dirigenza*, per azzerarsi quasi negli incarichi fiduciari. Sempre secondo la ricerca del 2013 citata, e a titolo di esempio, dei 254 direttori generali delle aziende sanitarie e ospedaliere le donne sono solo 28.
- **i dipendenti pubblici italiani sono meno qualificati**: hanno *la laurea solo il 34%* degli impiegati pubblici, contro il 54% dei loro colleghi della Gran Bretagna.
- **le retribuzioni medie sono simili nei tre Paesi**; paragonando le medie tra pubblico e privato, in UK le retribuzioni pubbliche sono leggermente inferiori al settore privato, in Francia sono allineati, in Italia gli impiegati pubblici guadagnano circa il 49% in più dei lavoratori privati².
- **la loro paga è aumentata più che nel privato, ma ora si è fermata**: la dinamica delle retribuzioni ha visto un incremento nella PA di oltre il 7% medio annuo tra il 2000 e il 2005, con una differenza di oltre 4 punti percentuali rispetto al privato, rimasto al 2,8%, per rallentare nel quinquennio successivo e allinearsi al privato; la PA si è poi fermata dal 2010 ad oggi in conseguenza del blocco dei contratti collettivi, così che ora la dinamica salariale del *privato degli ultimi 10 anni* con un + 41,8% nelle attività manifatturiere *supera seppur di poco la dinamica del settore pubblico* che registra un + 39,8%.³
- **gli impiegati diminuiscono, ma “progrediscono” e crescono i dirigenti**: ogni dirigente poteva contare in media su 12,3 addetti del comparto nel 2003, ridotti a 11,5 nel 2013 (*i dirigenti sono molti di meno in Francia: uno ogni 33 dipendenti*). Oltre il 9% del pubblico impiego ha fatto *progressioni orizzontali* (cioè solo economiche) nel 2011, con punte del 25% nei Ministeri e del 75% nella Presidenza del Consiglio dei Ministri. I dirigenti pubblici (259mila euro prima fascia nelle agenzie fiscali) arrivano a guadagnare nove volte di più della retribuzione media dei dipendenti (29mila euro medi, riferimento Ministeri).

La ricerca evidenzia che *in tutti e tre i Paesi la presenza delle donne nel settore pubblico è maggioritaria*. Tuttavia la differenza tra uomini e donne è netta per le posizioni apicali, dove la presenza di donne scende significativamente.



² NdR: i dati sono riferiti alle retribuzioni tracciabili.

³ NdR: i contratti nel P.I. sono bloccati dal 2010, la ricerca è del 2013.

Ovunque le donne sono di più, ma non ai vertici.

Nella tabella successiva si evidenzia che in Italia nel 2011 le donne raggiungono il 55 per cento del totale dipendenti P.A. In generale *la componente femminile aumenta in tutti i settori*, nonostante resti la tradizionale preponderanza nei comparti Scuola e Sanità. Apparentemente quindi sembra si stia raggiungendo la “parità”. Tuttavia, secondo le analisi della Ragioneria dello Stato, si tratta di una parità orizzontale ai vari comparti, piuttosto che verticale (e questo riguarda anche i comparti di tradizionale “preponderanza”).

Infatti, *la percentuale di donne diminuisce drasticamente se si guarda alle sole posizioni dirigenziali* (nella scuola si passa da quasi l’80 per cento del totale del comparto al 54 per cento; nella sanità fra i medici le donne sono il 38 per cento, ma solo il 14 per cento sono titolari di incarichi di direzione, mentre sono il 64 per cento tra i dirigenti non medici e oltre il 70 per cento del personale non dirigente. Nelle università, le donne sono il 57 per cento nel personale amministrativo, il 45 per cento tra i ricercatori, il 28 per cento tra i professori e il 20 per cento tra i soli ordinari)⁴.

Pubblico impiego in Italia per genere e comparto, percentuale di presenza femminile sul totale⁵:

COMPARTO	Totale uomini	Totale donne	Totale uomini + donne	% donne sul totale
scuola	215.761	799.828	1.015.589	78,8
AFAM	5.399	3.683	9.082	40,6
ministeri	79.662	87.859	167.521	52,4
PCM	1.184	1.254	2.438	51,4
agenzie fiscali	27.454	27.014	54.468	49,6
vigili del fuoco	30.711	1.897	32.608	5,8
corpi di polizia	300.819	23.267	324.086	7,2
forze armate	183.465	9.863	193.328	5,1
magistratura	5.746	4.390	10.136	43,3
Carriera diplomatica	751	168	919	18,3
Carriera prefettizia	617	739	1.356	54,5
Carriera penitenziaria	147	250	397	63
EPNE	21.601	28.683	50.284	57
enti di ricerca	11.718	9.142	20.860	43,8
universita'	58.000	50.500	108.500	46,5
ssn	240.873	441.604	682.477	64,7

⁴ Fonti: Ministero dell’economia e delle Finanze - Conto annuale sulle amministrazioni pubbliche, 2011; Insee - Système d’information sur les agents de la fonction publique (SIASP), 2011; Office for National Statistics - Public Sector Employment Statistical Bulletin, 2012.

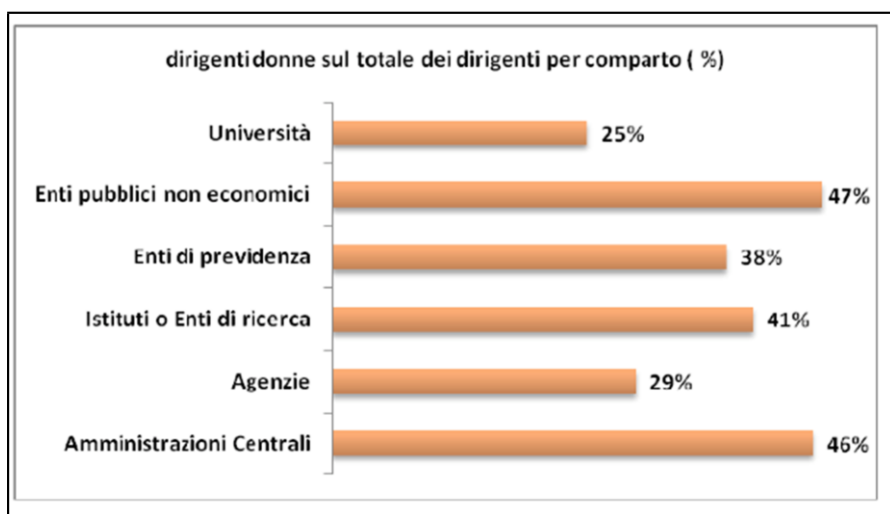
⁵ Fonte: Ministero dell’economia e delle Finanze - Conto annuale sulle amministrazioni pubbliche, 2011

V ASSEMBLEA DONNE UIL – 12 MAGGIO 2016 – CONTRIBUTO SETTORI PUBBLICO IMPIEGO

regioni ed auton. locali	245.722	256.731	502.453	51,1
regioni statuto speciale	38.967	54.961	93.928	58,5
autorita' indipendenti	745	853	1.598	53,4
enti art. 70 – c 4 d.165/01	820	495	1.315	37,6
Enti art. 60 - c. 3 d.165/01	6.430	3.226	9.656	33,4
totale P.I.	1.476.592	1.806.407	3.282.999	55

Nella **DIRIGENZA** La composizione di genere nella della dirigenza è stata monitorata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.⁶

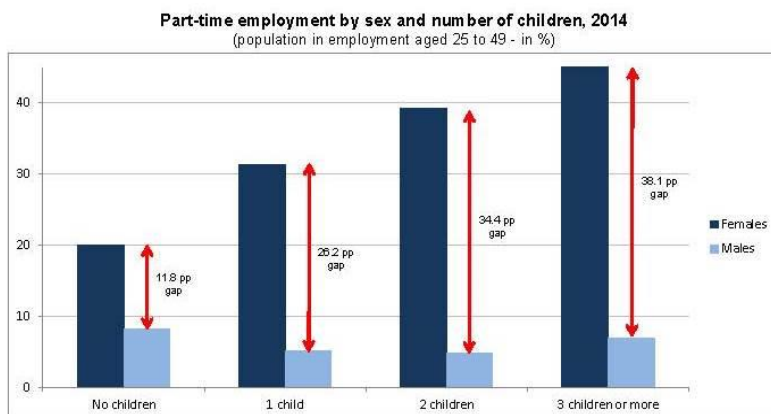
La composizione di genere dei dirigenti di I fascia (dirigenti generali) nelle amministrazioni centrali è abbastanza variegata. Permangono amministrazioni dove non ci sono dirigenti di I fascia donne (ministero della Giustizia Dipartimento Archivi Notarili, ministero della Difesa, ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare , Corte dei Conti). Nelle restanti amministrazioni la percentuale più bassa si registra nel ministero delle politiche agricole con il 10%; quella più alta, con il 50%, nel ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Organizzazione dove viene anche raggiunta la tanto richiesta parità di genere.



⁶ Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – 2013 da indagine FORUM PA sul Pubblico Impiego in occasione di FORUM PA 2013

IL PART TIME: SPESSO UNICA SOLUZIONE AD UN WELFARE CHE NON C'E'

Il part-time si conferma come tipologia *utilizzo prevalentemente “femminile” e prevalentemente “involontario”*, con trend consolidato anche in Europa. Una ricerca EUROSTAT del marzo 2016⁷ evidenzia come *il part-time femminile cresca drasticamente in EU col crescere del numero dei figli, ma non cresce con la stessa percentuale “al maschile”, a parità di figli*. La ricerca evidenzia come tra i lavoratori in età tra i 25 e i 49 anni, quasi la metà delle donne (45,1%) con almeno tre figli lavori part time, mentre solo il 7% degli uomini con lo stesso numero di figli sceglie il part time.



Part-time employment by sex and number of children, 2014
(population in employment aged 25 to 49 - in %)

	Women				Men			
	No children	1 child	2 children	3 children or more	No children	1 child	2 children	3 children or more
EU	20.0	31.3	39.2	45.1	8.2	5.1	4.8	7.0
Belgium	24.8	39.4	45.6	51.6	6.5	5.3	5.4	6.3
Bulgaria	(1.6)	(1.6)	(3.0)	:	(1.4)	:	:	:
Czech Republic	5.7	7.9	12.0	14.0	1.5	1.5	(0.6)	(1.5)
Denmark	24.6	22.3	22.4	31.4	14.1	4.8	2.8	(4.0)
Germany	25.3	59.4	74.6	77.8	9.6	5.3	4.8	7.0
Estonia	5.6	9.6	9.8	21.4	5.2	(3.2)	(2.9)	:
Ireland	16.2	32.7	37.2	47.3	12.2	8.9	8.6	8.9
Greece	12.4	13.3	13.8	14.6	7.5	5.6	4.9	5.3
Spain	21.5	29.7	29.9	30.7	9.5	6.6	5.2	7.6
France	19.3	24.7	34.2	42.9	7.7	4.3	4.3	5.8
Croatia	(6.7)	(4.4)	(4.6)	(7.5)	(3.3)	(2.2)	(2.4)	(3.3)
Italy	27.8	35.7	42.1	45.1	9.5	6.3	4.9	7.1
Cyprus	12.2	18.1	15.8	16.8	12.8	8.5	5.1	4.0
Latvia	6.1	7.7	8.1	(9.5)	4.8	3.5	:	:
Lithuania	8.0	8.6	8.4	:	5.8	(4.6)	(6.0)	:
Luxembourg	15.8	34.9	48.8	51.6	2.6	(5.0)	(3.1)	:
Hungary	5.1	6.7	10.1	14.6	3.5	2.8	2.8	(2.9)
Malta	11.7	30.3	45.7	37.5	3.8	(3.2)	(4.0)	:
Netherlands	53.6	78.7	86.1	87.3	20.4	14.1	14.4	12.3
Austria	28.9	57.8	73.1	73.2	10.0	7.0	5.6	6.5
Poland	7.3	7.8	8.8	13.0	4.4	2.1	1.9	(2.3)
Portugal	11.0	8.5	8.5	13.7	7.0	3.6	3.5	7.9
Romania	5.7	5.9	8.4	14.1	7.1	5.2	6.5	10.8
Slovenia	9.9	8.8	10.2	(14.1)	5.9	(3.2)	(3.1)	:
Slovakia	4.4	5.6	6.8	10.9	3.7	2.5	2.3	7.1
Finland	12.1	12.5	12.8	18.2	7.3	(2.6)	2.9	(2.7)
Sweden	24.5	32.8	37.1	40.7	11.8	5.8	6.4	6.8
United Kingdom	16.3	44.5	58.2	62.0	6.0	6.2	5.7	10.7

⁷ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/>

PAY GAP (differenziale retributivo di genere)

Il **part time** è una delle motivazioni più evidenti di **pay gap** (differenziale retributivo), e *produce effetti non solo sulle retribuzioni ma anche sulla previdenza*. E' uno degli elementi che andrebbero fortemente monitorati alla luce dell'invito dell'Europa a limitare l'aumento delle nuove povertà, il cui trend cresce soprattutto tra le donne, che hanno una aspettativa di vita più lunga e dopo aver assistito figli e genitori restano in tarda età spesso vedove e con redditi troppo bassi.

Anche la cosiddetta “*opzione donna*”, fortemente voluta dal sindacato dopo la riforma Fornero, è stata ottenuta solo *a prezzo di un calcolo punitivo sulle contribuzioni versate*, quindi con rendimenti pensionistici fortemente ridotti.

Il **pay gap** è oggetto di attenzione in Europa, e cominciano ad essere prodotte statistiche di paragone tra pubblico e privato, oltre che tra donne e uomini. E' evidente che nel nostro Paese sussistono alcune arretratezze strutturali in tema di **inserimento delle donne nel mercato del lavoro** e di condizione paritaria nei luoghi di lavoro.

In questo senso, il primo elemento da considerare è la *relativa scarsa offerta di lavoro “al femminile” in Italia* rispetto a quella osservata negli altri Paesi UE (tab. 1).

Tab.1 – Tasso di attività delle donne in UE – 2014 (val. %)

Denmark	75,0
Germany	72,9
Spain	68,8
France	67,2
Italy	54,4
Netherlands	73,8
Austria	70,8
Portugal	70,0
Sweden	79,3
United Kingdom	71,3
European Union (28 countries)	66,5

Fonte: Eurostat 2014

Secondo i dati Eurostat relativi al 2014, il **tasso di attività della donne**⁸ in Italia è pari a 54,4% e resta *tra i più bassi in Europa* (in media pari a 66,5%), pur avendo un incremento rispetto al 53,3% del 2013. Dati più recenti dell'ISTAT indicano che sotto questo profilo *non si osservano evoluzioni positive*, anche per effetto del permanere della crisi economica: per l'ISTAT il tasso di attività provvisorio rilevato a marzo 2016 è pari a 54,2%.

oooo

Analoghe considerazioni possono essere fatte anche considerando le **donne occupate**: nel 2014 secondo Eurostat il tasso di occupazione⁹ delle donne in Italia è pari al 46,8%, contro il 59,5% registrato in media in UE (tab. 2).

⁸ Il tasso di attività è definito per Eurostat dal rapporto percentuale tra le forze di lavoro (donne) in età tra 15 - 64 e la popolazione (donne) in età tra 15 - 64.

⁹ Il tasso di occupazione è definito per Eurostat da rapporto percentuale tra occupati (donne) in età tra i 15 . 64 anni e la popolazione (donne) in età tra 15 - 64 anni.

Tab.2 – Tasso di occupazione delle donne in UE – 2014 (val. %)

Denmark	69,8
Germany	69,5
Spain	51,2
France	60,9
Italy	46,8
Netherlands	68,1
Austria	66,9
Portugal	59,6
Sweden	73,1
United Kingdom	67,1
European Union (28 countries)	59,5

Fonte: Eurostat 2014

Gli ultimi dati, provvisori, dell'ISTAT relativi a marzo 2016 fissano il tasso di occupazione per le donne al 47,6%. Va precisato che ove il dato “apparentemente positivo” va letto alla luce di una crisi economica in cui la perdita di lavoro ha interessato pesantemente gli uomini.

ooooo

A tassi di attività ed occupazione femminile molto bassi corrisponde un ricorso significativo delle donne al **part time**, in linea con quanto registrato mediamente in UE (tab. 3): nel 2014 in Italia 1/3 delle occupate lavorava a tempo parziale, mentre per gli uomini il dato è pari al 7,8%.

Tab. 3 – Donne occupate in part time in UE – 2014 (val. %)

	Uomini	Donne	Totale
Denmark	15,2	35,0	24,6
Germany	9,1	46,3	26,5
Spain	7,7	25,5	15,8
France	7,4	30,5	18,6
Italy	7,8	32,1	18,1
Netherlands	26,1	76,7	49,6
Austria	9,6	46,3	26,9
Portugal	7,6	12,6	10,1
Sweden	12,8	37,3	24,6
United Kingdom	11,2	41,3	25,3
European Union (28 countries)	8,8	32,2	19,6

Fonte: Eurostat 2014

Questi dati mostrano *alcune caratteristiche tipiche del mercato italiano* rispetto alle problematiche di genere ed aiutano ad inquadrare il contesto in cui approfondire la questione del differenziale di reddito tra donne e uomini.

Secondo Eurostat nel 2014 in Europa il **differenziale salariale “grezzo”** (the unadjusted gender pay gap)¹⁰ si attestava nell’ordine del 16,1% (tab. 4): in sostanza *le donne guadagnano in media il 16,1% rispetto agli uomini*, ovvero guadagnano in media 84 centesimi per ogni euro che un uomo guadagna in un’ora.

Tab. 4 – Differenziale salariale “grezzo in UE (unadjusted gender pay gap) – 2014 (val. %)

Denmark	15,8
Germany	21,6
Spain	18,8
France	15,3
Italy	6,5
Netherlands	16,2
Austria	22,9
Portugal	14,5
Sweden	14,6
United Kingdom	18,3
European Union (28 countries)	16,1

Fonte: Eurostat 2014

Da questi dati si rileva che in Italia il differenziale di salario “grezzo” è tra i più bassi in Europa (6,5%). Le statistiche a disposizione mostrano inoltre che se si considerano le imprese con oltre 10 addetti in Italia, *il gender pay gap è nettamente maggiore nel privato rispetto al settore pubblico* (tab. 5), ben mediamente quanto avviene negli altri Paesi.

Tab. 5 – Differenziale salariale “grezzo” in UE (unadjusted gender pay gap) per settore – 2014 (val. %)

	Pubblico	Privato
Denmark	11,3	16,0
Germany	13,0	24,3
Spain	14,7	21,8
Italy	5,4	15,7
Netherlands	13,6	21,6
Portugal	12,5	27,3
Sweden	12,9	12,4
United Kingdom	21,4	22,9

Fonte: Eurostat 2016

Va rilevato che attualmente non sono disponibili statistiche ufficiali esaustive sul differenziale retributivo in base ai settori privato e pubblico¹¹: ciò rappresenta attualmente un limite alle analisi su questo tema.

¹⁰ Il differenziale salariale “grezzo” (the unadjusted) gender pay gap)¹⁰, calcolato come differenza tra la retribuzione media oraria lorda degli uomini e delle donne in percentuale della retribuzione media oraria lorda degli uomini.

¹¹ I dati relativi al settore pubblico sono parziali e vanno presi solo come mera indicazione, in quanto non comprendono tutte le attività economiche, ad es. sono escluse quelle del settore O (Amministrazione pubblica e Difesa) della classificazione eurostat NACE Rev. 2.

Nondimeno, studi specifici hanno confermato che *in media nel settore pubblico le donne guadagnano statisticamente più che nel privato*. Inoltre, nel settore pubblico si rileva un differenziale salariale di genere inferiore (Gualtieri, Rossi, 2014, <http://www.ingenere.it/articoli/il-gender-pay-gap-tra-pubblico-e-privato>).

Nel dettaglio, prendendo in esame dati campionari ISFOL relativi al 2010 emerge che il differenziale calcolato sul reddito mensile netto da lavoro è stimato nell'ordine di 378 euro: nel pubblico il differenziale retributivo è pari a 272 euro, nel privato arriva a 442 euro.

Sempre da questo studio emerge che *il differenziale retributivo tende a crescere in base all'età*, ma con un andamento molto più marcato nel privato rispetto al pubblico (tab. 6).

Tab. 5 – Differenze assolute di genere del reddito mensile netto da lavoro, per settore di attività e classe di età - 2010 (in euro).

	Pubblico (euro)	Privato (euro)
15 – 29 anni	59	101
30 – 44 anni	175	397
45 – 54 anni	308	494
55 anni o più	469	774

Fonte: elaborazioni su dati Isfol – III indagine QDL, anno 2010

ooooo

INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

A ciò si aggiunge che secondo questo studio *“L’analisi secondo il titolo di studio fa emergere da un lato che l’investimento in capitale umano, nonostante permetta rendimenti economici nettamente più alti, amplifica i differenziali retributivi di genere: più il livello di istruzione è elevato più la distanza tra i redditi delle donne e quelli degli uomini cresce”* (Gualtieri, Rossi, 2014).

Premesso che la **retribuzione cresce in base al titolo di studio**, nella tab. 6 si osserva nel dettaglio che il divario retributivo tocca il suo massimo per gli occupati in possesso di una laurea, *in misura maggiore nel privato (888 euro) rispetto al pubblico (680 euro)*.

Tab. 6 – Differenze assolute di genere del reddito mensile netto da lavoro, per settore di attività e titolo di studio - 2010 (in euro).

	Pubblico (euro)	Privato (euro)
Fino alla licenza media	327	404
Diploma	146	496
Titolo universitario	680	888
Totale	272	442

Fonte: elaborazioni su dati Isfol – III indagine QDL, anno 2010

ooooo

I dati confermano infine che le donne occupate in professioni di elevata qualificazione guadagnano in media un “reddito nettamente più basso degli uomini, ciò sia nel pubblico che nel privato” (Gualtieri, Rossi, 2014, tab. 7). Il dato è tanto più significativo ove si consideri che *le donne*

investono di più in istruzione e in percentuale il n delle occupate con laurea è maggiore degli uomini.

Tab. 7 – Differenze assolute di genere del reddito mensile netto da lavoro, per settore di attività e gruppo professionale - 2010 (in euro).

	Pubblico (euro)	Privato (euro)
Professioni high skill	547	579
Professioni tecniche	328	768
Professioni medium skill	194	316
Professioni low skill	130	214

Fonte: elaborazioni su dati Isfol – III indagine QDL, anno 2010

ooooo

Il recente rapporto “Magnitude and impact factors of the gender gap in EU Countries” finanziato dalla Commissione Europea

(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf)

propone nella sostanza una serie di conferme su cause e tendenze in tema di gender pay gap.

Nel rapporto si rileva che **in Italia il divario retributivo di genere è riconducibile ad una serie di fattori.**

1. In primo luogo, le donne trovano tendenzialmente occupazione in ambiti di lavoro che offrono comparativamente un salario inferiore per lo stesso livello di qualifiche (ciò avviene principalmente nei settori dell’istruzione, della sanità e dell’assistenza sociale).
2. Gli uomini sono invece presenti in misura relativamente maggiore in ambiti lavorativi che offrono elevati premi o benefit per lo stesso livello di qualifiche (es. settore manifatturiero).
3. A ciò si aggiunge che in Italia le donne lavorano più spesso a tempo parziale (part time) rispetto a quanto avviene per gli uomini: ciò contribuisce a mantenere un divario retributivo in quanto al tempo parziale è in genere associato ad un salario inferiore.
4. Inoltre, per le donne occupate si registra un numero relativamente maggiore di contratti a termine, con ricadute anche in questo caso negative in termini di livelli salariali.
5. Infine, per l’Italia il rapporto sottolinea che “*i Paesi con una minore partecipazione femminile all’occupazione tendono ad mostrare dei differenziali retributivi inferiori. In questi Paesi diverse attività a basso salario, come l’assistenza e le pulizie, sono svolte al di fuori del mercato del lavoro formale e non possono essere considerati nelle misurazioni*” del gender pay gap.

CONSIDERAZIONI.

- Coniugare i tempi della vita lavorativa e familiare è oggi un problema prevalentemente (se non esclusivamente) “delle donne”, in Italia come in Europa: va trasformato in un problema “della società”; i nonni non possono essere la sostituzione al welfare che manca;
- La maternità è considerata quasi una malattia o un problema: va riconosciuto il valore sociale ed economico della procreazione (*che ha effetti diretti su PIL, sviluppo, previdenza*). Come valore sociale, la maternità non può essere scaricata sulle spalle delle donne.
- La maternità e l’assistenza familiare sono prevalentemente a carico delle donne: sono tra le cause prevalenti dei differenziali di carriera e retributivi in termini di genere;
- La carenza di welfare condiziona le scelte di vita, in quanto l’assistenza è inadeguata ed insufficiente a supportare la donna nella conciliazione vita/lavoro.

**QUALI PROPOSTE? SEMPRE LE STESSE...
MA SE SI ATTUASSERO, RISOLVEREMMO!**

- Creare le condizioni di **incremento del welfare**: assicurare *asili nidi adeguati al numero di bambini ma anche alle risorse di generazioni sempre più povere*; garantire *case di assistenza e cura per anziani nel territorio* in base all'età dei residenti; *accompagnamento, cure e assistenza domiciliare ad anziani semi-autosufficienti*.
Ciò consentirebbe la creazione di posti di lavoro e incrementerebbe il PIL.
- Riconoscere il valore economico dell'assistenza e cura familiare;
- **Quote rosa** nel pubblico e nel privato, che si tratti di commissioni di concorso nel pubblico impiego o di Presidenze di istituzioni;
- Sostenere la **formazione alle differenze di genere** e alle pari opportunità perché si possa *sostenere quel cambiamento culturale alla base di ogni progresso*.

oooooooooooo

Per finire, una notizia passata quasi sotto silenzio.

Nella relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario tenuta a gennaio 2016 il Procuratore generale della Cassazione, Pasquale Ciccolo, ha reso noto che nell'anno 2015 *il numero delle donne magistrato ha sopravanzato quello degli uomini*: 50,7% contro 49,3%.¹²

E' un dato enorme se si rapporta all'iniziale 0,14 % di magistrato (8 su 5.647 magistrati) in servizio nel 1963.

Grazie alla sentenza n. 33 del 18 maggio 1960 della Corte Costituzionale¹³, si è iniziato un percorso che portò al primo concorso aperto alla partecipazione delle donne in magistratura, culminato nella legge 9 febbraio 1963 n. 66, che ammettendo le donne a tutti i pubblici uffici consentì di bandire un concorso il 3 maggio 1963 aperto anche alle donne (e vinto da otto donne, una delle quali arrivò addirittura seconda; le prime donne magistrato entrarono in servizio il 5 aprile 1965).

La legge che ha sancito la definitiva ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle libere professioni, descrive: “**Art. 1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.**”

Troppa strada ancora c'è da fare per dare piena applicazione alla parità: come UIL, donne e uomini insieme, siamo e saremo tutti impegnati a fare la nostra parte!

ooooo

(elaborazione a cura di UIL FPL, UILPA, UIL SCUOLA, UIL RUA)

¹² <http://www.eticapa.it/eticapa/category/statistiche-della-pa/>

¹³ con cui era stato dichiarato parzialmente illegittimo l'art. 7 della legge 1176 del 1919 in cui si “*escludeva le donne da tutti gli uffici pubblici che implicavano l'esercizio di diritti e di potestà politiche*”