



ANALISI DEI DIVARI
DI GENERE
NEL MERCATO
DEL LAVORO
E NEL SISTEMA
PREVIDENZIALE
ATTRAVERSO
I DATI INPS





ANALISI DEI DIVARI DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO E NEL SISTEMA PREVIDENZIALE ATTRAVERSO I DATI INPS

Direzione Responsabile: Direzione Centrale Studi e Ricerche

Direzioni Co-responsabili: Coordinamento Generale Statistico Attuariale e
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Il presente documento è a cura di Maria De Paola, Direzione Centrale Studi e Ricerche. Il team di ricerca include Maria De Paola, Paola Biasi, Daniela Moro, Monica Paiella, e Luca Sommario. Si ringraziano, inoltre, Marcello Donadio, Valentina Giocondo, Francesca Verini, Vadim Bottoni e i colleghi del Coordinamento Generale Statistico Attuariale e della Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione che hanno collaborato alla realizzazione della ricerca. Un particolare ringraziamento va a Stefania Lucchini.

Prefazione

La problematica dei divari di genere nella società e nel mercato del lavoro è da tempo oggetto di attenzione da parte degli attori istituzionali, politici e sociali, del mondo della cultura e della ricerca. Malgrado gli importanti passi in avanti realizzatisi in questi decenni, grazie soprattutto all'iniziativa determinante dai movimenti e dalle associazioni femminili, e ad una diversa sensibilità che, seppure a fatica, tenta di emergere, permangono ancora profonde disparità e forti resistenze, nella società e nel mercato del lavoro.

I principali elementi che caratterizzano questo divario sono, come è noto, le differenze retributive e dei percorsi di carriera, le differenze contrattuali e la maggiore discontinuità lavorativa, la diversa distribuzione del lavoro di cura in ambito familiare, le conseguenti ricadute di tutto ciò sui trattamenti previdenziali.

Anche le ragioni che determinano queste differenze sono note ed evidenti, e si manifestano in diversi ambiti: una cultura patriarcale che ancora condiziona i rapporti in ambito familiare e nella società, una organizzazione del lavoro e degli orari molto spesso regolata in base a criteri che rendono difficile la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le persone, una mancanza di servizi territoriali che altrettanto non favoriscono il sostegno alle famiglie, in particolare per quanto concerne i servizi per l'infanzia e per i non autosufficienti.

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza, considerando pertanto il rilievo di questa problematica, nella Relazione programmatica 2023-2025 ha indicato all'Istituto l'obiettivo di realizzare "un Rapporto di genere sulla struttura e sulle dinamiche occupazionali, economiche e sociali del Paese anche con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali erogate dall'Istituto", un lavoro che si articolerà attraverso diversi elaborati e diversi momenti di condivisione.

La Direzione centrale studi e ricerche dell'Istituto ha realizzato questa prima analisi sui divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati dell'istituto, una analisi puntuale e approfondita sull'ambito delle tematiche trattate, nella consapevolezza che proprio partendo dall'immensa quantità di dati di cui l'INPS dispone, che abbracciano le molteplici sfaccettature della problematica di genere, potremo offrire anche in futuro ulteriori elementi di conoscenza a tutti coloro che, nelle diverse funzioni, hanno il compito o l'interesse di impegnarsi su questo tema.

La conoscenza puntuale dei fenomeni, nella loro oggettività, è la preconditione per assumere delle decisioni adeguate che, considerando la strutturalità dei problemi, dovrebbero comunque avere due caratteristiche irrinunciabili: agire in maniera integrata sull'insieme degli aspetti che sono alla base delle disparità di genere e produrre misure il più possibile strutturali e durature, in grado cioè di consentire alle donne di costruirsi progetti di vita professionale e familiare in modo libero e consapevole.

Il Civ e l'Istituto nel suo insieme considerano questo primo e pregevole lavoro l'avvio di un percorso che avrà modo di arricchirsi con ulteriori analisi e diversi momenti di confronto. Un percorso aperto al contributo e alle esigenze che ci verranno manifestate dai nostri interlocutori, istituzionali e associativi, con l'obiettivo di consolidare una rete che agendo sulle diverse dimensioni di cui ciascun soggetto è titolare, possa favorire tutte le sinergie possibili, sia a livello nazionale sia nei territori.

Roberto Ghiselli

Prefazione

La presentazione del documento di "*ANALISI DEI DIVARI DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO E NEL SISTEMA PREVIDENZIALE ATTRAVERSO I DATI INPS*" è un'occasione importante per analizzare, sulla base delle basi dati detenute dall'Inps e di rigorose tecniche metodologiche, la situazione attuale lavorativa e pensionistica delle donne nel nostro Paese.

Questa Analisi, data la profondità delle serie storiche dei dati dell'Inps, si è prefissata inoltre l'obiettivo di descrivere l'evoluzione del mercato occupazionale femminile dal 2010 al 2022, sia nel settore privato extra-agricolo che nel settore pubblico (dal 2014 al 2021 in questo secondo caso), mettendo in evidenza quali sono gli elementi caratterizzanti la differenza di genere.

Dai dati della ricerca emerge che la parità nel mercato del lavoro è ancora lontana dall'essere realizzata e che la necessità di conciliare vita professionale e familiare (e quindi l'uso dei relativi strumenti) è tutt'ora concepito come "affare" prettamente femminile.

Le donne lavoratrici, infatti, ancora oggi, trovano lavoro in un *range* limitato di occupazioni rispetto ai loro colleghi uomini, e spesso in attività a carattere impiegatizio contraddistinte da livelli retributivi più bassi rispetto a quelli percepiti dai lavoratori di sesso maschile (a parità di ruolo ricoperto).

Nel corso della loro vita lavorativa, il maggior carico di lavoro domestico e familiare derivante dall'esigenza di cura per la presenza dall'interno del nucleo familiare di figli minorenni o persone con disabilità, che ricade prevalentemente sulle spalle delle donne, può condizionare il tipo di contratto di lavoro applicato (si pensi al lavoro part-time e/o lavoro a tempo determinato) e le difficoltà nell'accesso a posizioni gerarchiche più elevate.

Il fenomeno della "segregazione occupazionale" delle donne, che emerge dall'analisi dei dati, investe anche il settore pubblico pur caratterizzato da una spiccata presenza femminile e da maggior tutele, con un differenziale salariale di genere ancora rilevante e costante nel tempo.

Il Legislatore ha messo in campo strumenti -quali i congedi parentali e il congedo di paternità (la cui disciplina è stata recentemente modificata dal decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022)- finalizzati a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), al fine di aumentare la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare .

In Italia, dove i servizi per l'infanzia e per gli anziani sono limitati e le norme sociali non distribuiscono in modo equo il lavoro domestico e di cura all'interno delle famiglie, questi strumenti rivestono un'importanza significativa.

Per quel che riguarda il divario di genere nei redditi da pensione, l'analisi svolta evidenzia che i differenziali, persistenti nel tempo, sono attribuibili a differenze nella continuità delle carriere che si riflettono in un divario salariale con un impatto diretto sui trattamenti retributivi e indiretto su quelli contributivi attraverso un minor montante contributivo. Un ulteriore aspetto che l'Analisi mette in evidenza è quello del diverso impatto che le riforme del sistema pensionistico hanno avuto su uomini e donne nella individuazione dei requisiti di accesso al pensionamento, rivisti in modo più severo per le donne, le quali precedentemente avevano accesso alla pensione sulla base di requisiti meno stringenti.

In conclusione, la fotografia della situazione attuale del divario di genere in Italia che l'Istituto, grazie all'analisi effettuate sulle basi dati di cui è in possesso, consegna all'attenzione degli stakeholder, al decisore politico e alle diverse componenti della società civile, deve rappresentare lo stimolo per tutti a contribuire nel raggiungere l'obiettivo di uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze previsto dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

L'Istituto nazionale di Previdenza sociale non intende sottrarsi a questa sfida mettendo a disposizione le competenze, gli strumenti e le professionalità di cui dispone al servizio dello sviluppo socioeconomico del Paese.

Micaela Gelera

Sommario

INTRODUZIONE	9
1 - LA SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE	15
Introduzione	17
1.1 Il tasso di femminilizzazione e la segregazione orizzontale	18
1.2 Il soffitto di cristallo	21
1.3 I dirigenti	23
2 - I DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE	27
Introduzione	29
2.1 Una descrizione del differenziale di genere nelle retribuzioni annue e giornaliere	29
2.2 Il differenziale di genere nelle retribuzioni annue e giornaliere	32
2.3 Le differenze settoriali e territoriali	35
2.4 Le differenze di genere e la distribuzione delle retribuzioni	39
3 - LE DIFFERENZE DI GENERE NELLE GIORNATE RETRIBUITE, NELL'USO DEI CONTRATTI PART-TIME E DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	43
Introduzione	45
3.1 Le giornate retribuite	46
3.2 I contratti part-time	48
3.3 I contratti a tempo determinato	51
3.4 Analisi multivariata	54
4 - LE DIFFERENZE DI GENERE NEL SETTORE PUBBLICO	59
Introduzione	61
4.1 Analisi descrittiva	62
4.2 L'evoluzione nel corso del tempo delle differenze salariali tra uomini e donne	66
4.3 Le differenze settoriali e territoriali	68
4.4 Le differenze di genere e la distribuzione delle retribuzioni nel settore pubblico	72
4.5 La transizione dal settore pubblico al privato: una analisi descrittiva	74

5 - L'USO DEI CONGEDI PARENTALI	77
Introduzione	79
5.1 L'evoluzione della normativa sui congedi parentali	80
5.2 Le richieste di congedo parentale da parte di madri e padri	82
5.3 Le caratteristiche dei richiedenti il congedo parentale	85
6 - UNA ANALISI DEL TAKE-UP DEL CONGEDO DI PATERNITÀ	91
Introduzione	93
6.1 Il congedo di paternità obbligatorio	95
6.2 Il take-up del congedo di paternità: condizionamenti sociali, culturali e lavorativi	98
6.3 La stima della probabilità di fruire del congedo parentale obbligatorio	107
7 - II DIVARIO DI GENERE NEI REDDITI PENSIONISTICI	111
Introduzione	113
7.1 Le principali evidenze sul divario di genere nelle pensioni	113
7.2 Il gender gap nelle pensioni e categorie di prestazioni	115
7.3 Il gender gap nell'andamento dell'età al pensionamento e dell'anzianità contributiva	119

Introduzione

La presente “Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS” (nel prosieguo Analisi) offre un quadro aggiornato sulla condizione lavorativa e pensionistica delle donne. Essa si propone altresì di esaminare l’uso di alcuni strumenti legislativi che hanno lo scopo di favorire la parità di genere.

Negli ultimi venti anni, il mercato occupazionale italiano è andato incontro a un processo di profonda trasformazione socioculturale che ha coinvolto attivamente le donne. Contrariamente al passato, non esistono più preclusioni formali all’accesso delle donne a una vasta gamma di professioni. Nonostante ciò, la parità nel mercato del lavoro è ancora lontana dall’essere pienamente realizzata. Nel corso degli ultimi dieci anni, la percentuale di donne impiegate nel settore privato non agricolo è aumentata in modo marginale; il tasso di femminilizzazione, calcolato come la percentuale di donne lavoratrici rispetto al totale degli occupati, è passato dal 40,6% nel 2010 al 41,7% nel 2022. Inoltre, le donne continuano a trovare impiego in un range limitato di occupazioni rispetto ai loro colleghi uomini (segregazione occupazionale di tipo orizzontale). Esse sono concentrate in alcuni comparti del settore dei servizi (nel 2022 il tasso di femminilizzazione è di circa il 79% nella sanità, 77% nell’istruzione, 53% negli alloggi/ristorazione) e sono invece sotto-rappresentate nel settore manifatturiero (30% circa). Ciò si accompagna ad una scarsa presenza femminile nelle posizioni apicali e maggiormente remunerative. Seppur la presenza delle donne nella platea di soggetti con qualifica dirigenziale è lentamente cresciuta nell’ultimo decennio, soprattutto nelle fasce d’età più giovani (che sono però minoritarie), il divario rimane macroscopico, con una percentuale di circa 1,2% per gli uomini e inferiore a 0,5% per le donne. Queste peculiarità del mercato del lavoro italiano si riflettono in maniera evidente anche sulle retribuzioni.

L’analisi dei dati relativi ai rapporti di lavoro subordinato nel settore privato extra-agricolo mostra una netta disparità salariale a sfavore delle donne lungo tutto l’arco temporale considerato. Tale differenza emerge sia quando si considera la retribuzione annuale (nel 2022 la retribuzione annua media delle donne è stata di €17.300 contro una media di €24.500 per gli uomini), sia quando si esamina la retribuzione giornaliera (in tal caso i valori per il 2022 sono rispettivamente €97 contro €106). Si nota, inoltre, che la variabilità (misurata attraverso la deviazione standard) delle

retribuzioni maschili è più elevata di quelle femminili, suggerendo che le donne tendono ad essere concentrate in settori e aziende con minori opportunità di avanzamento di carriera e, di conseguenza, di miglioramento delle retribuzioni percepite.

È evidente che il divario nelle retribuzioni è, almeno in parte, il frutto di differenze che si esplicano su diversi piani (individuale, contrattuale, settoriale, di impresa, ecc.). Allo scopo di depurare dalle differenze retributive riscontrate l'effetto prodotto da questi elementi, sono state utilizzate delle tecniche econometriche che permettono di stimare il gap retributivo imputabile al genere a parità di altre condizioni individuali e di contesto. I risultati mostrano che il vantaggio retributivo maschile di circa il 40% si riduce quando si tiene conto di tali elementi, ma non si annulla, rimanendo comunque a un livello pari al 12-13%. Questa stessa analisi econometrica svolta adoperando il salario giornaliero in luogo di quello annuale come variabile di riferimento mostra risultati coerenti, ma con una magnitudo più modesta.

Esiti simili emergono quando si focalizza l'attenzione sulla collocazione per genere all'interno della distribuzione delle retribuzioni: gli uomini sono infatti collocati nelle fasce alte della distribuzione con una maggiore probabilità rispetto alle donne che hanno caratteristiche simili, tanto in termini di retribuzione annuale che in termini di salario giornaliero. Le basse retribuzioni e la minore capacità delle donne di accedere alle posizioni apicali sono anche causate dal fatto che molto spesso le donne prestano un basso numero di giorni di lavoro, con contratti part-time e a tempo determinato. L'analisi svolta nel terzo Capitolo mostra un evidente divario di genere nel numero medio dei giorni retribuiti (221 per le donne e 234 per gli uomini nel 2022). Forti differenze di genere si riscontrano anche nell'uso dei contratti part-time, con un'incidenza che sfiora il 50% per le donne a fronte di un valore inferiore al 20% per gli uomini. Si riscontra tra le donne anche una maggiore incidenza dei contratti a tempo determinato, ma si tratta di un divario contenuto e di circa 1,2 punti percentuali (d'ora in avanti, anche "p.p.").

Questi divari anche se meno marcati si presentano anche nel settore pubblico dove 2/3 dei lavoratori sono donne. In maniera del tutto simile a quanto avviene nel privato, si denota una forte segregazione settoriale. Nella Scuola (il comparto nel quale lavora 1/3 circa di tutti dipendenti pubblici), le donne rappresentano quasi l'80% di tutto il personale; anche la Sanità è un comparto ad alto tasso di femminilizzazione (65% nel 2014 e quasi il 70% nel 2021); mentre, al contrario, nel comparto delle Forze Armate, Corpi di Polizia e Vigili del Fuoco il rapporto si capovolge

completamente e gli uomini rappresentano circa il 90% del personale in servizio. Negli altri comparti si registra un sostanziale equilibrio.

L'analisi delle retribuzioni annue e giornaliere evidenzia la presenza di un vantaggio retributivo maschile anche nel comparto pubblico, sebbene più modesto di quello rilevato nel privato: il gender gap è pari a circa €5.200 nominali. Si rileva inoltre che tale differenziale è dovuto più alla differenza tra le retribuzioni giornaliere (tra i €15 ed i €20) che alle giornate mediamente retribuite durante l'anno. La percentuale di donne che usufruisce del part-time è doppia rispetto a quella degli uomini (6% per le prime, 3% per i secondi). Queste prime risultanze sono state approfondite mediante una analisi di regressione multivariata che ha consentito di rilevare, inoltre, che la distanza retributiva, più contenuta rispetto a quella rilevata nel privato, anche nel comparto pubblico si modera man mano che all'interno del modello usato per stimare la consistenza del gap vengono inserite delle variabili di controllo quali l'anno di riferimento, l'età, il tipo di contratto e gli effetti fissi di comparto. In quest'ultimo caso il gap arriva ad attestarsi a livelli piuttosto contenuti (circa il 6%).

Anche nel comparto pubblico come già evidenziato per il privato, la probabilità per i lavoratori di trovarsi in un decile elevato (dal settimo in poi) della distribuzione delle retribuzioni è maggiore di quella delle lavoratrici, anche a parità di fattori quali la tipologia di contratto (a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato), l'età del lavoratore e l'anno di riferimento. L'uso degli strumenti di conciliazione vita-lavoro è un elemento particolarmente rilevante al fine di ridurre le differenze di genere nel mercato del lavoro.

Due capitoli (il quinto e il sesto) sono quindi dedicati all'analisi dei congedi parentali e del congedo di paternità. I dati sull'uso dei congedi parentali nell'ultimo decennio rivelano che le richieste di congedo da parte delle madri coprono oltre l'80% del volume totale e che il gap di richieste per genere è particolarmente ampio fino ai 3 anni di età del bambino, che è proprio la fascia di età in cui si concentrano la maggior parte delle richieste (circa il 65%). Altri aspetti interessanti emersi dalle analisi sono relativi alle caratteristiche individuali e lavorative dei richiedenti congedo. Si nota che la gran parte delle richieste di congedo viene espressa da lavoratori impiegati in grandi aziende. Inoltre, assolutamente preponderante è l'incidenza dei lavoratori a tempo pieno sul totale dei richiedenti, soprattutto per i padri (per il 2022 l'incidenza del part-time tra le richiedenti supera il 46% mentre per i padri si attesta intorno al 9%). Infine, ancor più smaccata l'incidenza dei lavoratori

richiedenti caratterizzati da contratti di lavoro a tempo indeterminato (oltre il 96% per ognuno dei due generi su tutto il periodo).

Relativamente, invece, al congedo di paternità, introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015, si mostra come il take-up sia gradualmente aumentato negli anni, passando dal 19% del 2013 al 64% del 2022. Esso risulta caratterizzato da una certa eterogeneità legata alle caratteristiche individuali e lavorative del soggetto avente diritto. Infatti il take-up è maggiore per gli occupati nel settore Industria (69% nel 2022), minimo nel settore Alloggio e ristorazione (33% circa nel 2022). Esso è più elevato nelle aziende di grandi dimensioni rispetto alle piccole imprese, e tra i lavoratori a tempo indeterminato; per questi ultimi, infatti, il take-up registrato nel 2022 è pari a 65%. Infine, esso tende a crescere al migliorare della condizione economica del lavoratore. Per quel che riguarda il divario di genere nei redditi da pensione, l'analisi svolta evidenzia che i differenziali, persistenti nel tempo, sono attribuibili a differenze nella continuità delle carriere che si riflettono in un divario salariale con un impatto diretto sui trattamenti retributivi e indiretto su quelli contributivi attraverso un minor montante contributivo. Oltre a questo, si rileva che le riforme del sistema pensionistico hanno avuto un impatto diverso tra i generi in quanto hanno allineato ai requisiti di accesso al pensionamento dei maschi i requisiti delle femmine che precedentemente erano meno stringenti.

L'analisi dei dati ha permesso di rilevare che su 16,1 milioni circa di pensionati nel 2022, il 52% sono di genere femminile; queste però hanno percepito solo il 44% dei redditi pensionistici, ovvero €141 miliardi, con un importo medio mensile pari a €1.416, del 36% inferiore rispetto a quello maschile. Negli ultimi 20 anni, in termini nominali, il divario di genere è cresciuto in modo continuativo nel tempo ed è passato da €3.900 nel 2001 a €6.200 nel 2022. A prezzi costanti (euro del 2022), l'aumento del divario è stato molto più contenuto. In termini relativi, ovvero rapportando la differenza al reddito delle donne, il divario è invece diminuito dal 42 al 36%. Le donne sono prevalentemente rappresentate nelle classi di reddito pensionistico più basso (fino a €1.500 mensili) mentre oltre il 70% dei percettori nella classe più alta (oltre i €3.000 mensili) è di genere maschile; questo deriva da una differenza nella tipologia di prestazione percepita (nel 2022, il 50% degli uomini riceve una pensione anticipata - quelle di importo più elevato in media - contro il 20% delle donne, mentre queste ultime sono prevalenti nelle pensioni ai superstiti). Tali divari emergono anche considerando gli importi medi delle prestazioni, con un vantaggio maschile medio di oltre il 60% (€1.430 contro €884, nel 2022), e nel numero di prestazioni pro-capite (mediamente maggiore

per le donne). Inoltre, emergono profonde differenze di genere negli importi anche a parità di tipologia di prestazione (soprattutto per prestazioni di vecchiaia e invalidità con un gap del 50%) mentre i trattamenti assistenziali, legati a situazioni di disagio economico e con tetti massimi relativamente contenuti, hanno valori simili, in media. Di contro, le pensioni al superstite di cui le donne sono le principali beneficiarie contribuiscono a ridurre il divario, ma il contributo è molto contenuto.

Focalizzando sulle prestazioni più strettamente legate all'attività lavorativa (i.e.: anticipate e vecchiaia), come già richiamato nelle sezioni precedenti, il gender gap è in linea di principio legato ad almeno tre fattori: retribuzione oraria, tempi di lavoro (ovvero quante ore si lavora abitualmente a settimana e quante settimane si è occupati nel corso di un anno) e anzianità contributiva (che dipende dalla durata e dalla continuità della vita lavorativa). L'analisi ha poi messo in luce il modo in cui l'evoluzione delle norme di accesso alle pensioni ha inciso sui differenziali di genere, determinando una disomogenea distribuzione delle pensioni liquidate. In particolare, si rileva che a partire dal 2010, la riforma Fornero, bloccando di fatto il pensionamento di vecchiaia e di anzianità delle donne, ha favorito il ricorso all'opzione donna dal 2012 in poi, strumento che consente un'uscita anticipata dal mercato del lavoro a fronte di un ricalcolo del trattamento pensionistico col metodo contributivo e quindi con una riduzione della pensione.

L'Analisi è organizzata nel modo seguente. Il primo Capitolo presenta le analisi condotte per descrivere la posizione delle donne nel mercato del lavoro privato, esaminando sia il grado di "femminilizzazione" dei vari comparti, sia la distribuzione delle lavoratrici per qualifica e la loro presenza nei ruoli apicali. Nel secondo Capitolo si presentano i risultati relativi alle differenze di genere in termini retributivi nel settore privato non agricolo. Il terzo Capitolo esamina le differenze di genere nel grado di attaccamento al mercato del lavoro (in termini di giornate lavorate, part-time etc.). Nel quarto Capitolo si presentano, invece, i risultati di maggiore interesse relativamente al settore pubblico. I capitoli cinque e sei sono dedicati all'uso di due importanti strumenti di conciliazione vita-lavoro: il congedo parentale e il congedo di paternità. Infine, nel settimo Capitolo si analizzano le differenze di genere nelle pensioni per rilevare le sperequazioni che caratterizzano la fase successiva alla fine della vita lavorativa.

La segregazione occupazionale

01

Introduzione

Negli ultimi venti anni il mercato occupazionale italiano è andato incontro a un processo di profonda trasformazione socioculturale che ha fatto registrare numerosi cambiamenti sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta di lavoro. Questi mutamenti hanno coinvolto anche le donne, il cui crescente accesso a livelli di istruzione più elevati ha contribuito a una maggiore presenza nel mercato del lavoro. Sebbene, almeno teoricamente, le donne che scelgono di lavorare abbiano accesso a qualsiasi professione, nella pratica ciò accade raramente. Le donne lavoratrici, infatti, ancora oggi, trovano lavoro in un range limitato di occupazioni rispetto ai loro colleghi uomini. Le professioni svolte dalle donne, inoltre, hanno per lo più carattere impiegatizio e sono contraddistinte da livelli retributivi più bassi rispetto a quelli percepiti dai lavoratori di sesso maschile (a parità di ruolo ricoperto). Questo fenomeno è noto come segregazione occupazionale, poiché si caratterizza per una distribuzione non uniforme dei diversi gruppi sociali (nel nostro caso, definiti in base al sesso biologico) nei settori produttivi, nelle professioni e nelle qualifiche professionali. La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale, che si manifesta con una maggiore concentrazione delle donne in settori e professioni tradizionalmente considerati femminili, come l'istruzione e i servizi; e la segregazione verticale, che si riferisce alle sfide che donne affrontano nel progresso di carriera e nell'accesso a posizioni gerarchiche più elevate.

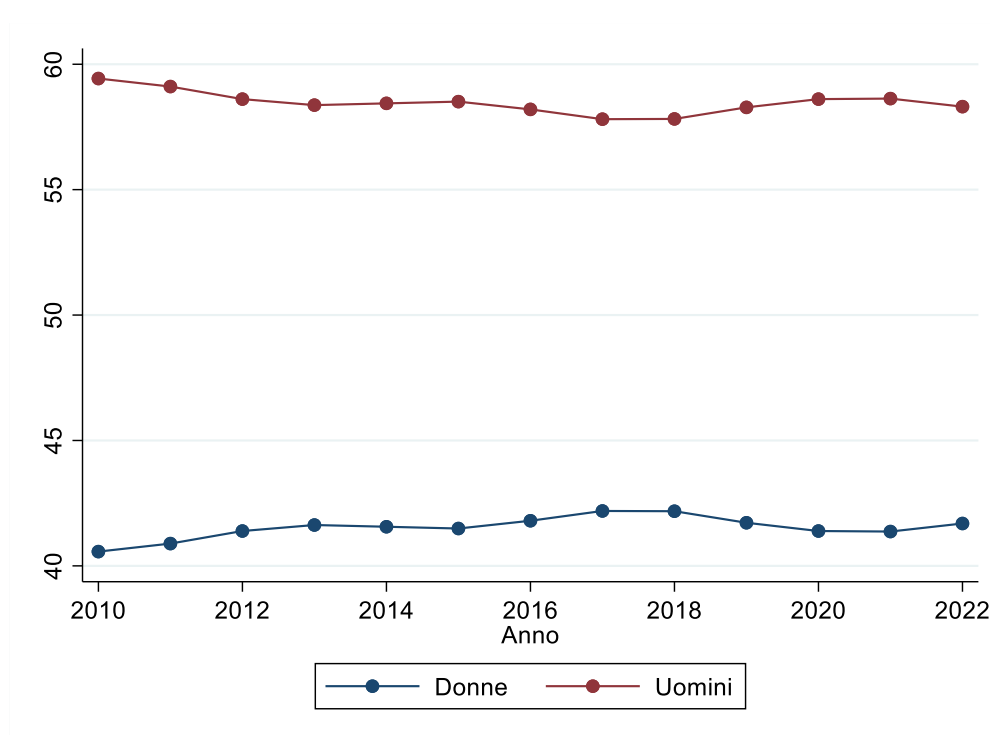
L'obiettivo del presente Capitolo è quello di valutare la segregazione occupazionale in Italia. Più precisamente, in questo Capitolo è stata analizzata sia la segregazione orizzontale (cioè l'esistenza di una maggiore concentrazione di donne lavoratrici in particolari settori produttivi) sia la segregazione verticale (ovvero l'esistenza di una maggiore concentrazione di donne lavoratrici in determinate qualifiche professionali). Con questa finalità, son stati utilizzati tre distinti dataset: Rapporti di lavoro annuali dei lavoratori nel settore privato extra-agricolo, Anagrafica individui e Anagrafica Aziende. Il primo dataset fornisce una serie di informazioni circa la posizione di ciascun lavoratore in termini di posizione contrattuale e qualifica, il secondo permette di risalire al genere del lavoratore e il terzo di ottenere informazioni circa il settore in cui opera l'impresa presso cui il lavoratore è occupato. Il dataset ottenuto mettendo insieme queste diverse banche dati ci ha permesso di analizzare meglio la presenza femminile nei diversi settori e indagare come tale presenza sia mutata nel corso del tempo.

Il Capitolo è suddiviso in tre parti. Nella prima parte si presentano i dati sul tasso di femminilizzazione e segregazione orizzontale. Nella seconda parte, viene fornita una panoramica sulle differenze tra donne e uomini volta ad evidenziare la presenza di segregazione di tipo verticale. Infine, nella terza parte si offrono informazioni atte a delineare la presenza femminile tra i quadri e i dirigenti.

1.1 Il tasso di femminilizzazione e la segregazione orizzontale

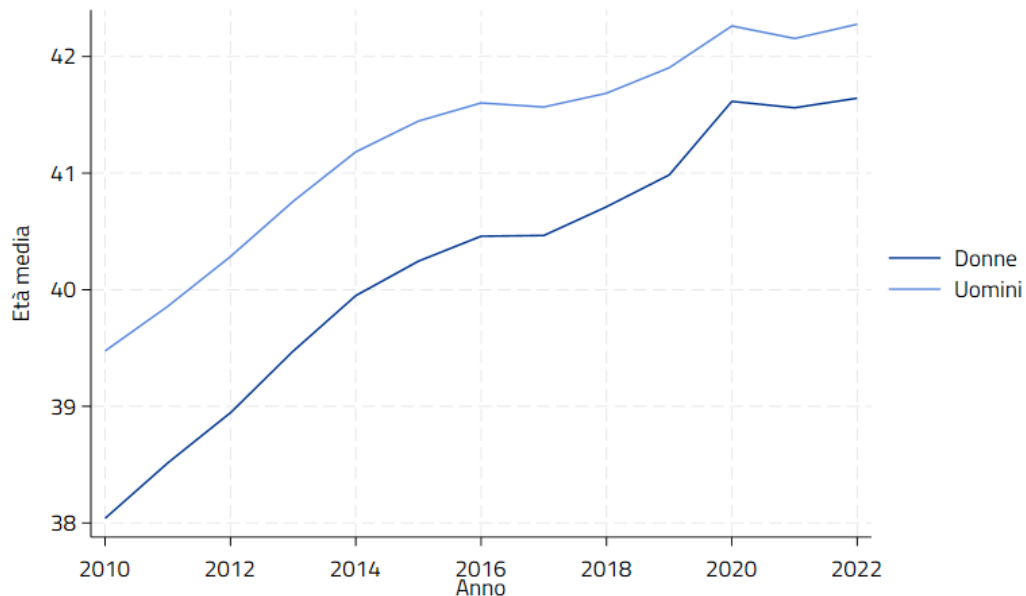
Come punto di partenza della nostra analisi, abbiamo valutato la segregazione orizzontale attraverso l'utilizzo del tasso di femminilizzazione, calcolato come rapporto percentuale tra il numero di lavoratrici donne sul totale degli occupati nel settore privato non agricolo. In Italia, nel corso degli ultimi dodici anni, tale tasso è cresciuto di 1,1 p.p. (del 2,7%), passando da un valore del 40,6% nel 2010 ad uno del 41,7% nel 2022 (**Grafico 1.1**).

Grafico 1.1 - Tasso di femminilizzazione (valori %)



Il **Grafico 1.2** evidenzia come l'età media delle donne nel settore privato extra agricolo sia inferiore rispetto a quella degli uomini. Nel corso degli anni, si è registrato un aumento dell'età media per entrambi i sessi, raggiungendo nel 2022 poco più di 42 anni per gli uomini e circa 41 anni e mezzo per le donne.

Grafico 1.2 - Età media per donne e uomini (anni 2010-2022)



Come si osserva dai dati, presentati nella **Tabella 1.2**, la concentrazione delle donne risulta maggiore nei settori Sanità (78% nel 2022, con una variazione negativa di 1,3% rispetto al 2010), Istruzione (77,44% nel 2022, con variazione negativa pari a 1,9% rispetto al 2010), Immobiliare (66,4%) e in quello relativo ad Altri servizi (62,7%). Al contrario, le donne risultano sottorappresentate nel settore Costruzioni (8,8% nel 2022, con un incremento del 24,4% rispetto al 2010), probabilmente a causa dei pesanti carichi di lavoro, in quello della Manifattura (29,9% nel 2010 vs il 28,8% nel 2022), ed Energia (23,1% nel 2022 vs 17,5% nel 2010).

Tabella 1.2 - Occupati per settore Ateco								
Settore	2010		2015		2021		2022	
	M+F	% F	M+F	% F	M+F	% F	M+F	% F
Sanità	578.859	79,82	683.951	78,39	832.409	78,51	865.685	78,8
Istruzione	182.538	78,93	204.368	77,96	223.492	76,8	227.983	77,44
Immobiliare	42.873	66,34	44.287	63	54.636	65,52	57.585	66,44
Altri Servizi	481.699	58,07	468.808	58,45	460.212	62,18	468.373	62,74
Att. Professionali/Scientifiche	397.641	68,27	452.674	66,8	524.596	62,46	560.496	61,67
Alloggio/ristorazione	1.305.792	56,99	1.380.905	53,74	1.643.989	53	1.782.792	53,38
Finanza/assicurazioni	556.728	46,83	530.210	48,3	498.683	49,65	493.810	50,44
Commercio	2.195.972	50,29	2.206.628	49,63	2.389.593	48,84	2.468.748	49,44
Noleggio/agenzie viaggio	1.322.738	53,52	1.528.459	50	1.851.140	48,51	1.893.414	49,31
ONG	4.514	49,07	5.386	48,85	4.772	46,86	6.819	49,14
Arte-Sport-Intrattenimento	78.650	50,4	89.488	48,16	117.640	48,33	124.647	48,05
ICT	385.123	44,71	405.983	42,24	473.364	39,94	517.803	39,8
Servizi alla famiglia	45.357	42,86	43.829	39,49	38.983	37,81	38.290	37,43
PA	91.628	27,47	75.426	22,68	86.404	32,4	93.680	32,74
Manifattura	4.029.554	29,9	3.657.854	29,36	3.826.915	28,61	3.910.358	28,82
Energia	72.987	17,48	73.250	18,8	75.326	22,17	79.861	23,1
Trasporto	837.872	16,19	1.010.774	21,89	1.145.825	21,43	1.189.499	21,79
Estrazione	50.413	15,19	46.300	17,33	39.616	17,96	39.387	18,12
Acqua	119.357	15,45	131.877	15,97	165.134	15,88	173.707	16,19
Costruzioni	1.316.830	7,09	974.932	8,47	1.078.462	8,72	1.177.924	8,82
Totale	14.097.125	40,57	14.015.389	41,5	15.531.191	41,37	16.254.501	41,69

Non solo la popolazione femminile occupata risulta inferiore a quella maschile, ma forti dissimilarità emergono anche quando si osservano le retribuzioni annue. Le donne, a parità di attività lavorativa svolta, percepiscono una retribuzione inferiore rispetto agli uomini.

Queste differenze sono illustrate nella **Tabella 1.3** in cui possiamo vedere come nel settore Sanità, prevalentemente a occupazione femminile, le donne percepiscono nel 2022 un salario inferiore rispetto agli uomini, più precisamente del 30% inferiore (€13.339 vs €17.373).

Tabella 1.3 - Retribuzione media annuale degli occupati per settore Ateco

Settore	2010		2015		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Estrazione	22.976	21.836	32.498	31.120	37.184	33.832	36.397	33.480
Manifattura	9.747	13.570	18.253	24.209	19.856	24.474	20.247	24.817
Energia	25.025	31.889	29.624	31.851	30.251	31.696	29.943	31.478
Acqua	10.470	11.582	19.432	20.263	21.085	20.687	21.369	27.837
Costruzioni	6.200	9.439	15.085	16.387	15.521	17.093	16.208	18.091
Commercio	5.937	8.143	14.720	18.223	14.257	18.773	14.387	19.245
Trasporto	10.528	11.557	18.664	19.576	18.375	18.296	18.469	18.639
Alloggio/ristorazione	2.509	3.065	7.300	8.755	6.730	7.849	7.123	8.427
ICT	12.755	20.433	21.117	29.277	22.196	28.821	22.566	29.310
Finanza/assicurazioni	22.118	33.571	30.492	43.916	33.074	46.163	33.275	46.460
Immobiliare	5.012	11.113	14.361	20.517	14.529	22.286	14.711	22.613
Att. Professionali/Scientifiche	5.820	11.630	14.953	21.725	16.448	23.057	16.789	23.816
Noleggio/agenzie viaggio	4.419	5.939	9.266	11.403	9.696	11.849	9.821	12.234
PA	16.844	7.692	20.234	8.101	28.792	15.778	28.260	15.956
Istruzione	4.496	7.522	12.081	14.102	11.756	13.071	11.903	13.679
Sanità	6.106	10.164	13.651	17.833	13.195	17.041	13.339	17.373
Arte-Sport-Intrattenimento	3.978	4.952	9.809	9.607	8.992	9.263	9.022	9.456
Altri Servizi	4.228	7.297	11.639	15.799	11.281	15.398	11.439	15.659
Servizi alla famiglia	3.198	4.318	10.699	15.621	10.252	13.484	10.284	14.336
ONG	11.210	14.605	35.117	32.595	29.262	33.409	26.122	30.247
Totale	7.149	11.480	14.496	19.882	14.603	19.721	14.775	20.216

1.2 Il soffitto di cristallo

Analizzando le percentuali di occupazione femminile per qualifica professionale rispetto al totale degli occupati nell'ambito di ciascuna qualifica, si evidenzia una distribuzione non simmetrica di uomini e donne nelle posizioni apicali (segregazione verticale), tipicamente caratterizzate da una maggiore retribuzione. Secondo i dati presentati nella **Tabella 1.4**, le donne sono fortemente sotto-rappresentate nelle posizioni dirigenziali. Infatti, nel 2022, solamente il 21% dei lavoratori che ricoprono la qualifica di dirigente è costituito da donne (seppur in crescita con riferimento al 2010) rispetto al 79% di quelli appartenenti al sesso maschile. Il contrario si verifica tra le figure impiegatizie, dove le donne sono maggiormente rappresentate (il 58% nel 2022 vs il 57% nel 2010) rispetto agli uomini (41,6% nel 2022 vs il 42,3% nel 2010).

Tabella 1.4 - Tasso di femminilizzazione per qualifica professionale

	2010		2015		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Lavoratori dipendenti								
Operai	31,47	68,53	32,02	67,98	32,07	67,93	32,44	67,56
Impiegati	57,67	42,33	57,78	42,22	58,16	41,84	58,38	41,62
Apprendisti	42,51	57,49	43,73	56,27	40,92	59,08	41,11	58,89
Dirigenti	13,30	86,70	15,47	84,53	20,28	79,72	20,99	79,01

Si rilevano importanti differenze nei livelli retributivi anche quando si osservano lavoratori e lavoratrici con la stessa qualifica professionale¹. Emerge, infatti, come le donne con qualifica impiegatizia, nel 2022, abbiano percepito mediamente €10 mila in meno all'anno rispetto agli uomini (una differenza che si è mantenuta stabile nel corso degli anni). Scostamenti maggiori si evidenziano, invece, paragonando i livelli retributivi dei dirigenti uomini rispetto a quelli delle donne con la stessa posizione lavorativa. Infatti, queste ultime ricevono mediamente €35 mila in meno rispetto ai dirigenti di sesso maschile (**Tabella 1.5**). Come si discuterà nel prosieguo, questo gap nella retribuzione annuale, dipende da numerosi fattori che includono differenze nel numero di settimane lavorate, nelle tipologie contrattuali, nei datori di lavoro, ecc.

Tabella 1.5 - Retribuzione per qualifica professionale (valori medi)

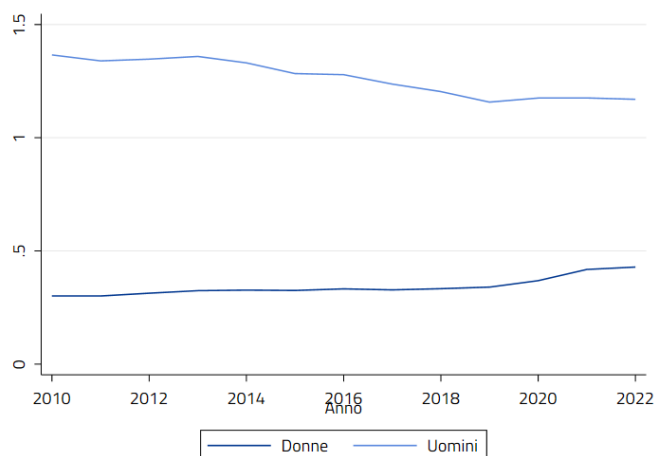
	2010		2015		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Lavoratori dipendenti								
Operai	9.716,67	16.229,97	10.140,81	16.810,79	9.805,86	17.368,88	10.663,55	18.348,98
Impiegati	18.717,41	29.317,09	19.251,54	29.564,01	20.442,06	31.265,08	21.149,56	32.105,66
Apprendisti	9.887,69	11.113,72	10.386,45	12.638,76	10.386,72	12.741,49	11.315,38	13.607,37
Dirigenti	101.414,20	127.326,80	113.531,50	138.666,30	116.067,90	150.016,70	123.135,00	158.630,20

¹ Si è scelto di utilizzare la retribuzione calcolata utilizzando l'imponibile più l'eccedenza massimale.

1.3 I dirigenti

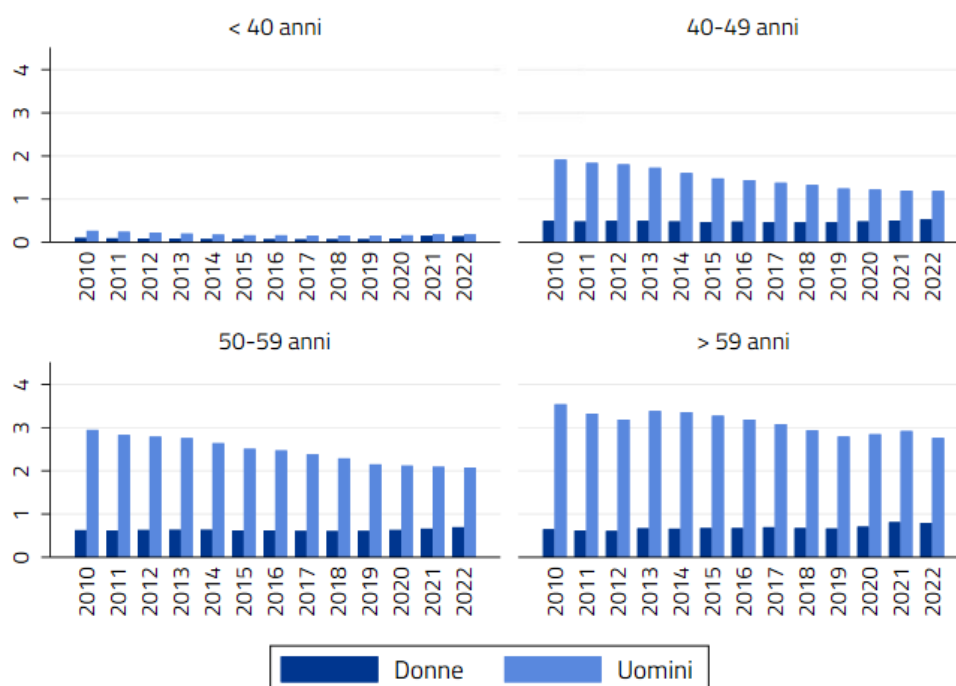
Dall'osservazione del **Grafico 1.3**, in cui vengono riportati rispettivamente gli andamenti delle quote di donne e uomini che ricoprono la qualifica di dirigente, si osserva un chiaro divario di genere. Nel 2010 circa l'1,5% degli uomini occupati nelle imprese private non agricole ricopriva la posizione di dirigente, mentre questa percentuale era inferiore allo 0,4% per le donne. Nel corso del tempo la forbice è andata assottigliandosi, tuttavia, anche nel 2022 il gap rimane molto ampio. Quello che si osserva nel grafico è come la quota di donne con posizione dirigenziale sia variata ben poco nel corso dei dodici anni presi in esame (essa nel 2022 è inferiore allo 0,5%), mentre si osserva una riduzione nella quota di uomini in questa categoria lavorativa.

Grafico 1.3 - Andamento percentuale dei dirigenti (valori %)



La dirigenza italiana è prevalentemente composta da individui con un'età media avanzata (>59 anni). Come evidenziato nel **Grafico 1.4**, solo una piccola percentuale dei dirigenti occupati nel settore privato non agricolo ha un'età inferiore ai 40 anni. L'analisi del divario di genere mostra una disparità più modesta tra i dirigenti nella fascia di età inferiore ai 40 anni (0,1% delle donne rispetto allo 0,2% degli uomini), ma tale divario aumenta significativamente nella classe di età superiore ai 59 anni (0,7% delle donne dirigenti contro il 3,04% degli uomini). Un marcato divario di genere si presenta anche in termini di retribuzioni, sia tra i dirigenti con età inferiore a 40 anni che quelli con età superiore. Nel 2022, le donne dirigenti con meno di 40 anni guadagnano in media €65.074,94, a fronte dei €102.910,20 per i dirigenti maschi. Tale differenza persiste nelle fasce di età successive, con le donne dirigenti tra i 49 e i 59 anni che percepiscono in media €141.765 (rispetto ai €170.365 degli uomini) e quelle oltre i 60 anni con una retribuzione media di €126.212 (contro i €175.470 degli uomini).

Grafico 1.4 - Distribuzione dei dirigenti per classe di età (valori %)



Per avere idea della distribuzione territoriale dei lavoratori che occupano la posizione di dirigente abbiamo concentrato la nostra attenzione sui dati relativi all'anno 2022 e abbiamo calcolato a livello provinciale la quota di dirigenti sul totale dei lavoratori occupati in ciascuna provincia separatamente per uomini e per donne (**Grafico 1.5**). Come si può notare dai grafici sottostanti, il numero più alto di donne dirigenti si registra nelle province di Milano (1,6%), Enna (1,1%) e Roma (1%). Percentuali più basse si registrano, invece, nelle province della Sardegna e del Sud Italia. Similmente, i dirigenti uomini si concentrano, per lo più, nelle province di Roma (2,1%) e in quelle del Nord Italia come Milano (3,8%), Monza (1,9%) e Torino (1,7%).

Nel **Grafico 1.6**, dove le aree più scure corrispondono alle province con un differenziale di genere maggiore nella quota di dirigenti per provincia di lavoro, si nota come nelle province in cui vi è un maggior numero di lavoratori occupati nella posizione di interesse si riscontrino anche i divari di genere più accentuati. Si tratta ancora della provincia di Roma, di alcune province dell'Emilia Romagna, del Piemonte, della Lombardia e del Veneto.

Grafico 1.5 - Distribuzione geografica dei dirigenti per provincia di lavoro (valori %)

(a) Femmine

(b) Maschi

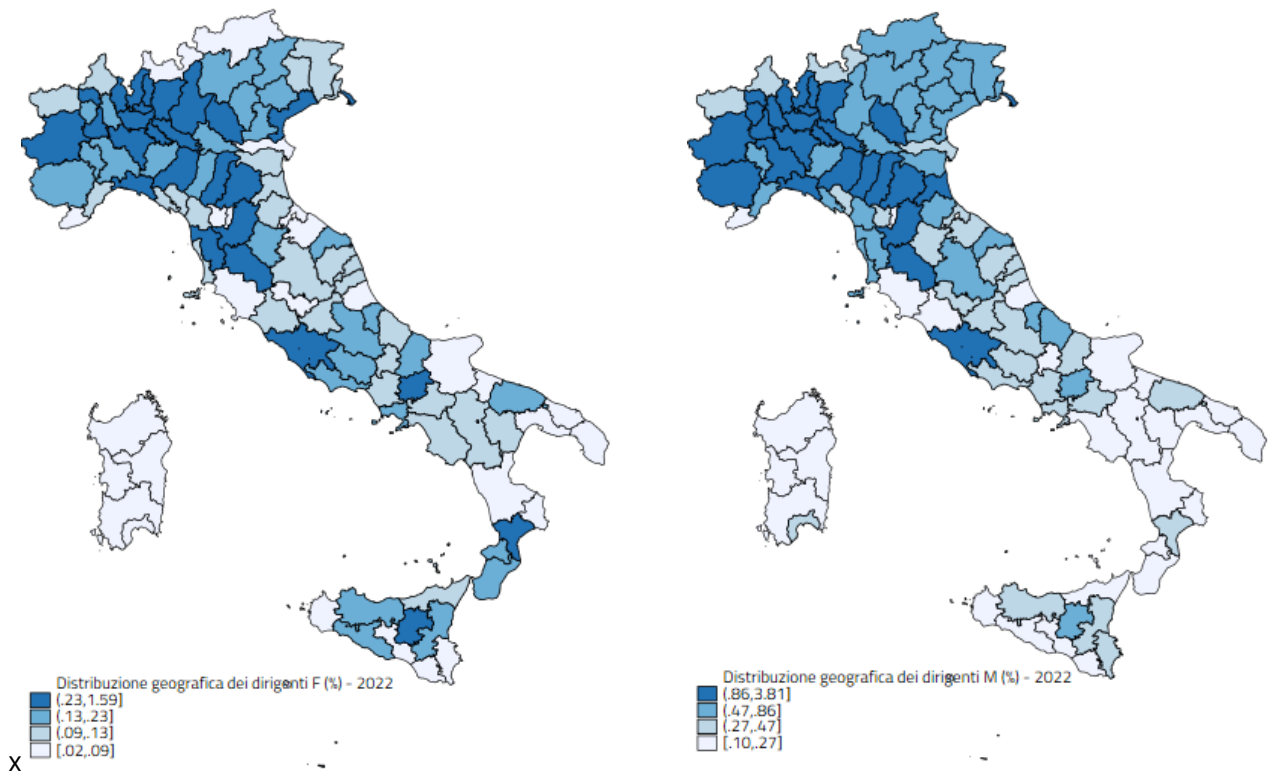
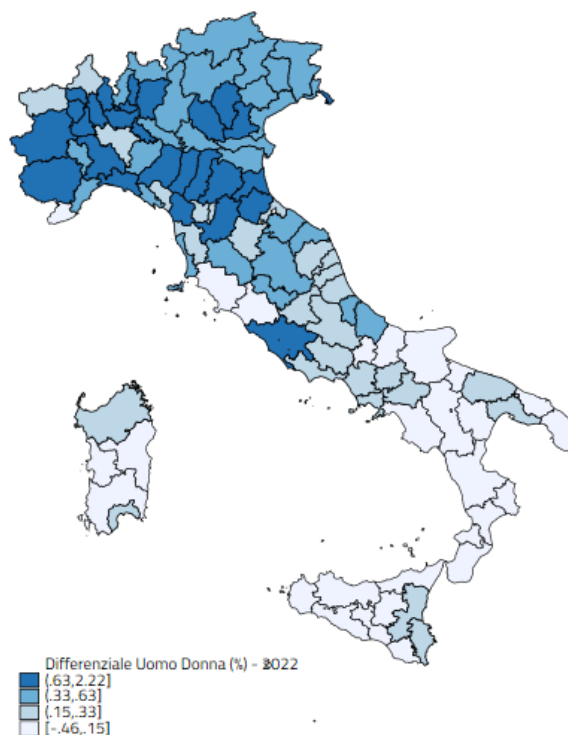


Grafico 1.6 - Differenziale di genere nelle percentuali di dirigenti per provincia di lavoro



I differenziali salariali di genere

02

Introduzione

Le peculiarità del mercato del lavoro italiano e i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale che lo permeano, come messo in luce nel precedente Capitolo, si riflettono in maniera evidente anche sulle retribuzioni. Per esaminare le differenze salariali tra uomini e donne abbiamo utilizzato un dataset che, mettendo insieme le informazioni demografiche e lavorative a disposizione dell'Istituto, ci consente di analizzare l'andamento del gap salariale nel tempo nel settore privato extra-agricolo in Italia.

Il Capitolo è organizzato come segue. Nel primo paragrafo si forniscono alcune statistiche descrittive utili per una prima rappresentazione del fenomeno. Nel secondo paragrafo si forniscono delle stime del divario di genere tenendo conto dei fattori che esulano dal genere del soggetto e che possono incidere sulla sua condizione retributiva. In questo modo si è in grado, almeno in parte, di quantificare i divari di genere epurando dall'influenza di altri elementi confondenti. Nel terzo paragrafo, tali dimensioni sono esplorate sia in termini macrosettoriali che territoriali. Infine si valutano le differenze di genere all'interno della distribuzione dei redditi.

2.1 Una descrizione del differenziale di genere nelle retribuzioni annue e giornaliere

Partiamo innanzitutto dall'analizzare la dinamica generale delle retribuzioni facendo riferimento a due variabili: la retribuzione lorda annuale e la retribuzione giornaliera². Le analisi prendono in esame il valore nominale di queste variabili, tuttavia, risultati molto simili si ottengono anche considerando i valori reali.

Come si nota dal **Grafico 2.1**, le retribuzioni maschili sono ben superiori a quelle registrate per le lavoratrici lungo tutto l'arco temporale considerato: per quanto riguarda il dato annuale, la retribuzione femminile rimane inferiore ai €17.000 lordi nominali, superando appena i €17.300 solo nel 2022; per gli uomini invece, nell'anno 2016, in cui si registra un picco della serie, si arriva a un valore di poco superiore ai €23.500 lordi fino a sfiorare i €24.500 nel 2022.

² Per entrambe le variabili abbiamo appiattito le code estreme della distribuzione per evitare che valori estremi (inferiori al 0.5° e oltre il 99.5° percentile) influenzino in maniera anomala le nostre statistiche e limitato il campione di stima ai soggetti tra i 18 e i 65 anni di età. Questo rende alcune stime non perfettamente coincidenti con quanto riscontrato nel Capitolo 1. Per le statistiche descrittive riportate il salario giornaliero è calcolato in termini *full-time equivalent*.

La concentrazione dell'occupazione femminile in settori meno dinamici e, in generale, la segregazione orizzontale e verticale messa in evidenza nelle sezioni precedenti contribuiscono ad alimentare queste differenze nelle retribuzioni medie. Simili considerazioni emergono osservando le serie relative alle retribuzioni giornaliere (**Grafico 2.2**).

In termini reali per entrambi i generi si assiste a una riduzione delle retribuzioni medie durante il decennio considerato: mentre per gli uomini la variazione percentuale complessiva tra 2022 e 2012 è pari al 4%, per le donne questa è leggermente più contenuta ma si assesta comunque intorno a un valore non trascurabile, pari al 2% (mentre per la retribuzione giornaliera la variazione è pari a 1% per le donne e -3% per uomini).

Grafico 2.1 - Retribuzione annua nominale per genere e anno

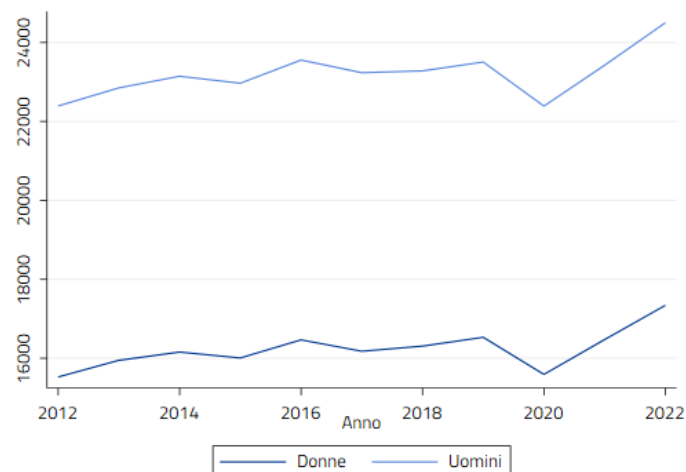
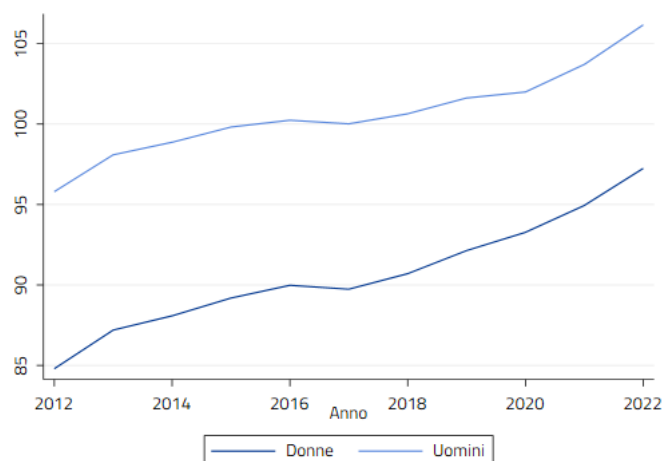


Grafico 2.2 - Retribuzione giornaliera nominale per genere e anno



Per valutare, invece, la variabilità delle retribuzioni percepite da ciascun gruppo, abbiamo calcolato la deviazione standard delle retribuzioni, per ogni anno e genere. Dall'analisi delle serie storiche di questi valori, riportati nel **Grafico 2.3 e 2.4** si evince un modesto incremento nel tempo ma si rileva una complessiva stabilità del livello di dispersione, soprattutto per il comparto maschile. In generale, la deviazione standard di entrambe le variabili retributive è più elevata per gli uomini che per le donne, indicando che per quest'ultime vi è una maggiore eguaglianza salariale, che implica però anche minori opportunità di incrementi retributivi.

Grafico 2.3 - Deviazione standard delle retribuzioni annuali per genere e anno

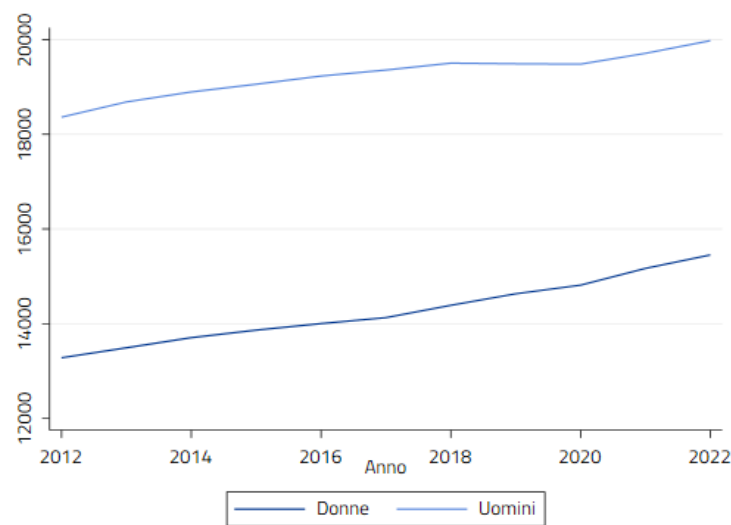
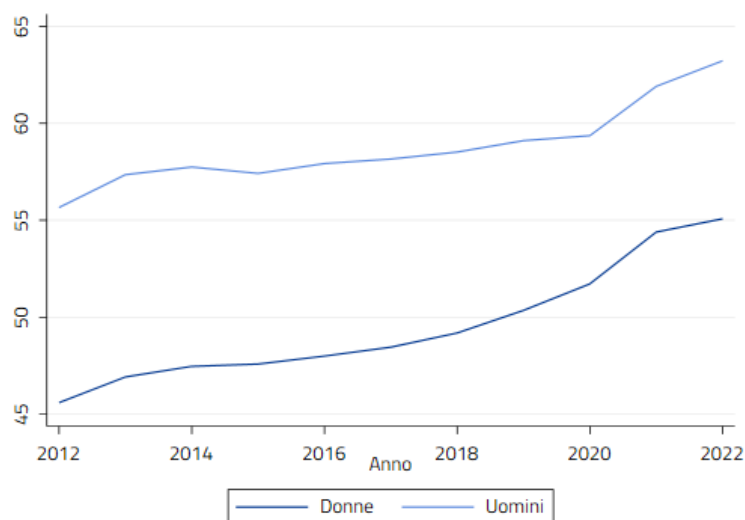


Grafico 2.4 - Deviazione standard della retribuzione giornaliera per genere e anno



2.2 Il differenziale di genere nelle retribuzioni annue e giornaliere

Le statistiche descrittive sopra rappresentate risentono ovviamente di alcune distorsioni legate ai fenomeni messi precedentemente in evidenza; infatti, quello che emerge come differenza nelle retribuzioni medie di uomini e donne in realtà è l'effetto di fattori molteplici, che hanno a che fare con differenti mansioni, peculiarità settoriali e differenti comportamenti sul mercato del lavoro che caratterizzano gli individui appartenenti ai due generi. Per cercare di depurare dall'effetto di questi elementi abbiamo, pertanto, effettuato una analisi di regressione, stimando diversi modelli che hanno come variabile dipendente il logaritmo della retribuzione annuale nominale (o della retribuzione giornaliera nominale) e, come variabile di interesse, una variabile binaria, pari a uno se il soggetto è uomo e zero altrimenti. In questo modo confrontiamo i due generi e quantifichiamo il "vantaggio" retributivo maschile. Il primo modello fornisce una quantificazione del gender gap retributivo non condizionato, ossia, misura quanto (in percentuale) le retribuzioni maschili superano quelle femminili. Il secondo modello (condizionato con effetti fissi - *Fixed Effect*, FE - di settore) aggiunge, tra i controlli, una serie di variabili che definiscono la condizione lavorativa dell'individuo e che incidono sulla sua retribuzione³, compresi gli effetti fissi di settore. Infine, nell'ultimo modello (condizionato con FE di azienda), oltre a quanto appena elencato, abbiamo aggiunto anche effetti fissi di impresa, in modo da confrontare lavoratori simili all'interno della stessa impresa che, almeno rispetto ai controlli considerati, si differenzino solo per il genere. In questo modo otteniamo la misura del gap retributivo al netto di altri elementi che potrebbero "inflazionarlo".

Il **Grafico 2.5** e il **Grafico 2.6** mostrano le nostre stime sia per la retribuzione annuale che per quella giornaliera (in termini nominali). Come si nota il gap retributivo "non condizionato" nella retribuzione annuale è piuttosto cospicuo e rileva mediamente retribuzioni maschili stabilmente superiori di circa il 40% rispetto a quelle femminili. Quando però si aggiungono i controlli precedentemente menzionati, il gap si riduce considerevolmente; infatti si attesta a circa il 14% quando si includono anche gli effetti fissi di settore economico. Infine, considerando congiuntamente sia i controlli relativi alla condizione contrattuale e anagrafica del lavoratore, sia gli effetti fissi di azienda possiamo confrontare lavoratori simili che operano all'interno della stessa azienda. In questo caso la dimensione del gap stimato si discosta minimamente rispetto a quella

³ Nello specifico: una dummy pari a uno se l'individuo è operaio, zero altrimenti; una dummy pari a uno se l'individuo è un impiegato e zero altrimenti; una dummy pari a uno se il soggetto è impiegato a tempo pieno, zero altrimenti; l'età dell'individuo e, per controllare per relazioni non lineari, abbiamo incluso il quadrato e il cubo dell'età; effetti fissi di provincia, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro e il numero di settimane retribuite.

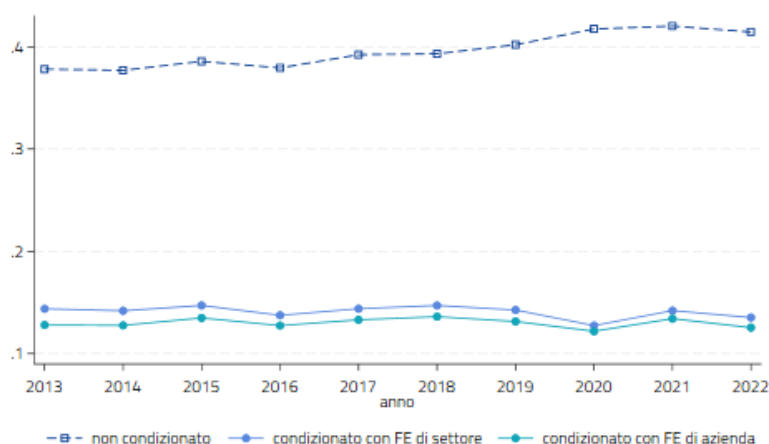
rilevata mediante il modello precedente, indicando che la dimensione del gap di genere all'interno della stessa azienda è relativamente meno rilevante, una volta considerati fattori individuali, contrattuali e settoriali. In definitiva, il differenziale di genere così stimato oscilla tra il 12% e il 13% a vantaggio delle retribuzioni maschili. Indicazioni simili emergono stimando questi stessi modelli e adoperando però come variabile dipendente la retribuzione giornaliera, ottenuta rapportando la retribuzione annua ai giorni retribuiti⁴: in questo caso si segnala che il gap "non condizionato" è più moderato rispetto a quello calcolato sulla retribuzione annua (rimane al di sotto del 34% per tutto il periodo); anche in questo caso l'aggiunta di controlli riduce notevolmente il livello del gap.

Nella prima parte del periodo considerato, le differenze di genere nella retribuzione giornaliera stimate confrontando lavoratori simili all'interno della stessa azienda (modello condizionato con FE di azienda) sono leggermente più contenute rispetto a quelle rilevate in media nel modello condizionato (condizionato con FE di settore), ma tale distanza si riduce nel corso del tempo; in generale il gap retributivo oscilla tra il 12% e il 10%.

In definitiva, si segnala che, anche tenendo conto di una molteplicità di elementi che potrebbero avere una responsabilità nel determinare la distanza retributiva tra uomini e donne, il gap, pur riducendosi, non si annulla. Inoltre, si rileva che la dimensione dell'attaccamento al mercato del lavoro (di cui il numero di giorni retribuiti è un indicatore) ha un ruolo importante nella dinamica dei divari retributivi di genere.

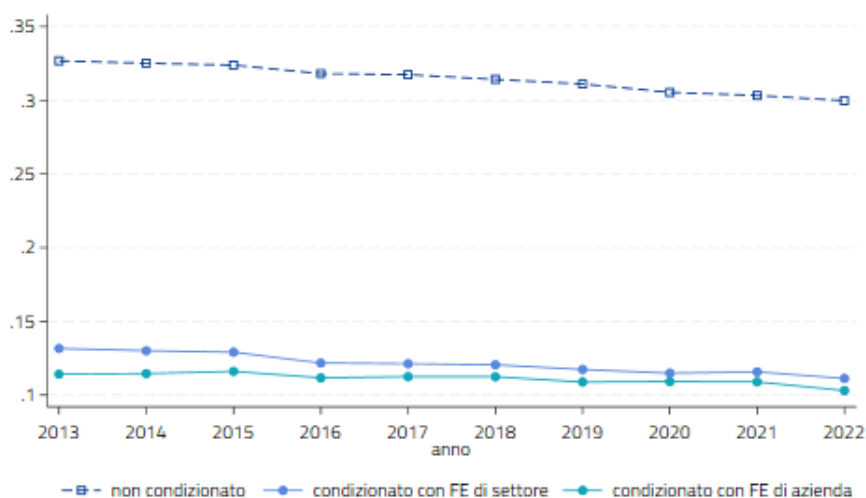
⁴ Siamo consapevoli che il numero di giorni retribuiti può essere più alto in alcuni settori poiché la settimana lavorativa è organizzata in sei giorni. Tuttavia, controllando per settori e in alcune specificazioni per azienda in cui si lavora, le nostre stime non dovrebbero risentirne. Risultati simili si ottengono, inoltre, usando come variabile dipendente il salario settimanale (retribuzione annua rapportata alle settimane retribuite).

Grafico 2.5 - Gender gap, retribuzioni annuali



Note Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione annua in termini nominali e reali. Nel modello non condizionato non si includono controlli a parte la dummy uomo; nel modello condizionato con FE settore, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro e effetti fissi di settore; nel modello condizionato con FE di azienda, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro ed effetti fissi di azienda.

Grafico 2.6 - Gender gap, retribuzione giornaliera

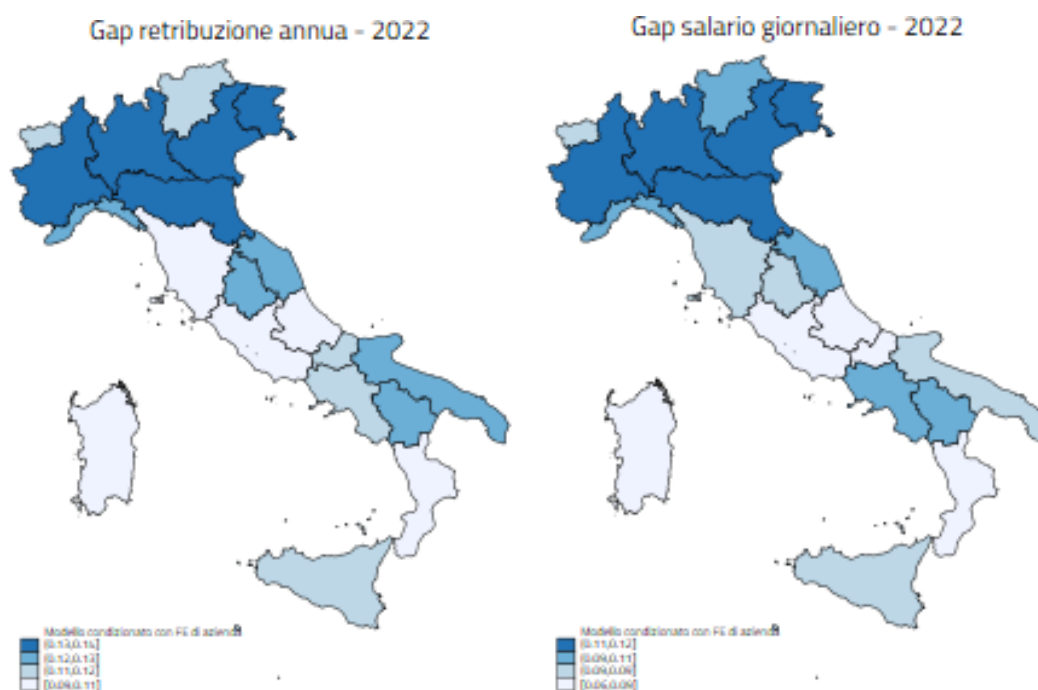


Note. Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione annua in termini nominali e reali. Nel modello non condizionato non si includono controlli a parte la dummy uomo; nel modello condizionato con FE settore, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro e effetti fissi di settore; nel modello condizionato con FE di azienda, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro ed effetti fissi di azienda.

2.3 Le differenze settoriali e territoriali

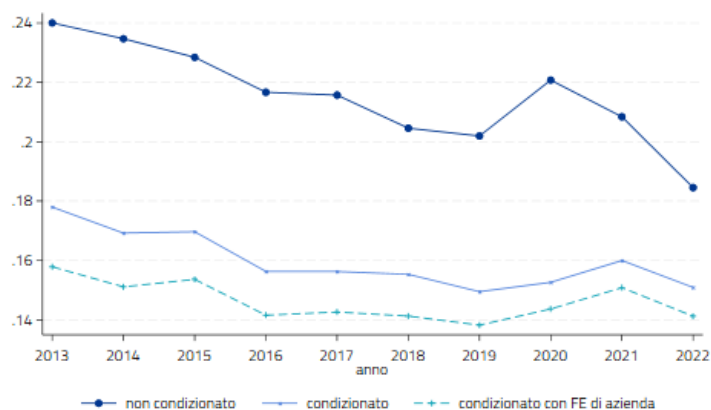
Come è lecito attendersi viste le note caratteristiche di dualismo del sistema economico italiano, l'analisi geografica del gap retributivo fa emergere una forte eterogeneità territoriale: le mappe che seguono riportano, per ogni regione italiana relativamente all'anno 2022 la dimensione del vantaggio salariale maschile; in particolare, si riporta il coefficiente del vantaggio maschile, stimato utilizzando il modello più raffinato dei tre già presentati, che tiene conto pertanto degli effetti fissi di azienda e delle caratteristiche lavorative e contrattuali del rapporto di lavoro dei soggetti. Come si rileva dal **Grafico 2.7**, per quanto concerne la retribuzione annuale sono tendenzialmente le regioni del Nord a collocarsi nel quartile più alto in termini di divario, (in particolare l'Emilia Romagna, il Friuli Venezia Giulia, la Lombardia e il Veneto, con un un gap del 14%). Anche considerando la retribuzione giornaliera l'andamento è simile: sono le regioni settentrionali quelle caratterizzate da un gender gap più cospicuo che però ha una dimensione relativamente meno ampia: il valore massimo registrato per l'Emilia Romagna, il Friuli Venezia Giulia, la Lombardia, il Piemonte e il Veneto è pari al 12%; seguono la Basilicata, la Campania, le Marche, la Liguria e il Trentino-Alto Adige, il cui gap stimato è del 10%.

Grafico 2.7 - Gender gap per regione



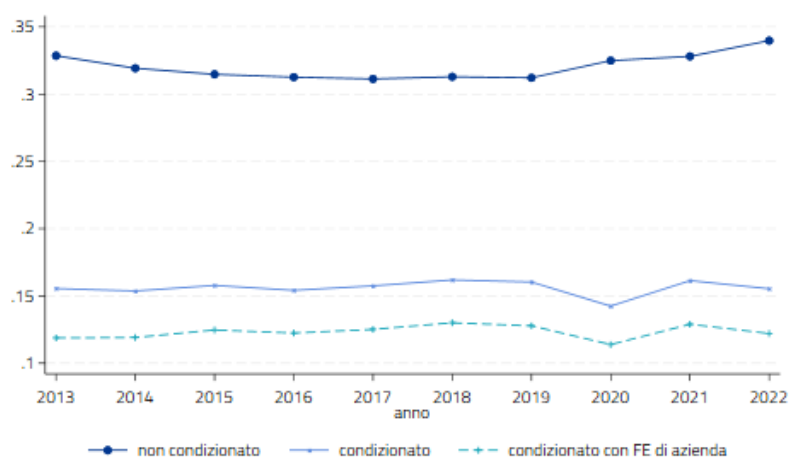
Per indagare ulteriormente l'aspetto relativo alle differenze settoriali abbiamo, inoltre, stimato il vantaggio salariale maschile, distinguendo per settore economico, limitando di volta in volta il campione di stima. Data la natura dei dati che, ricordiamo, coprono l'universo del settore privato extra-agricolo, presentiamo le stime relative ai due macrosettori: Industria e Servizi. Anche in questo caso, siamo partiti da un modello parsimonioso che ci consente di quantificare il gap non condizionato, per poi arricchirlo con set di controlli che depurano la stima dall'effetto di altri fattori rilevanti. Come si nota dai **Grafici 2.8 e 2.9**, relativamente al gap non condizionato è il settore Industria a sperimentare la riduzione più sostenuta, passa infatti da 24% del 2012 a 18% nel 2022. Il trend decrescente si interrompe nel 2020 in coincidenza con la crisi pandemica e poi riprende a decrescere nel 2021 e 2022. Il comparto Servizi mostra invece un gap tendenzialmente stabile intorno al 34-34%, che tende a decrescere lievemente fino al 2019 e poi mostra un trend debolmente crescente. L'introduzione di controlli legati alle caratteristiche lavorative dei soggetti contengono il gap, soprattutto nella dimensione "within firms"; inoltre, relativamente a quest'ultimo modello si rileva che le stime del differenziale di genere riportano tendenzialmente dimensioni paragonabili tra i settori, con un vantaggio maschile leggermente più accentuato nel settore Industria (il gap quantificato è infatti pari al 15% per il settore Industria contro 12% in media per il settore Servizi).

Grafico 2.8 - Gender gap per settore Industria, retribuzioni annuali



Note. Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione annua in termini nominali. Nel modello non condizionato non si includono controlli a parte la dummy uomo; nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro; nel modello condizionato con FE di azienda, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro ed effetti fissi di azienda.

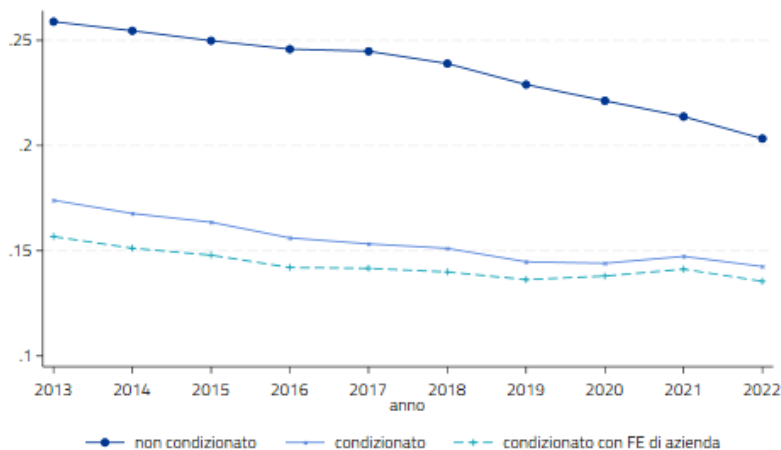
Grafico 2.9 - Gender gap per settore Servizi, retribuzioni annuali



Note. Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione annua in termini nominali. Nel modello non condizionato non si includono controlli a parte la dummy uomo; nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro; nel modello condizionato con FE di azienda, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro ed effetti fissi di azienda.

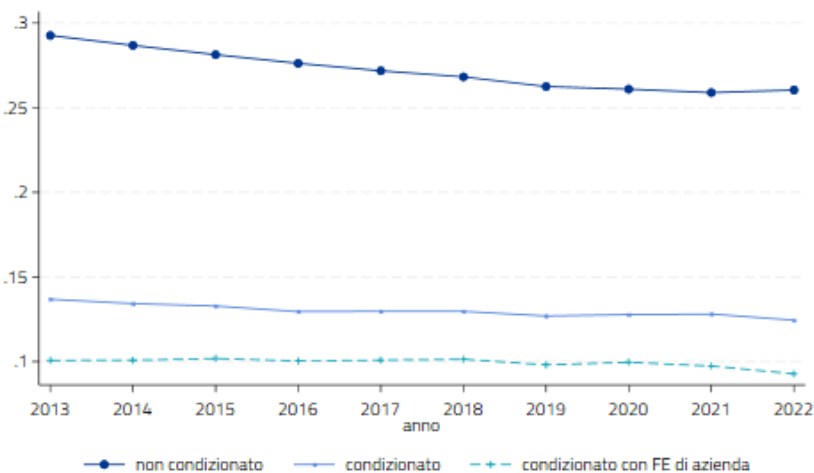
Passando poi ad analizzare la retribuzione giornaliera (**Grafico 2.10 e 2.11**), si nota un gender gap nel comparto dell'industria che nel modello non condizionato scende dal 25% del 2013 al 20% del 2020. Controllando per caratteristiche individuali e lavorative il gap è in media di circa il 15% nel periodo considerato e si abbassa a circa il 14% se si includono anche effetti fissi di impresa. Nel comparto dei servizi si nota un gap non condizionato che dal 30% del 2013 si riduce a circa il 25% nel 2022. Nel modello più raffinato, che confronta lavoratori simili per condizione contrattuale che differiscono solo per il genere, si stima un vantaggio maschile, in media, pari al 13%. Il gap nel settore dei servizi si riduce al 10% quando si includono anche effetti fissi di impresa.

Grafico 2.10 - Gender gap per settore Industria, retribuzione giornaliera



Note. Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione giornaliera in termini nominali. Nel modello non condizionato non si includono controlli a parte la dummy uomo; nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro; nel modello condizionato con FE di azienda, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro e effetti fissi di azienda.

Grafico 2.11 - Gender gap per settore Servizi, retribuzione giornaliera



Note. Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione giornaliera in termini nominali. Nel modello non condizionato non si includono controlli a parte la dummy uomo; nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro; nel modello condizionato con FE di azienda, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro ed effetti fissi di azienda.

2.4 Le differenze di genere e la distribuzione delle retribuzioni

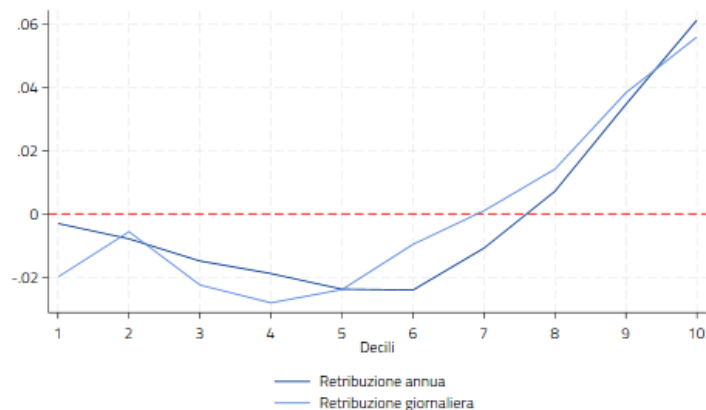
La segregazione occupazionale e le differenze di genere nelle retribuzioni si riflettono ovviamente anche sulla collocazione di uomini e donne all'interno della distribuzione delle retribuzioni. Al fine di indagare questo aspetto, abbiamo stimato la probabilità legata al genere di trovarsi in ogni decile di distribuzione della retribuzione e analizzato come questa probabilità vari in relazione all'effetto combinato del genere insieme all'età e al settore economico.

Nel **Grafico 2.12** mostriamo il risultato del modello di base, stimato utilizzando come variabile dipendente l'appartenenza di ogni soggetto e in ogni anno per decile di distribuzione della retribuzione (annua e giornaliera), e controllando per effetti fissi di anno e caratteristiche del soggetto⁵. Le linee rappresentano il coefficiente legato al genere, quindi misurano la probabilità che un uomo si trovi in un determinato decile della distribuzione rispetto a una donna. Come si nota, il vantaggio maschile è piuttosto marcato: per la retribuzione annuale, infatti, la probabilità maschile di trovarsi nella parte alta della distribuzione dei redditi è positiva, (pari a 0,007) a partire dall'ottavo decile e all'incirca dal settimo decile (pari a 0,001) per la retribuzione giornaliera e cresce stabilmente man a mano che si passa ai decili successivi: nell'ultimo decile si registra un vantaggio che ammonta a circa il 6%. Il **Grafico 2.13** riporta i risultati di un modello analogo al precedente in cui però la variabile dipendente è l'appartenenza al decile di distribuzione della retribuzione di ogni soggetto per anno e settore economico, in particolare Industria e Servizi. Il **Grafico 2.13** mostra che la probabilità di un lavoratore di genere maschile di trovarsi in un determinato decile è positiva già dal settimo decile per l'Industria e intorno all'ottavo decile per i Servizi nel caso della retribuzione annuale, mentre per la retribuzione giornaliera tale valore si rileva rispettivamente dal sesto per Industria e dal settimo per i Servizi. Per entrambe le variabili il "vantaggio" maschile nella parte alta della distribuzione è maggiore nel settore Industria rispetto a quanto registrato nei Servizi. Infine abbiamo calcolato il vantaggio maschile per anno e fascia d'età: in questo modo andiamo quindi a operare un confronto all'interno di gruppi omogenei per età e al netto di altri fattori inclusi nei controlli. Il **Grafico 2.14** mostra che, per quanto concerne la retribuzione annua, la probabilità stimata è maggiore di zero già a partire dall'ottavo decile nelle coorti più anziane; complessivamente però non ci sono fasce d'età immuni da questa dinamica, considerato che l'andamento generale si replica in tutti i sottogruppi. Simili considerazioni emergono anche osservando il panel destro, che focalizza invece sulla retribuzione

⁵ Si tratta di un polinomio di terzo grado per età, dummy operaio, dummy impiegato, dummy tempo pieno e dummy tempo indeterminato, settimane retribuite, esperienza, anzianità, effetti fissi di provincia e, salvo che nelle stime per comparti, settore economico.

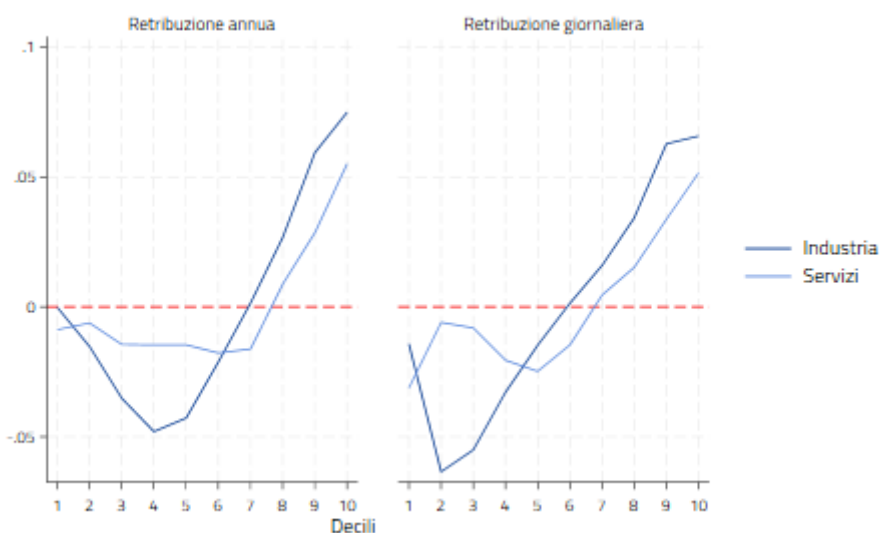
giornaliera, con la differenza che il turning point del vantaggio maschile si rileva a partire dal settimo decile ma con valori di probabilità molto vicini a zero.

Grafico 2.12 - Decili di distribuzione della retribuzione annuale e della retribuzione giornaliera: probabilità per genere



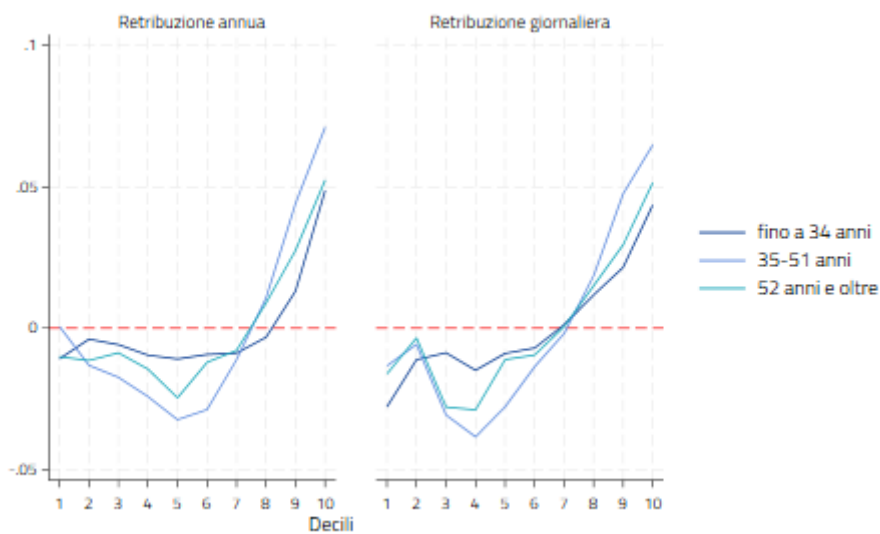
Note. Nel grafico sono riportati i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione lineare in cui la variabile dipendente è la probabilità di collocarsi in ogni decile della distribuzione della retribuzione annua e giornaliera. Oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro ed effetti fissi di settore.

Grafico 2.13 - Decili di distribuzione della retribuzione annuale e della retribuzione giornaliera per settore: probabilità per genere



Note. Nel grafico sono riportati i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione lineare in cui la variabile dipendente è la probabilità di collocarsi in ogni decile della distribuzione della retribuzione annua e giornaliera. Oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro.

Grafico 2.14 - Decili di distribuzione della retribuzione annuale e della retribuzione giornaliera per età: probabilità per genere



Note. Nel grafico sono riportati i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione lineare in cui la variabile dipendente è la probabilità di collocarsi in ogni decile della distribuzione della retribuzione annua e giornaliera. Oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per operaio, dummy per impiegato, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di settimane retribuite, gli anni di esperienza del lavoratore nell'impresa e sul mercato del lavoro, effetti fissi di provincia di lavoro ed effetti fissi di settore.

**Le differenze di genere
nelle giornate retribuite,
nell'uso dei contratti
part-time e dei contratti
a tempo determinato**

03

Introduzione

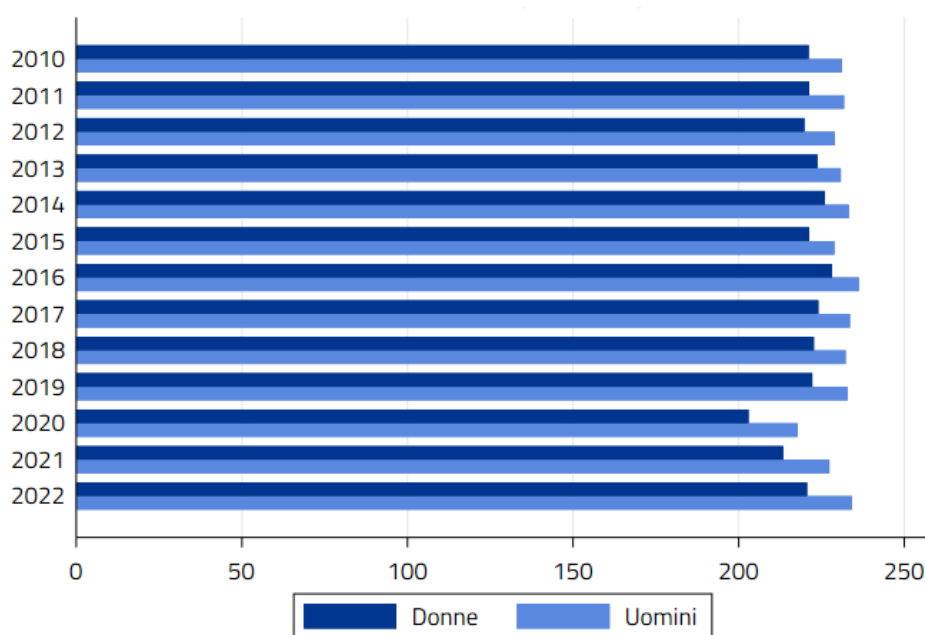
L'obiettivo di questo Capitolo è quello di indagare l'esistenza di differenze di genere nelle giornate retribuite, nell'uso dei contratti part-time e di quelli a tempo determinato. Per esaminare queste ulteriori dimensioni del gender gap sul mercato del lavoro, si utilizzerà una base dati ottenuta dall'unione dei database Rapporti di lavoro Annuali dei lavoratori del settore privato extra-agricolo, Anagrafica Individui e Anagrafica Aziende che ci offre una serie di importanti informazioni, quali: il genere del lavoratore, la sua posizione contrattuale, la qualifica e il settore di attività in cui opera l'impresa che lo occupa.

Nel primo paragrafo si offrirà un'analisi descrittiva relativa al numero medio di giornate lavorate distinte per genere. Nel secondo paragrafo si riporteranno alcune evidenze circa l'incidenza dei contratti part-time. Il terzo paragrafo considera, invece, l'incidenza dei contratti a tempo determinato per uomini e donne. Nel quarto paragrafo, invece, per ciascuna variabile outcome di interesse (contratto part-time, numero di giornate retribuite) si discuteranno i risultati di un'analisi di regressione in cui si mettono in relazione le variabili dipendenti di interesse con il genere e una serie di caratteristiche individuali quali l'età, l'esperienza lavorativa, il settore di occupazione e la dimensione di impresa. Ciò permette di rilevare eventuali differenze di genere a parità di altre condizioni.

3.1 Le giornate retribuite

L'esistenza in Italia di un divario di genere nel numero di giorni retribuiti è subito evidente quando si osserva il **Grafico 3.1**. Infatti, il numero medio di giorni retribuiti per le donne è inferiore rispetto agli uomini e questo divario risulta essere aumentato nel corso nel tempo. Nel 2022, il numero medio di giornate retribuite per le donne è pari a 221 contro i 234 giorni per gli uomini.

Grafico 3.1 - Giorni retribuiti (valori medi)



Con riferimento al territorio nazionale, come rappresentato dalle mappe raffigurate nel **Grafico 3.2**, il numero di giornate retribuite è maggiore al Nord rispetto al Sud ed è superiore sia per gli uomini che per le donne. Il differenziale di genere è evidente in tutte le regioni italiane, passando dalla Lombardia che registra il valore medio di giornate retribuite più alto (249 giorni per gli uomini vs 235 per le donne), alla Calabria, la regione con il più basso numero di giornate retribuite (207 giorni retribuiti vs 196 nelle donne). Rispetto al numero di giorni retribuiti, come mostrato dal **Grafico 3.3**, gli uomini risultano avere una posizione di vantaggio rispetto alle donne. Il differenziale uomo-donna è più elevato in Umbria, Abruzzo, Trentino-Alto-Adige, Veneto e Valle d'Aosta.

Grafico 3.2 - Giorni retribuiti, anno 2022, (valori medi)

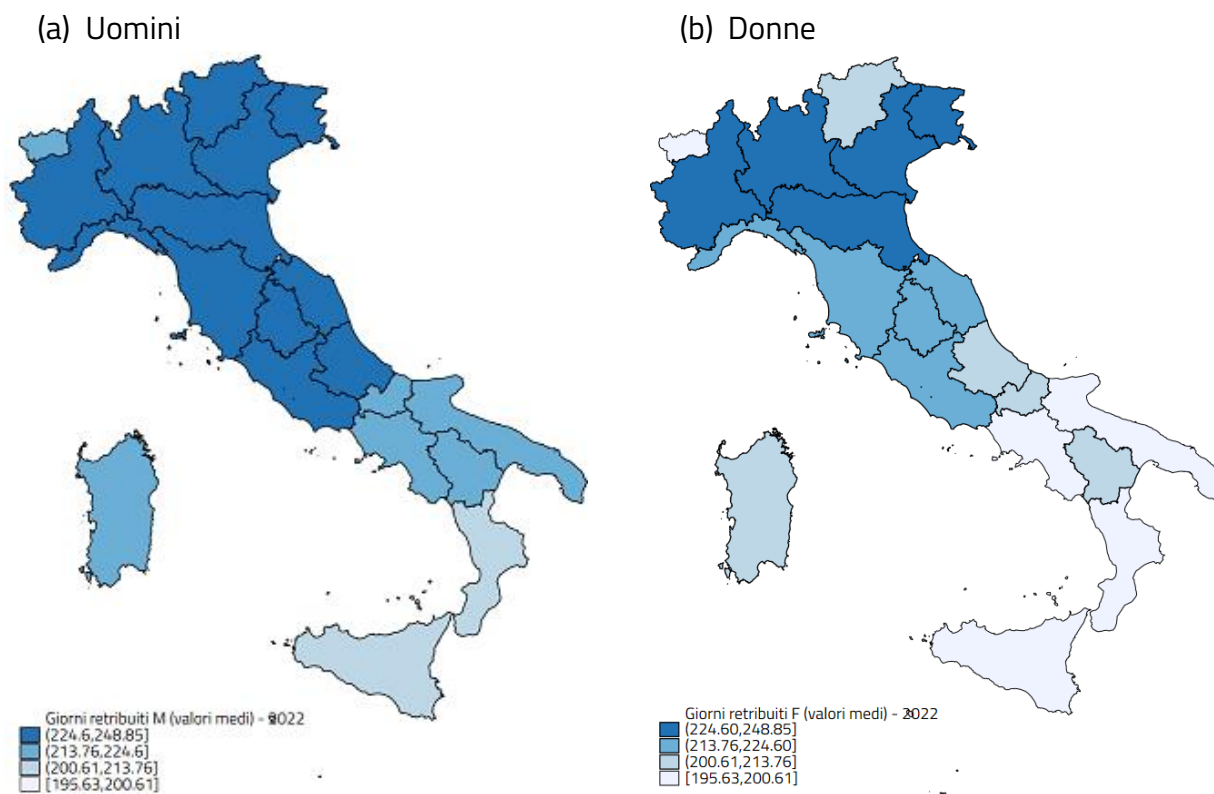
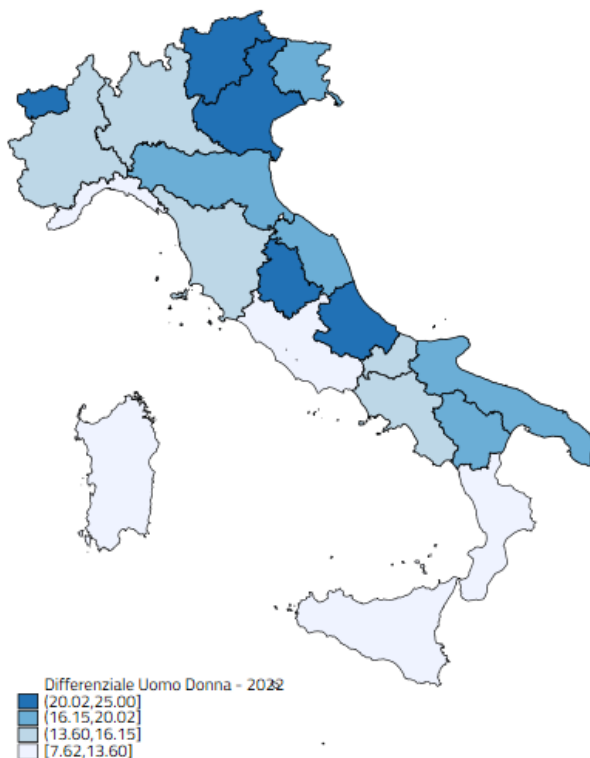


Grafico 3.3 - Differenziale Uomo-Donna nei giorni retribuiti (Anno 2022)



3.2 I contratti part-time

Il lavoro subordinato, sia a tempo determinato che indeterminato, può essere svolto a tempo pieno (full-time) o a tempo parziale (part-time). Il contratto di lavoro part-time si contraddistingue per un regime orario inferiore rispetto a quello ordinario (full-time), normalmente pari a 40 ore settimanali. Con riferimento alla distribuzione oraria, si possono distinguere tre tipologie di part-time: il part-time orizzontale (si caratterizza per una riduzione giornaliera dell'orario lavorativo), il part-time verticale (l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni giorni lavorativi), il part-time misto (si contraddistingue per una combinazione delle due precedenti tipologie)⁶. Le ragioni che portano a scegliere un rapporto di lavoro part-time o la trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale possono essere tante (ad esempio la presenza all'interno del nucleo familiare di figli minorenni o persone con disabilità delle quali il lavoratore deve prendersi cura). Infatti, uno dei più grandi vantaggi del lavoro part-time è che consente ai dipendenti un miglior bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. Tuttavia, la riduzione delle ore lavorate, porta anche ad una riduzione delle remunerazioni ed a minori possibilità di raggiungere posizioni apicali. D'altra parte, bisogna anche considerare che in alcuni casi (non riconoscibili nei nostri dati) il part-time è a carattere involontario e deriva dal fatto che molte donne non riescono a trovare occupazione in impieghi a tempo pieno.

Come si può osservare, dal **Grafico 3.4**, il contratto di lavoro part-time sembra essere una prerogativa femminile. Il gender gap nell'uso di questa forma contrattuale si presenta in tutti i settori produttivi, anche se le differenze appaiono nettamente inferiori in quei settori economici a più alta occupazione femminile, quali ad esempio la pubblica amministrazione e il settore dell'istruzione (**Grafico 3.5**).

⁶ Per semplicità, in questa analisi, si è scelto di aggregare le diverse tipologie di part-time.

Grafico 3.4 - Incidenza contratti part-time, per sesso (valori %)

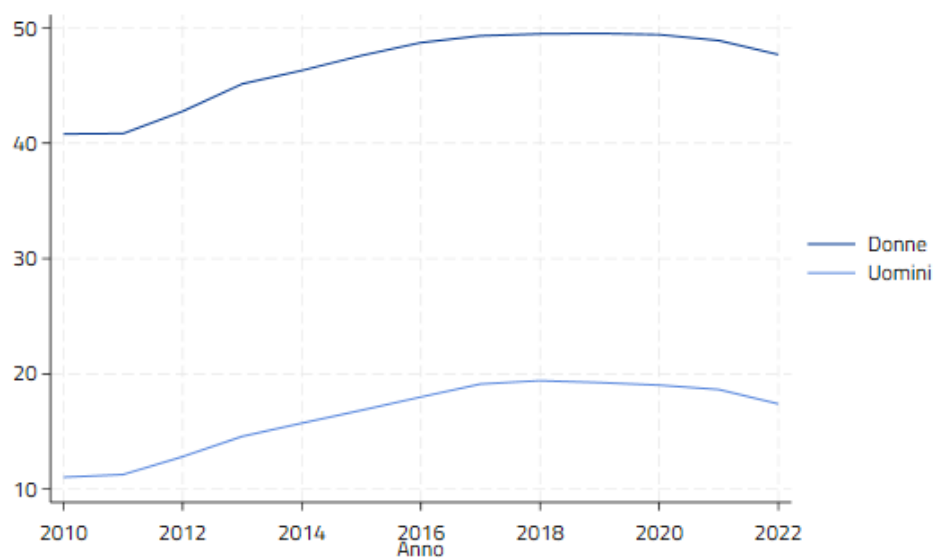
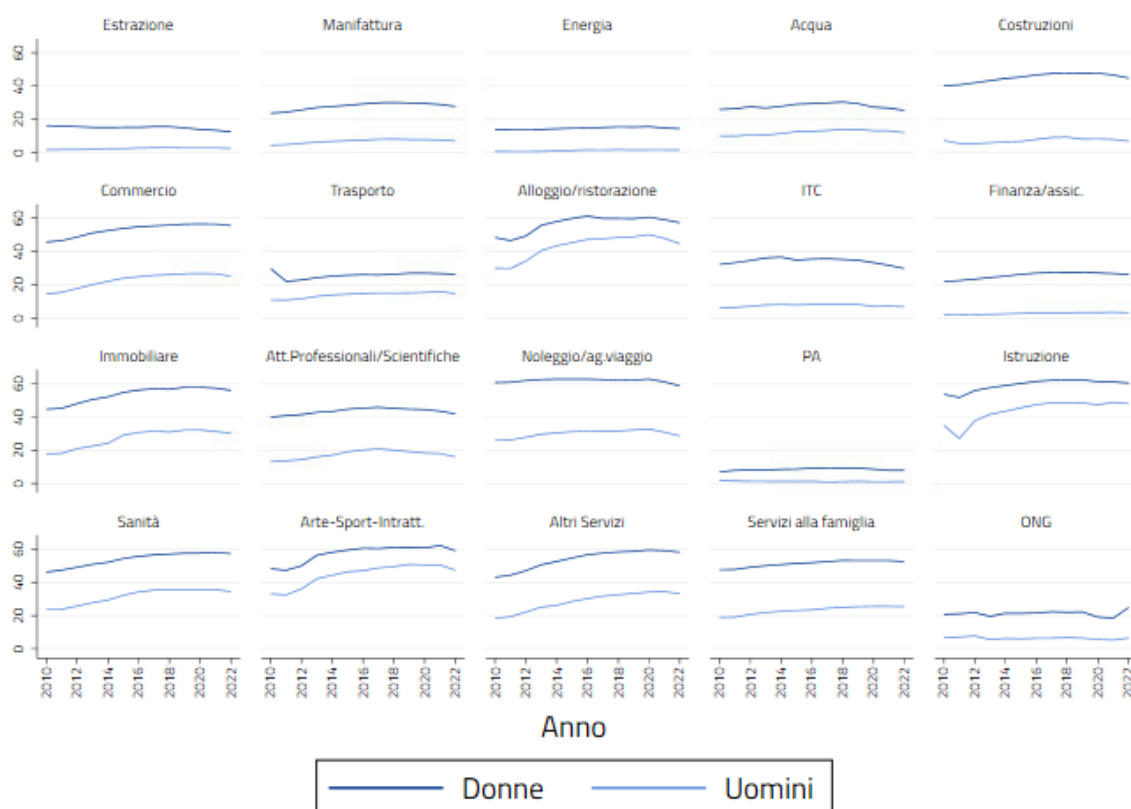


Grafico 3.5 - Andamento contratti part-time, per sesso (valori %)



Analizzando più attentamente i dati, emerge che nel 2022, il 47,7% delle donne è occupata a tempo parziale a fronte del 17,4% degli uomini. A livello territoriale, come si osserva dal **Grafico 3.6**, le regioni del Sud in cui si registrano le quote di contratti part-time più elevate, sia per gli uomini che per le donne, sono la Calabria (64,29% per le donne vs 32,40% per gli uomini), la Sicilia (63,61% nelle donne vs 29,10% negli uomini), la Puglia (58,82% per le donne vs 25,82% per gli uomini) e la Campania (58,11% per le donne vs 28,07% per gli uomini). Il differenziale uomo-donna, come rappresentato nel **Grafico 3.7**, è particolarmente evidente nelle regioni della Basilicata (-38 p.p.), del Molise (-38 p.p.) e dell’Abruzzo (-36 p.p.). In queste regioni (denotate da una gradazione di blu meno intensa) la presenza maschile tra i lavoratori part-time è molto più bassa rispetto a quella femminile.

Grafico 3.6 - Distribuzione dei contratti part-time nelle regioni Italiane (valori %) anno 2022

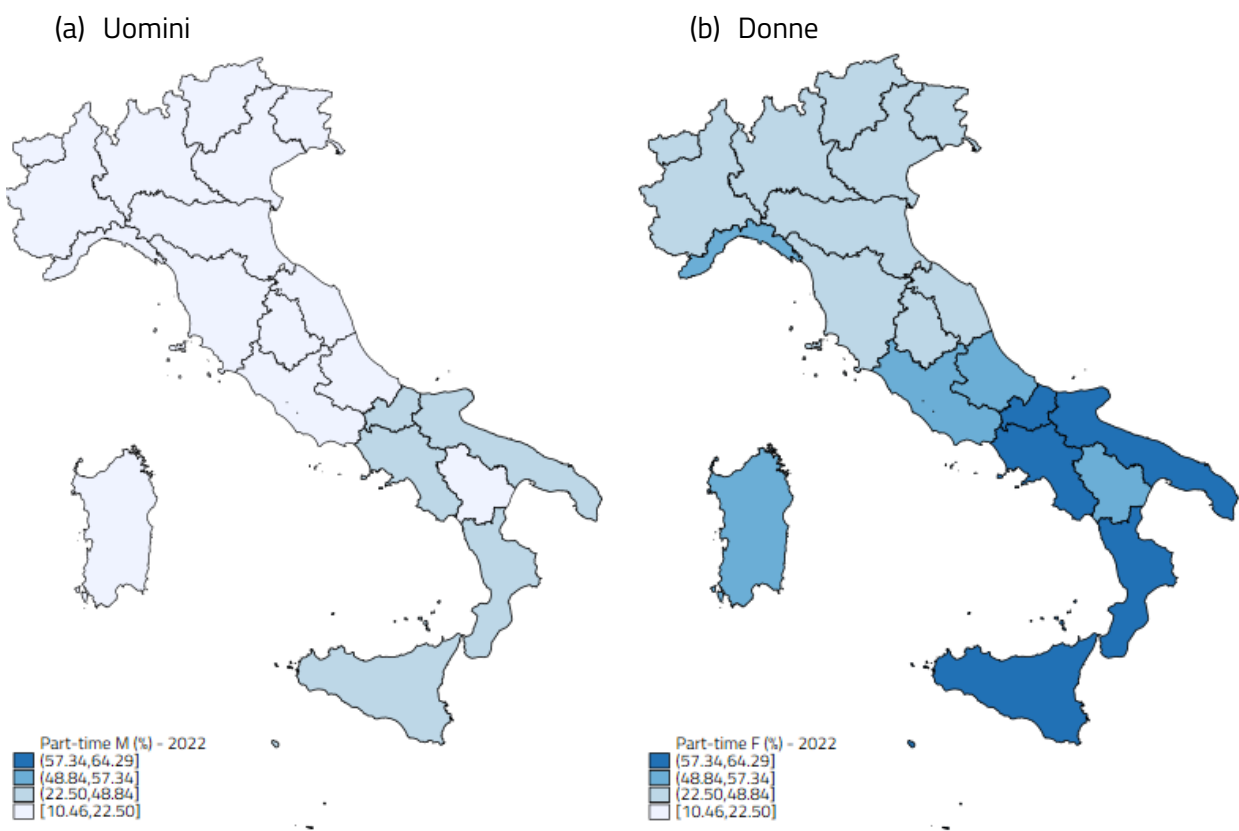
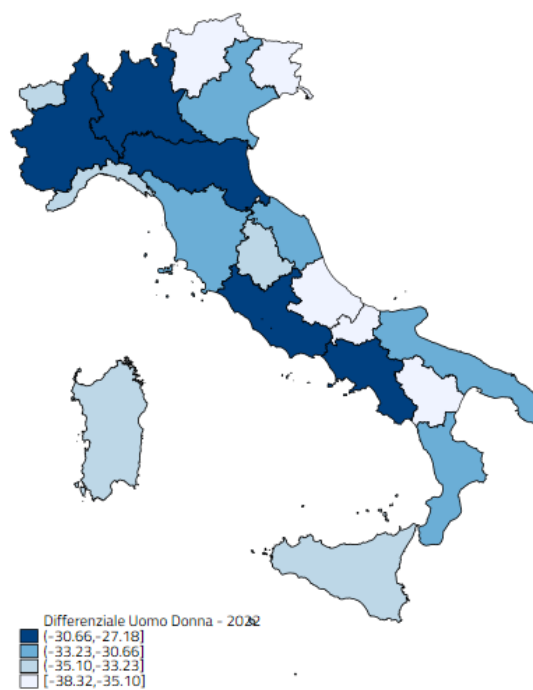


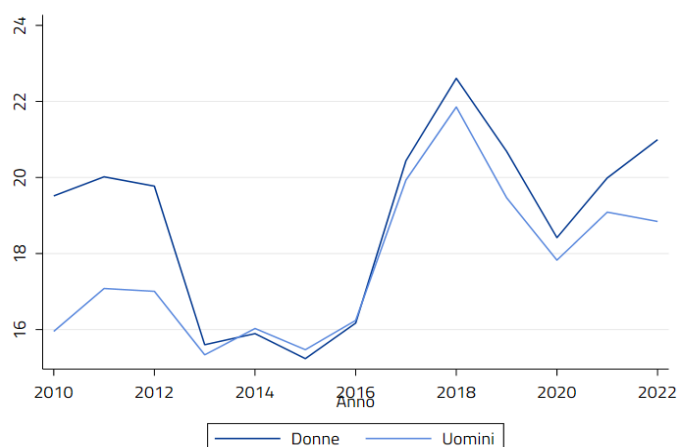
Grafico 3.7 - Differenziale Uomo-Donna nei contratti part-time (anno 2022)



3.3 I contratti a tempo determinato

Le basse retribuzioni e la minore capacità delle donne di accedere alle posizioni apicali possono anche essere legate ad una maggiore presenza di contratti a tempo determinato ovvero contratti di lavoro dipendente per i quali è prevista una durata predeterminata. Tra uomini e donne la differenza è di 1,2 punti percentuali (p.p.). Tuttavia, come possiamo vedere nel **Grafico 3.8**, in alcuni anni il divario è stato più ampio: 2,9 p.p. nel 2011 e 2,7 p.p. nel 2012. Si può notare come, dopo ben 8 anni in cui il divario tra donne e uomini è stato pressoché nullo o contenuto, a partire dal 2021 abbia ricominciato a crescere attestandosi a 2,1 p.p. nel 2022. Più precisamente, mentre per le donne, la percentuale di rapporti di lavoro a tempo determinato aumenta rispetto all'anno precedente (+5,0%) per gli uomini si riduce (-1,3 %).

Grafico 3.8 - Andamento contratti tempo determinato, per sesso (valori %)



Nel 2022, i settori in cui si registrano percentuali sensibilmente più alte di donne con contratti a tempo determinato sono quelli del Commercio (19,02% di donne vs 14,01% di uomini), degli Alloggi/Ristorazione (31,36% per le donne vs 29,40% per gli uomini), dell'ICT (6,31% per le donne vs 4,65% per gli uomini), della Sanità (19,83% per le donne, 17,80% per gli uomini) e infine dell'Arte/Sport/Intrattenimento (23,97% per le donne vs 21,05% per gli uomini).

Tabella 3.2 - Contratti a tempo determinato, anno 2022 (valori %)

Settore	F	M
Estrazione	2,17	6,10
Manifattura	9,73	9,30
Energia	4,50	2,14
Acqua	8,52	11,93
Costruzioni	11,56	26,30
Commercio	19,02	14,01
Trasporto	14,98	19,93
Alloggio/ristorazione	31,36	29,40
ICT	6,31	4,65
Finanza/assicurazioni	2,93	2,17
Immobiliare	12,12	12,37
Att. Professionali/Scientifiche	13,16	14,13
Noleggio/agenzie viaggio	41,70	47,42
PA	4,35	6,94
Istruzione	32,51	35,23
Sanità	19,83	17,90
Arte-Sport-Intrattenimento	23,97	21,05
Altri Servizi	18,57	18,84
Servizi alla famiglia	8,17	7,92
ONG	8,89	6,75

L'incidenza di contratti a tempo determinato è più elevata al Sud rispetto al Nord Italia. Prendendo in considerazione i dipendenti del settore privato, sempre nel 2022, le differenze di genere si presentano più marcatamente in Molise dove il 28,70% delle donne ha un contratto di lavoro a tempo determinato a fronte del 24,50% degli uomini; in Calabria, in cui le quote di donne con un tempo determinato sono pari a 27,50% contro il 24,80% degli uomini e in Sicilia in cui il 27,10% delle donne ha un contratto determinato vs il 25,29% per gli uomini (**Grafico 3.9**). Il **Grafico 3.10** ci consente di apprezzare il differenziale uomo-donna rispetto ai contratti di lavoro a tempo determinato. Questo differenziale è più elevato in Abruzzo (-4,97 p.p.), in Umbria (-4,52 p.p.) e in Valle d'Aosta (- 4,50 p.p.).

Grafico 3.9 - Distribuzione dei contratti a tempo determinato tra le regioni italiane (valori %)

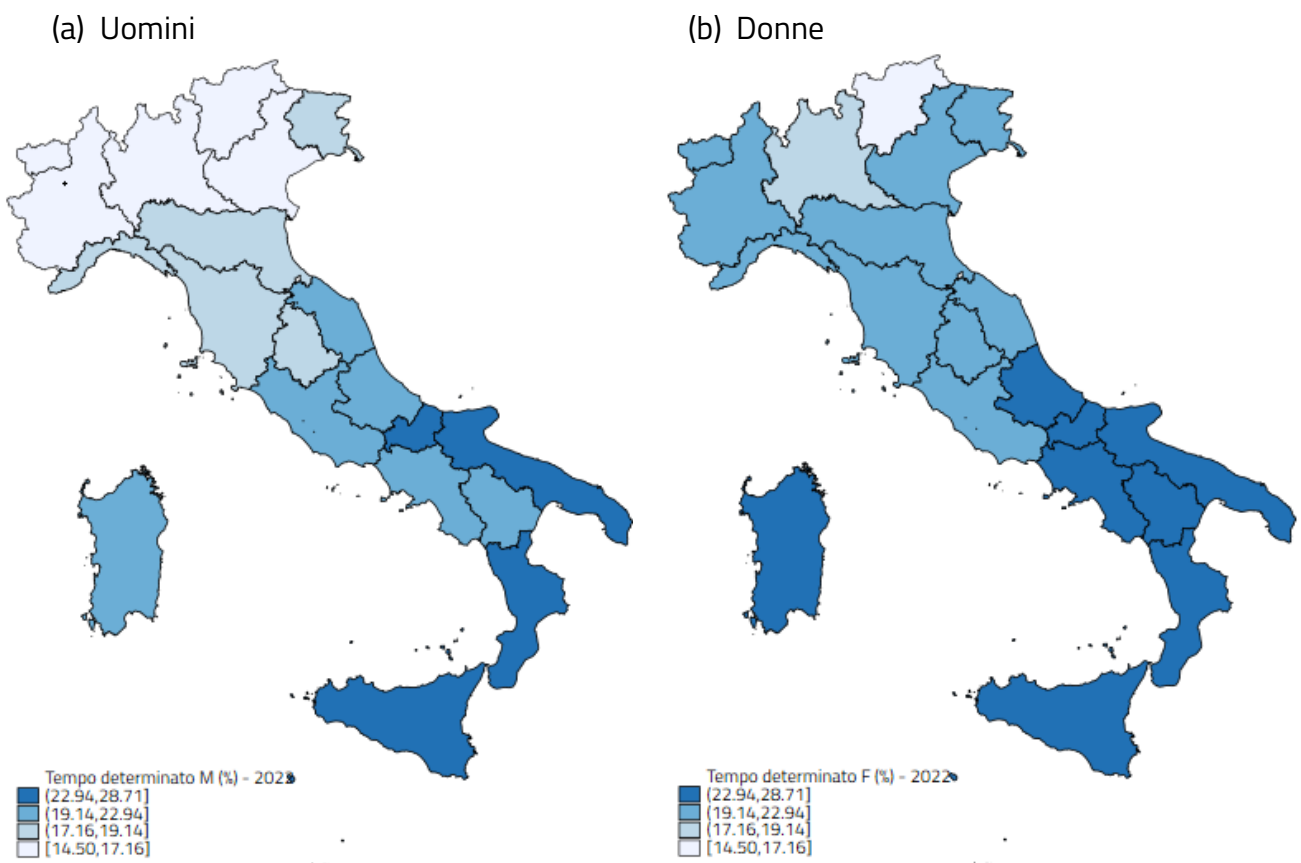


Grafico 3.10 - Differenziale Uomo-Donna nei contratti a tempo determinato

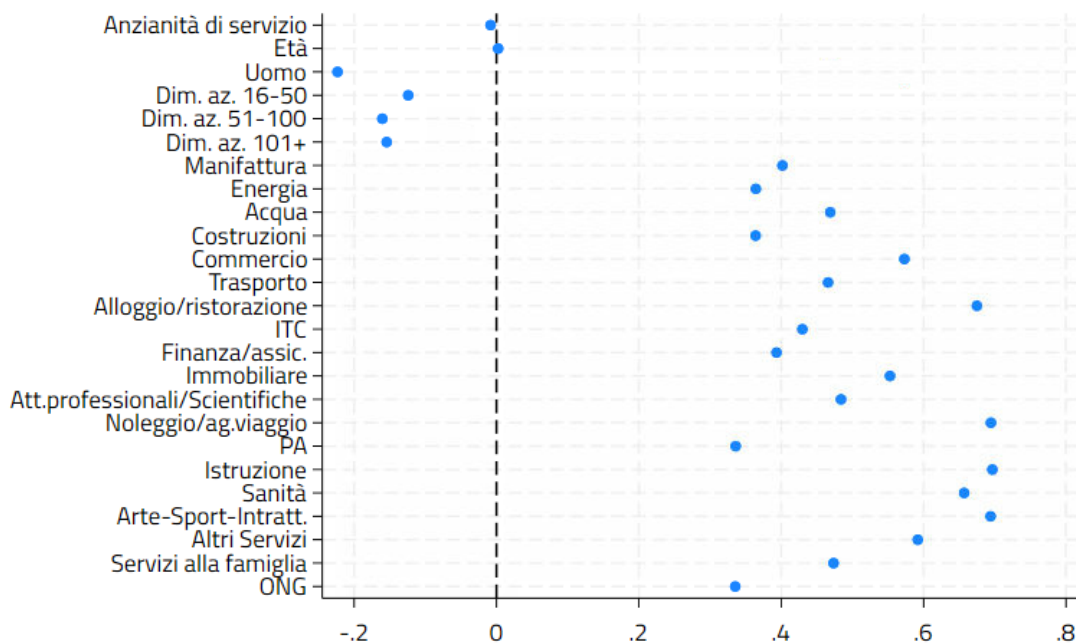


3.4 Analisi multivariata

Data la forte diffusione del lavoro part-time tra le donne occupate nel settore privato non agricolo abbiamo cercato di capire da cosa dipenda la probabilità di utilizzare questa forma contrattuale. A tale scopo abbiamo stimato un modello di probabilità lineare in cui la variabile dipendente è una variabile dicotomica che prende valore pari a 1 se il lavoratore o la lavoratrice occupa una posizione part-time e 0 altrimenti e le variabili esplicative sono una serie di caratteristiche individuali (quali il genere e l'età) e lavorative (quali l'anzianità di servizio, la dimensione di impresa e il settore di occupazione, con il settore delle Estrazioni lasciato come categoria di riferimento). In questo modo è possibile esaminare l'effetto esercitato da ciascuna variabile esplicativa a parità di tutte le altre.

Il **Grafico 3.11** riporta i coefficienti dell'analisi multivariata. Osservando il grafico, si evince come la probabilità di svolgere un'attività lavorativa part-time, anche a parità di altre condizioni, quale settore produttivo, dimensione aziendale ecc., diminuisca nel caso in cui il lavoratore sia di sesso maschile. A parità di altre condizioni, gli uomini hanno quindi una minore probabilità di lavorare part-time rispetto alle donne di circa 20 p.p.

Grafico 3.11 - Coefficiente di regressione OLS, variabile dipendente: posizione lavorativa part-time



Per meglio comprendere l'esistenza di differenze di genere in ambito lavorativo a livello territoriale si è scelto di stimare il modello di probabilità lineare prima descritto separatamente per ogni regione. L'analisi è stata svolta per l'anno 2022. Nel **Grafico 3.12**, sono raffigurati i coefficienti della variabile esplicativa che assume valore pari a 1 nel caso il lavoratore sia di genere maschile. Dall'analisi emerge che, a parità di una serie di altre condizioni, in tutte le regioni italiane l'essere uomo rende meno probabile svolgere un lavoro a tempo part-time. Questa evidenza è particolarmente accentuata in alcune regioni Italiane, come la Liguria, il Veneto, il Trentino Alto Adige, il Friuli Venezia Giulia e la Basilicata. Nonostante la similitudine con quanto riportato nel **Grafico 3.7**, poiché adesso si tiene conto anche di alcune caratteristiche individuali e lavorative specifiche ai due gruppi considerati, il gap tra uomini e donne nell'utilizzo di questo tipo di contratti è meno marcato, con differenze che vanno da 16 p.p. a 31 p.p.

Grafico 3.12 - Coefficienti di regressione OLS, variabile dipendente:
 lavoratore a tempo part-time (anno 2022)



La stessa analisi di regressione multivariata è stata effettuata considerando come variabile dipendente il numero di giorni retribuiti e come variabili esplicative, oltre al genere del lavoratore, altre caratteristiche individuali e lavorative quali l'anzianità di servizio, la dimensione di impresa e il settore di occupazione. I coefficienti dell'analisi multivariata, rappresentati nel **Grafico 3.13**, mostrano come l'essere un lavoratore di sesso maschile incida positivamente, ceteris paribus, sul numero di giorni retribuiti. Anche con riferimento al numero di giorni retribuiti, per meglio investigare le differenze esistenti a livello territoriale, il modello sopra descritto è stato stimato separatamente per ogni regione. Nel **Grafico 3.14**, vengono mostrati i coefficienti che la variabile esplicativa assume nel caso in cui il lavoratore sia di genere maschile. Dall'analisi emerge che, a parità di una serie di altre condizioni, in tutte le regioni italiane, l'essere uomo rende più probabile avere un numero di giorni retribuiti maggiore rispetto alle donne. Il gap, atteso che si tiene conto delle caratteristiche individuali e lavorative, tende ad essere più contenuto rispetto a quello evidenziato nel **Grafico 3.3**. Tuttavia, anche a parità di altre caratteristiche gli uomini tendono a lavorare un maggior numero di giorni, con una variabilità tra le diverse regioni che va da un gap minimo di 5 giorni a uno massimo di 32 giorni.

Grafico 3.13 - Coefficiente di regressione OLS, variabile dipendente: giorni retribuiti

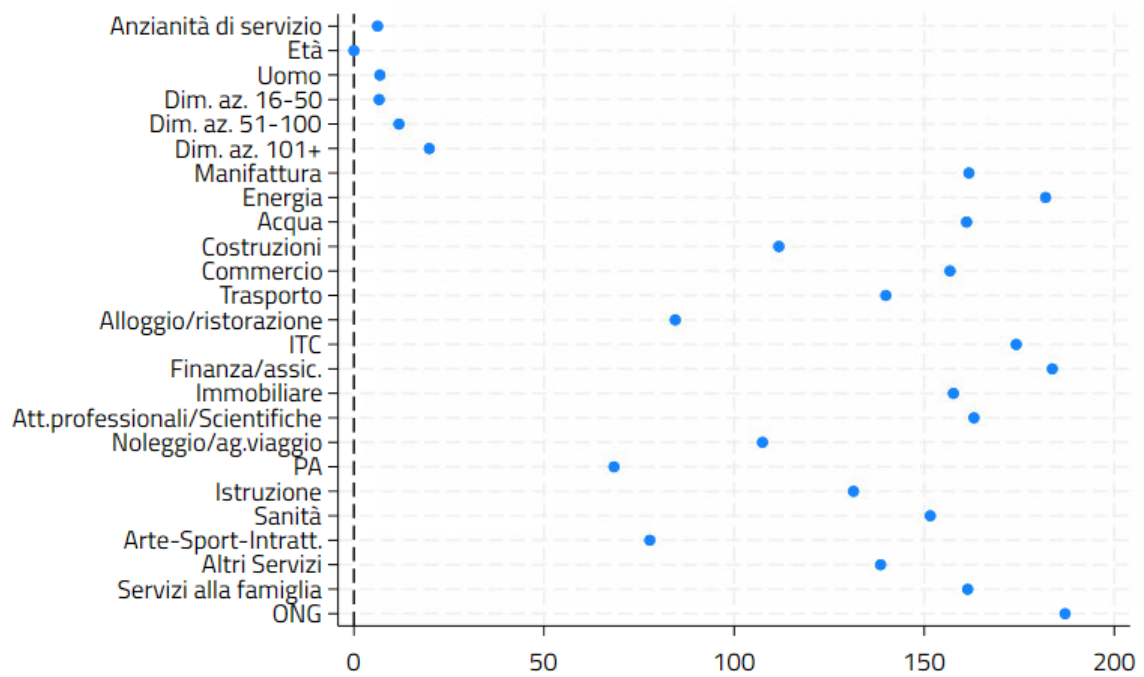
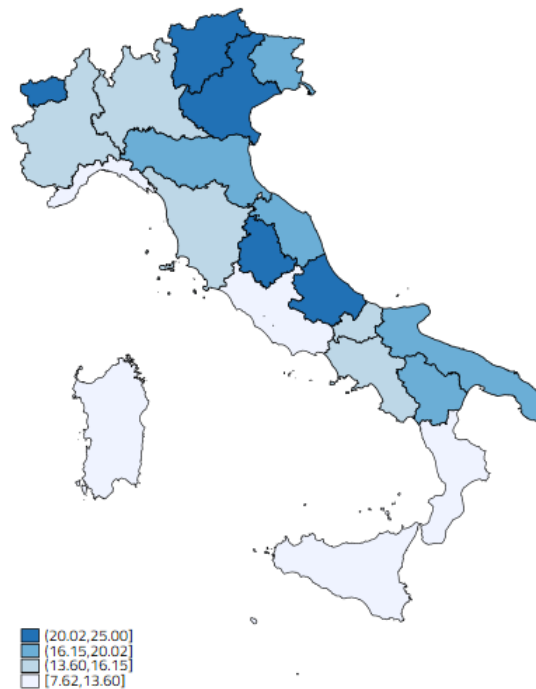


Grafico 3.14 - Coefficienti di regressione OLS, variabile dipendente: giorni retribuiti



Le differenze di genere nel settore pubblico

04

Introduzione

In questa parte dell'Analisi si esaminano alcuni aspetti delle differenze di genere relativamente al settore pubblico⁷. Le particolarità di tale settore, sia nella struttura che nelle modalità di accesso e di progressione di carriera, giustificano la sua analisi come ambito di studio autonomo. Proprio per le sue peculiarità (accesso e progressioni regolamentati, elevate tutele) ci si aspetterebbe di osservare un basso o addirittura assente divario di genere.

Per realizzare l'analisi è stata costruita una banca dati dei lavoratori dipendenti nel settore pubblico, dal 2014 al 2021⁸. Sono stati eliminati i rapporti di lavoro con durata inferiore alle 4 settimane all'anno, al fine di escludere i lavoratori altamente occasionali. Sono poi state costruite le variabili di interesse, come le caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori (età, genere), alcune variabili relative alla tipologia contrattuale (tempo indeterminato/determinato, full-time/part-time, giorni retribuiti, provincia di lavoro, anno in cui è stata prestata l'attività lavorativa) e le variabili retributive (retribuzione annua, retribuzione giornaliera)⁹. Per queste ultime, sono stati considerati sia i valori nominali che reali¹⁰. Utilizzando i dati dell'Osservatorio statistico Enti Pubblici per l'arco temporale 2014-2021, si rileva che il numero dei dipendenti pubblici per il periodo osservato si attesta attorno ai 3,3 milioni di lavoratori (3,36 milioni nel 2014 e 3,34 milioni nel 2021), di cui mediamente i 2/3 circa sono donne (la metà delle quali lavora nel comparto Scuola). A differenza del settore privato, il settore qui in esame è caratterizzato da una spiccata femminilizzazione.

Il Capitolo presenta in prima istanza, nel paragrafo 4.1, un'analisi descrittiva delle retribuzioni medie annuali e giornaliere di uomini e donne, tenendo conto anche delle giornate mediamente retribuite durante l'anno ed il ricorso ad alcuni contratti atipici (part-time e tempo determinato). Si procede poi, nel paragrafo 4.2, al vaglio dei differenziali retributivi tramite un'analisi di regressione che utilizza diverse specificazioni che tengono anche conto delle caratteristiche del

⁷ Con la dizione «dipendenti pubblici» s'intendono i soggetti iscritti ai fini del trattamento pensionistico a una delle seguenti gestioni: Cassa Trattamenti Pensionistici dei dipendenti dello Stato (CTPS); Cassa Pensioni Dipendenti Enti locali (CPDEL); Cassa Pensioni Insegnanti (CPI); Cassa Pensioni Sanitari (CPS); Cassa Ufficiali Giudiziari (CPUG). Sono inoltre inclusi i lavoratori dell'INPS (anche se iscritti al FPLD).

⁸ Si considerano i dati della lista PosPa disponibili sulla piattaforma Visitinps. Occorre evidenziare come una quota decisamente contenuta dei lavoratori nell'archivio Uniemens fa riferimento, in realtà, a lavoratori pubblici che versano nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD). In questa analisi si assume che, essendo tale quota contenuta, l'impatto sui risultati che si andranno a presentare è da intendersi come trascurabile.

⁹ In entrambi i casi ci si riferisce all'imponibile previdenziale.

¹⁰ Per i lavoratori a tempo parziale, si considera il salario settimanale *full-time equivalent*, cioè si considerano le settimane utili oltre a quelle retribuite.

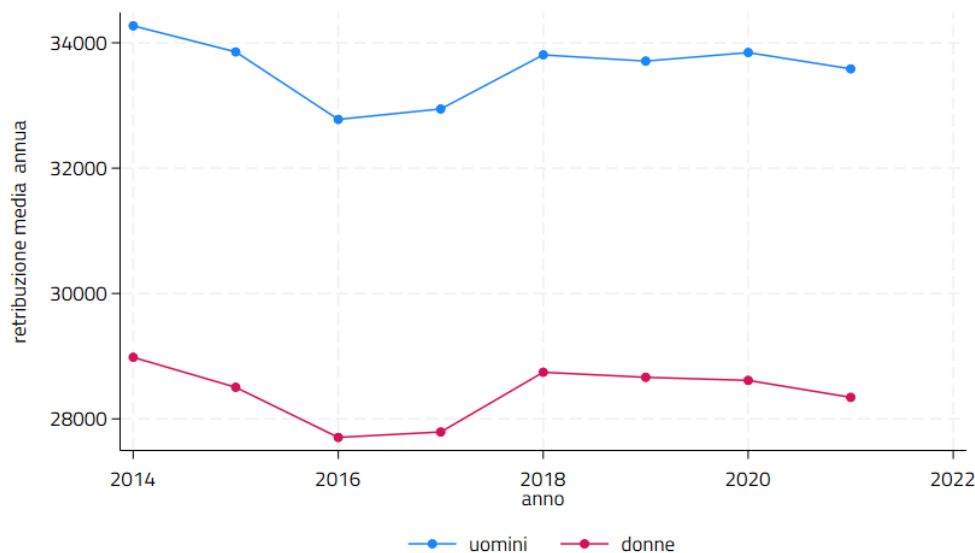
lavoratore e della sua posizione lavorativa. Tale analisi viene poi replicata, nel paragrafo 4.3, a livello di comparto e poi a livello regionale per verificare eventuali eterogeneità.

Successivamente, nel paragrafo 4.4, il divario di genere viene esaminato suddividendo la distribuzione dei salari in decili ed analizzando la differenza nella probabilità di ricadere in ogni decile tra uomini e donne. Infine, nell'ultimo paragrafo, si presenta un'analisi descrittiva sulla probabilità di transizione dal settore pubblico al privato.

4.1 Analisi descrittiva

Iniziamo l'analisi considerando il reddito annuale medio (nominale) distinto per uomini e donne. Dal **Grafico 4.1**, che si riferisce al periodo che va dal 2014 al 2021, emerge un differenziale retributivo nominale annuo tra uomini e donne di un certo rilievo (€5.200) e piuttosto costante nel tempo: infatti, per i primi il reddito medio annuo si attesta a €33.600, mentre per le donne esso è pari a €28.400 (nel settore privato, analizzato nel precedente Capitolo, si riscontrano valori più bassi per le retribuzioni medie annue, ed un maggiore differenziale di genere, che per tale settore è di circa €6.000).

Grafico 4.1- Retribuzione media annua distinta per uomini e donne dal 2014 al 2021

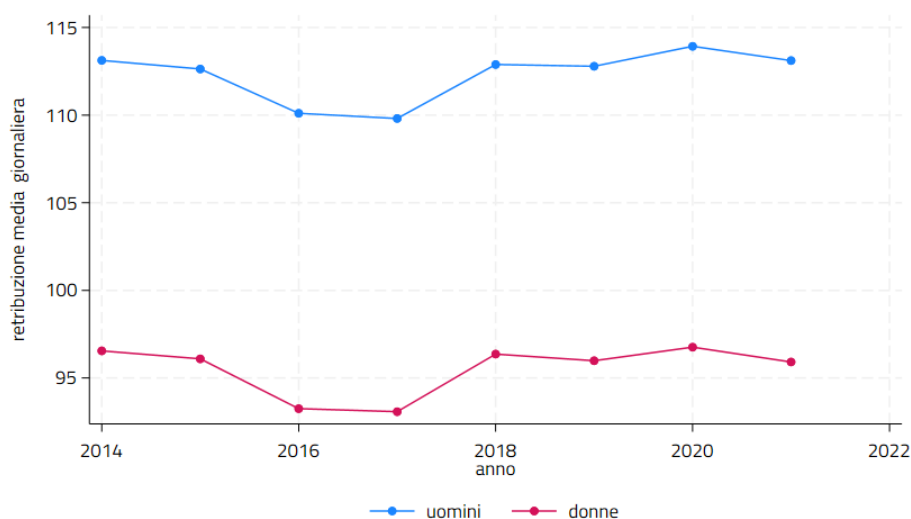


Per comprendere le cause sottostanti al divario di genere nelle retribuzioni annue percepite dai lavoratori occupati nel settore pubblico abbiamo provato a guardare distintamente alle due componenti che concorrono a determinarli, ossia il salario ricevuto per ogni giorno di lavoro e il numero dei giorni di lavoro prestati durante l'anno.

Iniziamo esaminando il salario medio giornaliero. Come evidenziato nel **Grafico 4.2**, emerge una disparità retributiva di genere significativa. Nel periodo considerato, le donne presentano un valore medio della retribuzione giornaliera nominale di circa €95, mentre per gli uomini tale valore si mantiene costantemente al di sopra dei €110, arrivando a toccare i €114 negli ultimi anni. In media nel periodo considerato il differenziale di genere nella retribuzione giornaliera è di circa €17. Sembrerebbe, quindi, che la differenza nella retribuzione giornaliera ricevuta da donne e uomini giochi un ruolo rilevante per spiegare almeno una parte della differenza retributiva annuale.

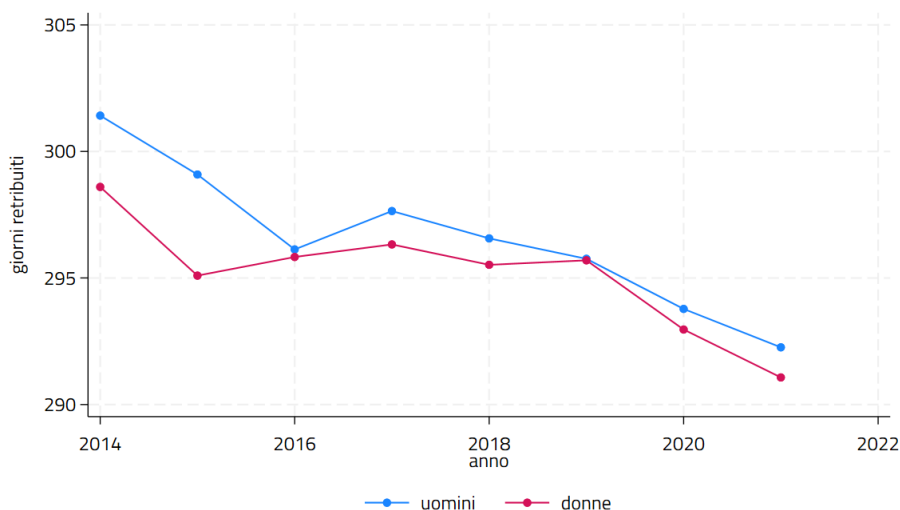
Effettuando una comparazione con il settore privato, analizzato nel Capitolo 3, notiamo che in tale settore i livelli medi della retribuzione giornaliera sono più bassi sia per le donne che per gli uomini (€91 e €101 rispettivamente), con un differenziale di genere di €10 e quindi minore di quello riscontrato nel settore pubblico.

Grafico 4.2 - Retribuzione media giornaliera distinta per uomini e donne dal 2014 al 2021



Per quel che riguarda, invece, il numero totale di giorni lavorati in ciascun anno, il **Grafico 4.3** riporta la media dei giorni retribuiti per ogni anno separatamente per uomini e donne. Nel periodo considerato si evidenzia una lieve differenza nei giorni retribuiti tra uomini e donne a favore dei primi. Nel corso del tempo tale differenza si attenua e si nota una generale tendenza alla diminuzione dei giorni retribuiti durante il periodo considerato per entrambe le categorie (si passa da circa 300 giorni a poco più di 290; segno, probabilmente, di un sempre maggior ricorso ai contratti atipici anche nella PA). Tale evidenza si discosta in maniera rilevante da quanto riscontrato per il settore privato dove il numero di giorni retribuiti annui è fortemente differenziato per genere.

Grafico 4.3 - Giorni retribuiti distinti per uomini e donne dal 2014 al 2021



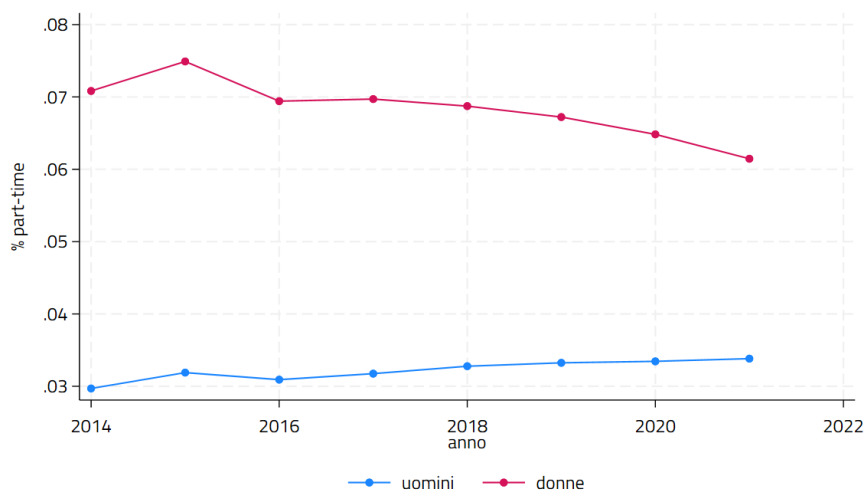
Per meglio comprendere cosa spieghi la, seppur contenuta, differenza di genere nel numero medio di giorni lavorati, abbiamo esaminato il ricorso a due tipologie di contratti atipici: il part-time ed il tempo determinato.

Nel **Grafico 4.4** si osserva l'andamento dell'uso dei contratti part-time (percentuale di lavoratori occupati nel settore pubblico con questa forma contrattuale per anno) separatamente per uomini e donne. Sebbene nell'arco temporale di riferimento l'incidenza di questa forma contrattuale tra le donne sia in diminuzione di un punto percentuale (dal 7% del 2014 al 6% del 2021), essa è comunque ben superiore a quella riscontrata per gli uomini che si è mantenuta vicino al 3%¹¹. Tale

¹¹ Come si è visto nel Capitolo 3 di questa Analisi, nel settore privato l'incidenza del part-time tra le donne è molto più alto, con un valore di circa il 48% nel 2022, contro circa il 17% degli uomini.

differenza può dipendere dal maggior carico di lavoro domestico e familiare che ricade sulle spalle delle donne, che le può far propendere, più degli uomini, verso tale tipologia contrattuale.

Grafico 4.4 - Incidenza contratti part-time distinta per uomini e donne dal 2014 al 2021



La seconda tipologia contrattuale riguarda i contratti a tempo determinato. Come mostrato nel **Grafico 4.5**, l'incidenza dei contratti a tempo determinato cresce nel tempo sia per gli uomini che per le donne (ciò conferma come il datore di lavoro pubblico abbia accresciuto il ricorso a tale tipologia contrattuale negli anni), con un differenziale di genere che tende ad aumentare nel tempo, con un'incidenza nel 2021 del 15% per gli uomini e del 20% per le donne¹². Questo incremento dipende soprattutto dai supplenti nel comparto Scuola (nel 2021 se ne stimano circa 380.000) che sono prevalentemente donne. Un ulteriore elemento che potrebbe incidere sui differenziali retributivi di genere è l'età media dei dipendenti maschi e femmine. Generalmente, infatti, la retribuzione tende ad essere correlata agli avanzamenti di carriera e all'anzianità di servizio che dipendono, oltre che da altri fattori, anche dall'età del lavoratore. Il **Grafico 4.6** mostra come l'età media delle donne nel settore pubblico sia, nel periodo considerato, sistematicamente più bassa rispetto a quella degli uomini. Una differenza che, sebbene nel tempo tenda a ridursi, nel 2021 è ancora pari a circa un anno, con un'età media per gli uomini di circa 50 anni e per le donne di 49.

¹² Come si è visto in precedenza, anche nel settore privato, sebbene il ricorso ai contratti atipici sia decisamente più frequente che nel settore pubblico (si veda paragrafo 3.1), il differenziale tra i sessi è piuttosto contenuto (+1,2 p.p. per le donne in media tra il 2010 ed il 2022).

Grafico 4.5 - Incidenza contratti a tempo determinato distinta per uomini e donne dal 2014 al 2021

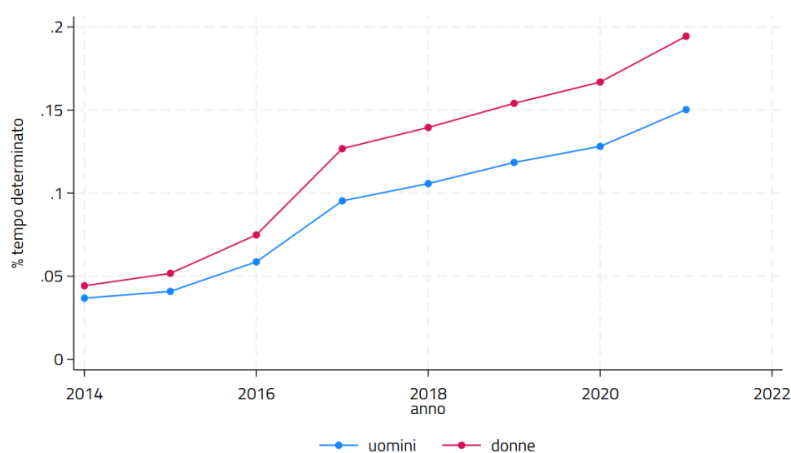
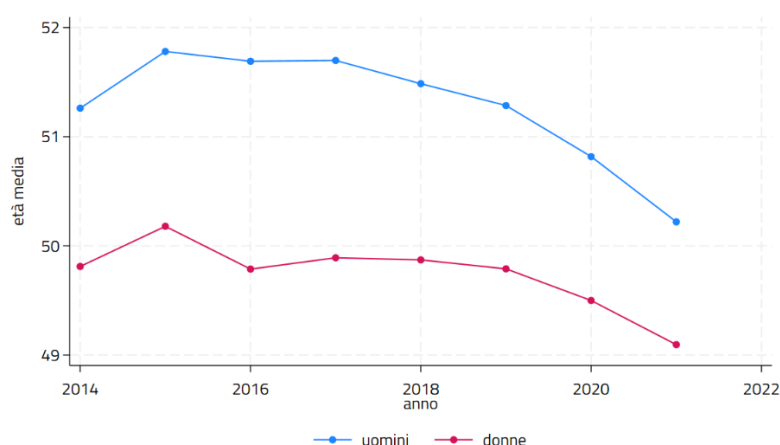


Grafico 4.6 - Età media per uomini e donne dal 2014 al 2021



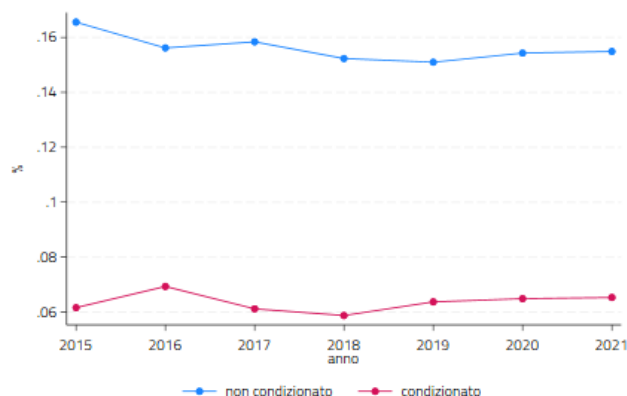
4.2 L'evoluzione nel corso del tempo delle differenze salariali tra uomini e donne

In questo paragrafo, allo scopo di poter valutare le differenze nelle retribuzioni percepite da uomini e donne a parità di una serie di altri fattori, si presenta un'analisi di regressione multivariata (OLS) che ha come variabile dipendente alternativamente due tipologie di retribuzione, quella annuale e quella giornaliera (in termini nominali). Essendo la variabile dipendente in logaritmi, il coefficiente della variabile binaria, che prende valore pari a 1 per i lavoratori e pari a 0 per le lavoratrici, ci fornisce la differenza percentuale tra i redditi degli uomini e quelli delle donne.

Il **Grafico 4.7** riporta i coefficienti di regressione lineare che misurano il differenziale retributivo tra uomini e donne occupate nel settore pubblico dal 2014 al 2021. Il modello “non condizionato” è stimato considerando il genere come unica variabile esplicativa ed è, pertanto, una misura grezza del differenziale di genere della retribuzione annua. Il secondo modello “condizionato” è, invece, stimato considerando come variabili indipendenti, oltre che il genere del lavoratore, anche alcune caratteristiche individuali (un polinomio di terzo ordine dell’età) e contrattuali (contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo parziale, numero di giorni retribuiti, provincia di lavoro) e il comparto occupazionale (Scuola, Enti locali, Ministeri, Università, Sistema Sanitario Nazionale, altro) e, quindi, misura l’impatto del genere sulla retribuzione, per comparto di appartenenza e a parità di altre condizioni.

Come si nota dal **Grafico 4.7**, il differenziale “non condizionato” della retribuzione annua nominale (linea blu), nell’anno precedente la crisi pandemica, si aggira intorno al 15%, mostrando una tendenza in lieve aumento nel 2020 e nel 2021. Questo divario tende a diminuire quando si transita dal modello non condizionato (linea blu) a quello condizionato (linea rossa). Nel 2021 il divario nelle retribuzioni annuali è pari a circa il 16% quando si considera il differenziale non condizionato e pari a circa il 6% quando si considera quello condizionato, cioè quello che confronta donne e uomini con stessa tipologia contrattuale e che lavorano nello stesso comparto.

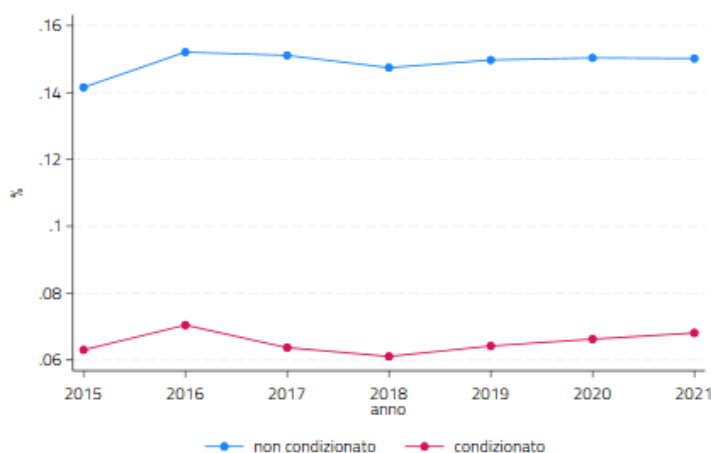
Grafico 4.7 - Differenziale retribuzione annua



Note. Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione annua in termini nominali. Nel modello non condizionato non si includono controlli, a parte la dummy uomo, mentre nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell’età, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di giornate retribuite, effetti fissi di comparto ed effetti fissi di provincia di lavoro.

Il **Grafico 4.8** mostra, invece, l'andamento del differenziale retributivo di genere nella retribuzione giornaliera. Il gap nominale non condizionato nel periodo considerato oscilla tra circa il 15% e il 14%. Nel 2019 è pari al 15% e nel 2020, nonostante lo shock della pandemia, si mantiene stabile. Quando si tiene conto delle caratteristiche individuali, contrattuali e di comparto (linea rossa nel grafico) il divario oscilla tra il 7% e 6%.

Grafico 4.8 - Differenziale di retribuzione giornaliera



Note. Nel grafico sono riportati per ciascun anno i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione giornaliera in termini nominali. Nel modello non condizionato non si includono controlli, a parte la dummy uomo, mentre nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di giornate retribuite, effetti fissi di comparto ed effetti fissi di provincia di lavoro.

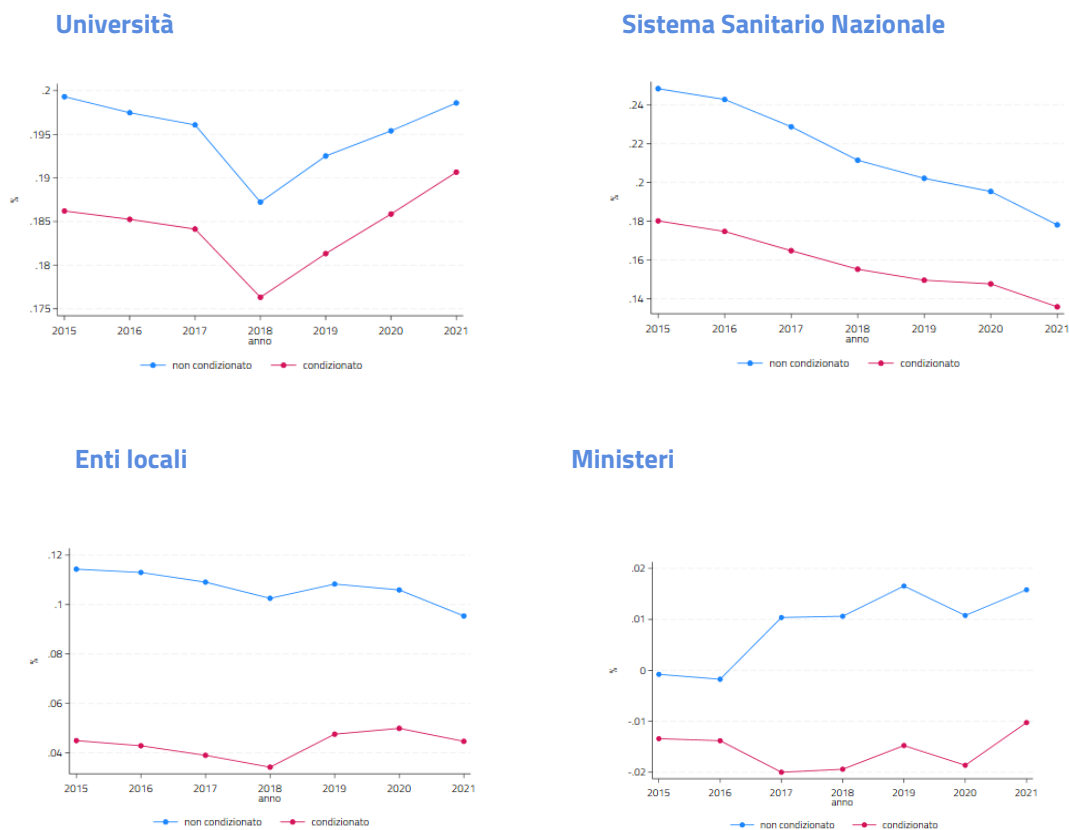
4.3 Le differenze settoriali e territoriali

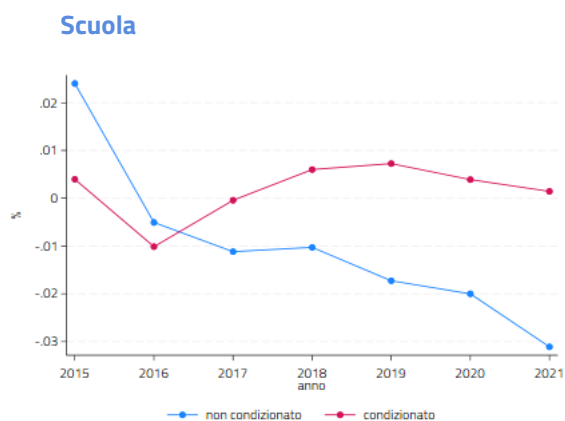
In questo paragrafo si verifica l'esistenza di eventuali eterogeneità a livello di comparto e a livello geografico. Poiché le differenze di genere sono simili per la retribuzione annua e quella giornaliera, focalizziamo la nostra attenzione su questa variabile. Tuttavia, un quadro molto simile emerge anche considerando la retribuzione annua. Allo scopo di esaminare il divario di genere nella retribuzione giornaliera per ogni comparto del settore pubblico, abbiamo stimato i due modelli di regressione descritti nel paragrafo precedente separatamente per ciascuno di essi. Si è considerato il valore nominale della retribuzione giornaliera, ma i risultati sono molto simili a quelli di seguito discussi anche qualora si consideri il valore reale.

Dal **Grafico 4.9**, si nota che il differenziale salariale di genere è particolarmente elevato nel comparto dell'Università dove si osserva un divario, a parità di età e condizione contrattuale, che, a partire dal 2018, mostra un trend crescente attestandosi nel 2021 a circa il 19%. Ciò è probabilmente dovuto al fatto che in questo comparto gli uomini sono più presenti tra le posizioni

meglio retribuite, come quella dei professori, mentre le donne più frequentemente svolgono compiti amministrativi. Un elevato gap salariale si osserva anche nel comparto del Sistema Sanitario Nazionale, in cui il differenziale di genere condizionato nel 2021 è pari a circa il 14%. Tra i lavoratori occupati negli Enti locali il gap condizionato è invece di circa il 4%. Nei Ministeri, invece, il gap non condizionato è molto piccolo e inferiore al 2%, mentre quello condizionato è addirittura in favore delle donne. Un caso particolare è quello del comparto Scuola dove gli uomini tendono a guadagnare in media salari giornalieri inferiori da quelli ottenuti dalle donne con un differenziale non condizionato di circa -2%. Il differenziale condizionato è, invece, vicino allo zero, indicando che a parità di caratteristiche individuali e contrattuali le donne e gli uomini occupati in questo settore percepiscono la stessa retribuzione. La differenza che notiamo tra il differenziale condizionato e quello non condizionato deriva dal fatto che le donne che lavorano in questo comparto tendono, rispetto agli uomini, ad essere più spesso in ruolo (a tempo indeterminato) e, quindi, se non si tiene conto di questo aspetto, risultano percepire una retribuzione più alta rispetto gli uomini.

Grafico 4.9 - Differenziale della retribuzione giornaliera per comparto





Note. Nel grafico sono riportati per ogni anno e per ogni comparto i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione in cui la variabile dipendente è il logaritmo della retribuzione giornaliera in valore nominale. Nel modello non condizionato non si includono controlli, a parte la dummy uomo, mentre nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di giornate retribuite ed effetti fissi di provincia di lavoro.

Si è, inoltre, proceduto a verificare se i differenziali salariali sono diversi tra le regioni italiane. Eventuali differenze possono dipendere da molteplici fattori, tra cui certamente un ruolo di primo piano viene svolto dalla maggiore o minore presenza di alcuni comparti nell'area geografica. Tenendo presente questo aspetto, abbiamo stimato il differenziale di genere del salario giornaliero (nominale) separatamente per ciascuna regione, usando il modello di regressione prima descritto e restringendo l'analisi al 2021. Le specificazioni utilizzate sono nuovamente quella "non condizionata" (con la sola variabile esplicativa individuata dal genere del lavoratore) e quella "condizionata", dove si tiene conto di alcune variabili di controllo (polinomio di terzo grado dell'età, part-time, tempo determinato, numero di giorni retribuiti), effetti fissi di comparto e di provincia di lavoro, oltre al genere del lavoratore.

Una sintesi dei risultati ottenuti è riportata nelle mappe riprodotte nel **Grafico 4.10**, separatamente per il modello non condizionato a) e condizionato b) ¹³. Per ogni mappa le diverse intensità di colorazione indicano una differente magnitudo del gender gap nelle retribuzioni giornalieri. Laddove il blu è più intenso si ha un differenziale delle retribuzioni medie giornalieri più favorevole agli uomini. Man mano che il colore si attenua tale differenziale diminuisce, e in taluni casi addirittura si inverte (in questo caso il coefficiente diventa negativo, indicando un vantaggio per le donne).

Si nota come il differenziale retributivo, con accenti diversi, sia favorevole agli uomini in quasi tutte le regioni, anche se nelle regioni del Sud Italia si riscontrano differenze molto contenute. Nel

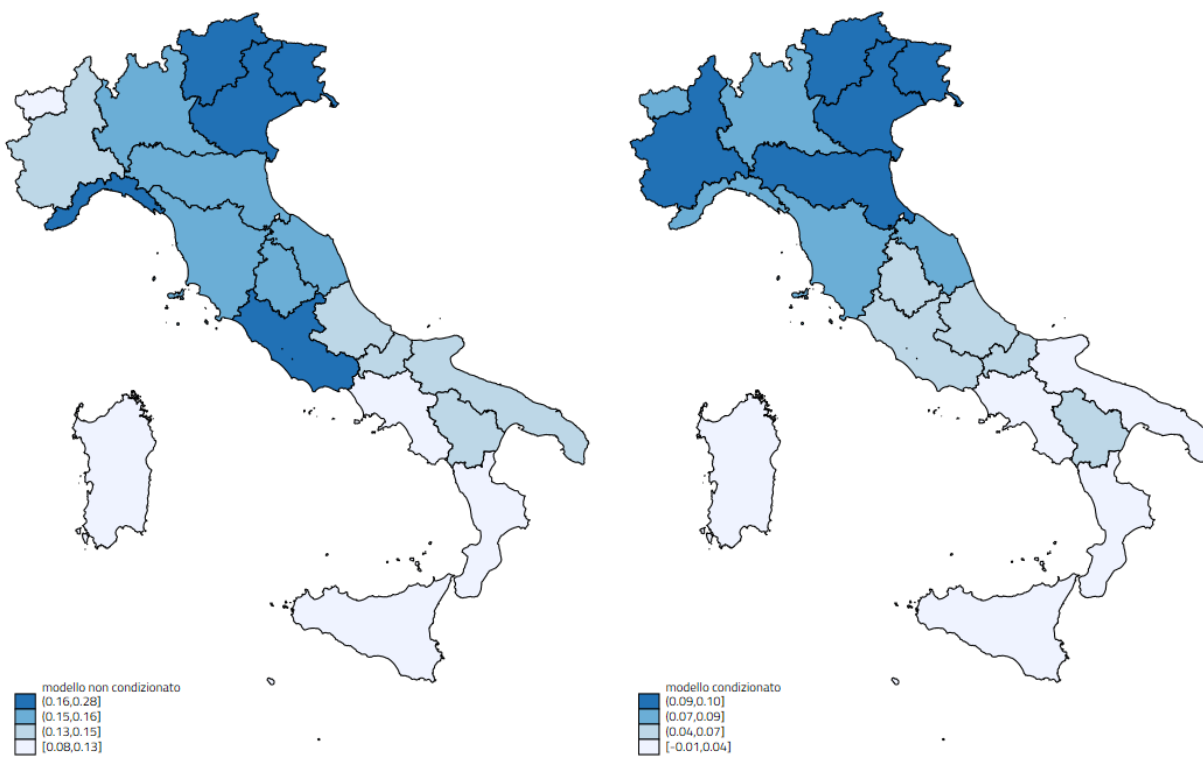
¹³ Nelle mappe qui inserite sono riportati i risultati dei coefficienti di regressione ottenuti come descritti nel testo per il solo 2021.

pannello b), dove è riportato il modello condizionato, si nota come le regioni con colorazione più intensa siano prevalentemente quelle del Nord Italia. Inoltre, controllando per le caratteristiche individuali e lavorative specifiche di ciascuno dei due gruppi considerati, il differenziale retributivo a favore degli uomini diminuisce. Nel caso della Calabria e della Campania esso diventa addirittura favorevole alle donne. Un quadro molto simile si delinea anche quando, anziché considerare la retribuzione giornaliera, si fa riferimento a quella annua (risultati non riportati). Il minor differenziale di genere che si riscontra nelle regioni del Sud Italia può dipendere sia da una minore presenza in queste regioni di comparti caratterizzati da un maggior gender gap, sia dal fatto che, essendo queste regioni caratterizzate da una scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le donne occupate tendono ad avere caratteristiche migliori rispetto agli uomini.

Grafico 4.10 - Gap retribuzione media giornaliera per regione (anno 2021)

Gender gap retribuzione giornaliera- 2021 a)

Gender gap retribuzione giornaliera- 2021 b)



Note. Nella mappa si riporta per ciascuna regione il coefficiente attratto dalla dummy uomo nella stima del modello non-condizionato e condizionato (polinomio di terzo grado dell'età, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di giornate retribuite, effetti fissi comparto e di provincia di lavoro).

4.4 Le differenze di genere e la distribuzione delle retribuzioni nel settore pubblico

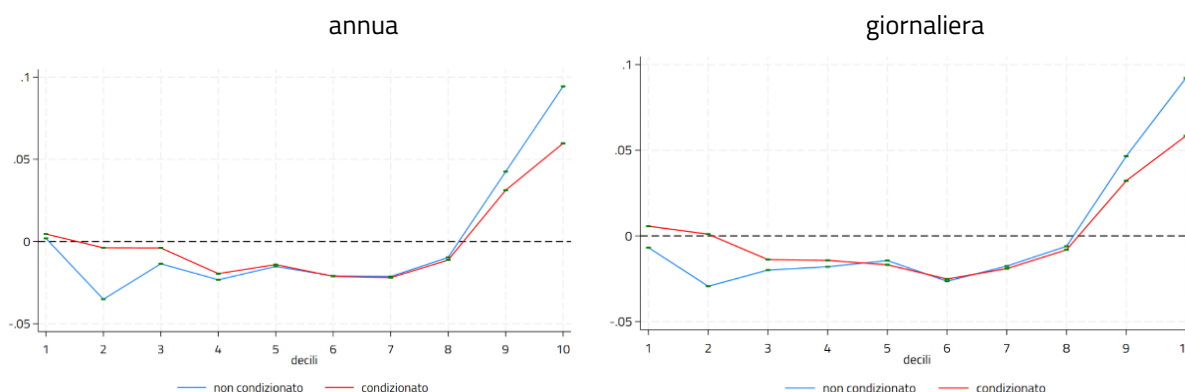
In questa sezione andiamo ad esaminare la presenza delle donne nei diversi decili della distribuzione della retribuzione annua e della retribuzione giornaliera (nominale), procedendo a suddividere la distribuzione in decili e poi ad analizzare la differenza nella probabilità di ricadere in ogni decile per uomini e donne.

Nel **Grafico 4.11** sono riportati i coefficienti di due regressioni lineari in cui stimiamo la probabilità di ricadere in ogni decile della distribuzione della retribuzione annua e giornaliera; ogni linea corrisponde alla differenza nella probabilità di trovarsi in un dato decile tra uomini e donne. Le due linee corrispondono alla specificazione non condizionata (senza controlli) e alla specificazione condizionata.

Nell'osservare il **Grafico 4.11** si nota che gli uomini hanno una probabilità più bassa rispetto alle donne di ricadere, in termini di retribuzione sia annua che giornaliera, nei primi sette decili della distribuzione. La differenza, tuttavia, è piuttosto esigua e, nella specificazione che controlla per le caratteristiche individuali, lavorative e di comparto, spesso tende ad essere pari a zero. L'inversione del segno del coefficiente avviene dopo l'ottavo decile. Questo significa che vi è una probabilità maggiore per gli uomini di ricadere negli ultimi due decili della distribuzione rispetto alle donne. Tale probabilità tende ad essere più alta nella specificazione senza controlli rispetto a quella condizionata. Ad esempio, la probabilità che gli uomini ricadano nel decimo decile nella specificazione condizionata è del 5% circa superiore alla probabilità delle donne di ricadere in tale decile, mentre in quella non condizionata tale percentuale è vicina al 10%.

In conclusione, dall'analisi emerge che le donne hanno una maggiore probabilità degli uomini di ricadere nei decili medio-bassi della distribuzione (conclusioni non troppo dissimili, anche se più accentuate con un vantaggio a favore degli uomini già a partire dal settimo decile, sono state riscontrate nel paragrafo 2.4 per il settore privato), mentre, viceversa gli uomini hanno maggiore probabilità di ritrovarsi negli ultimi due decili della distribuzione. Le probabilità così rilevate, sono più marcate nella specificazione non condizionata rispetto a quella in cui si tiene conto delle variabili individuali, lavorative e di comparto.

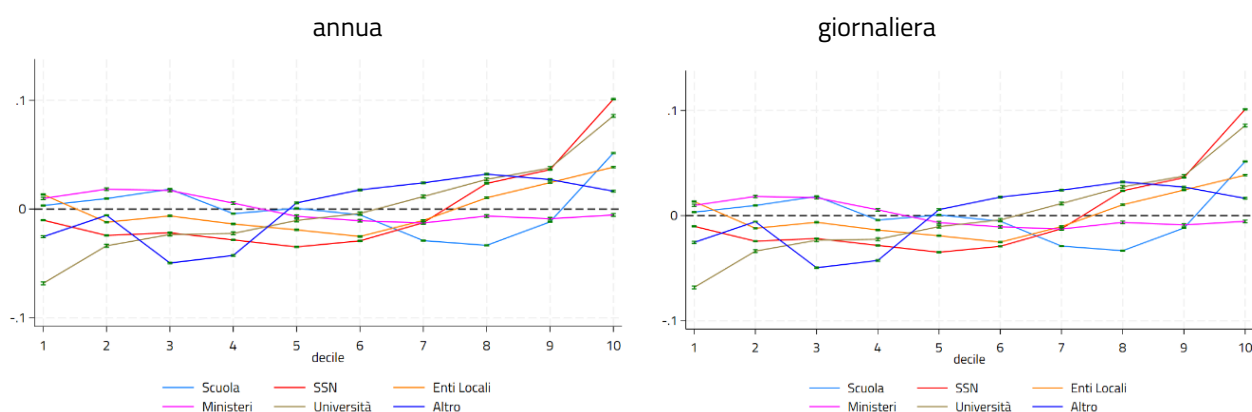
4.11 - Differenza di genere nella probabilità di ricadere in ogni decile della distribuzione della retribuzione annua e giornaliera



Note. Nel grafico sono riportati i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione lineare in cui la variabile dipendente è la probabilità di collocarsi in ogni decile della distribuzione della retribuzione annua o giornaliera. Nel modello non condizionato non si includono controlli, a parte la dummy uomo e le dummy di anno, mentre nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo e alle dummy di anni si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di giornate retribuite, effetti fissi di comparto e effetti fissi di provincia di lavoro.

La stessa analisi descritta in precedenza è stata fatta considerando separatamente ogni comparto. I risultati sono riportati nel **Grafico 4.12**, dove ogni linea è un coefficiente che misura, per ogni singolo comparto, il divario di genere, ovvero la differenza di probabilità tra uomini e donne di ritrovarsi in un determinato decile. La specificazione stimata è quella condizionata. Si nota che alcuni comparti sono "più egualitari" - la probabilità di appartenere ad un determinato decile è la medesima sia per gli uomini e che per le donne - mentre in altri comparti il divario di genere risulta più accentuato. Nello specifico nei comparti dei Ministeri e della Scuola il coefficiente risulta sempre non lontano dallo zero per quasi tutti i decili della distribuzione (solo il decimo decile della Scuola fa eccezione). Se, invece, consideriamo i comparti Enti locali, Università e SSN, notiamo che per i primi decili di distribuzione il coefficiente assume valori negativi: le donne hanno maggiore probabilità degli uomini di ricadere in questa parte della distribuzione. Man mano che si passa verso i decili più alti della distribuzione il coefficiente si avvicina allo zero fino a raggiungerlo (al sesto decile circa per l'Università, al settimo per Enti locali e SSN). L'andamento crescente prosegue fino a raggiungere il valore massimo al decimo decile, pur con differenze sensibili tra i tre comparti. Nel comparto Università, gli uomini hanno maggiore probabilità delle donne di ritrovarsi nei decili sopra il sesto; la differenza di probabilità è massima nel decimo decile dove arriva a sfiorare il 10%. Nel comparto SSN ed Enti locali tale probabilità si presenta a partire dal settimo decile in poi, per raggiungere il valore massimo al decimo decile, anche se con valori diversi; relativamente basso è negli Enti locali (poco sopra il 5%), decisamente più elevato (quasi il 10%) nel SSN.

4.12 - Differenza di genere nella probabilità di ricadere in ogni decile della distribuzione della retribuzione annua e giornaliera per comparti



Note. Nel grafico sono riportati i coefficienti di una variabile binaria (dummy) che prende valore pari a 1 per i lavoratori e 0 per le lavoratrici in una regressione lineare in cui la variabile dipendente è la probabilità di collocarsi in ogni decile specifico per settore della distribuzione della retribuzione annua o giornaliera. Nel modello non condizionato non si includono controlli, a parte la dummy uomo e le dummy di anno, mentre nel modello condizionato, oltre alla dummy uomo e alle dummy di anni si include un polinomio di terzo grado dell'età, dummy per part-time, dummy per tempo determinato, numero di giornate retribuite, effetti fissi di provincia di lavoro.

4.5 La transizione dal settore pubblico al privato: una analisi descrittiva

In questo paragrafo ci si chiede se siano facili le transizioni dal pubblico al privato (e viceversa). Inoltre, è interessante capire quali caratteristiche dei lavoratori rendono più probabile che questo evento possa avvenire. Nel seguito mostriamo una semplice analisi di sopravvivenza, costruita a partire dai dati dei dipendenti pubblici e privati. L'analisi è svolta campionando in particolare i dati nell'anno 2014. Per questi lavoratori si è ricostruito l'anno di ingresso nel mercato del lavoro e si è seguito l'esito della loro carriera fino al 2021. Si calcola, attraverso un modello di sopravvivenza¹⁴, la probabilità che un lavoratore transiti da un mercato all'altro, transizione che nel nostro modello può avvenire solo tra il 2014 e il 2021¹⁵. Nello specifico si sono stimati 2 modelli, uno a partire dai lavoratori pubblici presenti nel 2014 nel quale si calcola la probabilità che transitino nel privato prima del 2022 (**modello 1**) e dove si sono utilizzate informazioni per circa 2 milioni di dipendenti pubblici. Il secondo modello (**modello 2**) è relativo ai lavoratori del settore privato in cui si stima la probabilità che transitino nel pubblico (poco più di 12 milioni di individui). I risultati dell'analisi sono mostrati in **Tabella 4.1** dove i coefficienti sono i cosiddetti

¹⁴ Si stima un modello di rischio proporzionale di Cox, così chiamato dal nome del suo inventore. Tale modello ha come obiettivo quello di misurare la probabilità che un evento si verifichi a partire da un determinato accadimento. Il modello di Cox può aiutare a determinare la probabilità di verificarsi dell'evento, nel nostro caso transitare dal mercato pubblico al privato (o viceversa) in presenza di determinati fattori di rischio, definiti statisticamente con il termine di "covariate", fattori prognostici o caratteristiche. Nel caso esaminato le caratteristiche sono ad esempio le socio-demografiche del lavoratore o le caratteristiche del contratto di lavoro al 2014. Per il nostro modello utilizziamo il cosiddetto metodo di approssimazione Breslow per risolvere l'ottimizzazione.

¹⁵ Assumiamo pertanto che il 2014 sia l'anno in cui i lavoratori campionati iniziano ad essere a rischio di transitare da un settore all'altro. Un'assunzione forte che è necessaria data la natura dei nostri dati.

"*hazard ratio*"¹⁶. Possono facilmente essere interpretati come scostamenti percentuali da una probabilità di base che rappresenta il rischio di transitare tra settori: valori dei coefficienti uguali ad 1 rappresentano uno spostamento nullo mentre un valore di 1,2 rappresenta uno scostamento positivo del 20%. Le probabilità di base sono visibili all'ultima riga della citata Tabella e rappresentano le probabilità di transitare ad esempio "dal pubblico al privato" per un individuo tipo. Nel modello 1, che calcola la probabilità di transitare dal pubblico al privato, l'individuo tipo è un maschio, di età adulta ma sotto i 55 anni, residente nel Centro Italia con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel comparto Scuola, con un salario settimanale sopra la mediana dei salari del pubblico impiego e un numero di settimane lavorate superiore alla mediana del pubblico impiego. Come si vede, la sua probabilità di base di transitare nel privato stimata dal modello è molto bassa, addirittura più piccola dell'1%. Il modello 2 è speculare al modello 1 e stima la probabilità di transitare dal privato al pubblico, l'individuo tipo è simile a quello precedentemente descritto al modello 1 ma in questo caso lavora nel settore privato ICT. Anche qui la probabilità di transizione base è bassa, attestandosi a circa l'1%¹⁷. Nel modello 1 è possibile apprezzare come la probabilità di base vari molto se le caratteristiche dell'individuo in analisi cambiano. Ad esempio, per le donne (a parità di altre caratteristiche declinate per l'individuo base) la probabilità di transizione diminuisce del 40%. Inoltre, la probabilità aumenta considerevolmente per i giovani (di 12 volte) e per coloro che hanno contratti atipici (di circa 4 volte). Avere un basso salario settimanale e lavorare poche settimane aumenta, anche se di poco, la probabilità di transitare nel privato dopo il 2014. Non si riscontrano invece significative differenze geografiche nella probabilità di transitare tra mercati. Nel caso opposto (modello 2) le donne hanno una probabilità dell'80% più alta di transitare nel pubblico, confermando la tendenza delle lavoratrici a offrire lavoro in questo settore. In questo caso i giovani con contratto atipico e residenti nel Mezzogiorno hanno maggiori probabilità di transitare nel pubblico, anche se è l'età la caratteristica che influenza di più il risultato, confermando una tendenza alla mobilità più significativa in questo gruppo. Sintetizzando, i due settori sembrano rappresentare due mercati separati in cui le transizioni non sembrano all'ordine del giorno. Tuttavia, si nota una tendenza delle lavoratrici a cercare il contratto pubblico e dei giovani a muoversi più genericamente tra i due settori verosimilmente alla ricerca di una posizione che ne migliori la situazione lavorativa¹⁸.

¹⁶ L'*hazard ratio* misura il rischio relativo del verificarsi di un evento ad un generico istante temporale.

¹⁷ Abbiamo specificato e stimato diversi altri modelli simili nell'intenzione ma con strutture econometriche diverse. Ad esempio, in modelli Cox molto simili abbiamo rinunciato a considerare le variabili osservate nei dati al 2014 per utilizzare solo dati socio-demografici che non variano per la carriera dei lavoratori, le probabilità di base e le transizioni rilevate e portano a risultati quantitativamente vicini a quelli mostrati in Tabella 4.1.

¹⁸ Nella discussione si è omessa per ragioni di spazio una descrizione su come la probabilità possa cambiare in base ai settori in cui i lavoratori operano. Tuttavia, nel modello 1 si nota una tendenza a muoversi dal pubblico impiego più pronunciata per i settori del SSN, Università e Sicurezza

Tabella 4.1 – Probabilità di transizione tra pubblico e privato (hazard rate)		
VARIABILI	(1) da pubblico a privato	(2) da privato a pubblico
Donna	0,64*** (0,06)	1,82*** (0,26)
Atipico	3,75*** (1,10)	1,33*** (0,11)
Nord	1,04 (0,18)	0,76*** (0,02)
Mezzogiorno	0,90 (0,22)	1,68*** (0,16)
Giovani	12,99*** (1,58)	7,13*** (0,91)
Oltre 55 anni	0,35*** (0,09)	0,10*** (0,01)
Sotto 52 sett.	1,53*** (0,18)	1,59*** (0,12)
Sotto med. sal. sett.	1,91* (0,65)	1,04 (0,08)
Osservazioni	2.027.608	12.580.299
Controlli per settore	SI	SI
Probabilità di base	0,006	0,01
<i>cluster standard error in parentesi</i>		
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1		

e non significativa per i settori delle amministrazioni centrali. È bene ricordare che in questo caso il settore o comparto di comparazione è la Scuola. Per ciò che riguarda il modello 2, è meno probabile muoversi dai settori della Manifattura, del Commercio e Costruzioni, mentre è più facile transitare dai settori delle ONG, della Salute, dell'Istruzione e della PA (in questo caso il settore di comparazione è ICT). È bene notare che per ragioni dovute alla natura del dato amministrativo è possibile che nei settori Ateco della pubblica amministrazione vi siano lavoratori che versano contributi nel fondo dei dipendenti privati ma che di fatto sono lavoratori pubblici e questi vengono identificati dal modello come lavoratori privati, ciò altera l'identificazione della stima per questi settori rendendola meccanicamente distorta (positivamente).

L'uso dei congedi parentali

05

Introduzione

In questo Capitolo e nel prossimo esaminiamo due strumenti messi a disposizione dal legislatore, ed erogati dall'INPS, per supportare le famiglie nella cura dei figli: il congedo parentale e il congedo di paternità. In Italia, dove i servizi per l'infanzia e per gli anziani sono limitati e le norme sociali non distribuiscono in modo equo il lavoro domestico e di cura all'interno delle famiglie, questi strumenti rivestono un'importanza significativa. Le donne si trovano spesso pressate da impegni familiari e professionali e, soprattutto dopo la nascita di un figlio, le difficoltà derivanti dal dover bilanciare queste due dimensioni le costringe a lasciare il mercato del lavoro o ad accettare ruoli marginali, caratterizzati da contratti part-time e limitate opportunità di crescita professionale.

Recentemente il legislatore ha compiuto diversi passi tesi a migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare e i congedi parentali e il congedo di paternità emergono come strumenti cruciali, non solo per promuovere il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ma anche per contribuire a colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, specialmente quello relativo alla partecipazione lavorativa.

Per offrire una panoramica sull'uso dei congedi parentali da parte delle madri e dei padri usiamo i dati relativi alle richieste di congedo parentale, generando un dataset in grado di fornire una serie di informazioni su modalità di fruizione e caratteristiche del richiedente stesso per ogni bambino fruitore in un dato anno. I dati a disposizione ci consentono, inoltre, di osservare le tendenze che hanno caratterizzato l'ultimo decennio.

Relativamente all'uso dei congedi parentali si nota, nel periodo che va dal 2012 al 2022, un'estensione della platea dei genitori beneficiari. Si evidenzia, inoltre, una distribuzione fortemente diseguale del congedo parentale all'interno della coppia, con i padri che rappresentano solo circa il 19% dei richiedenti. Il congedo parentale viene utilizzato soprattutto da madri e padri occupati in imprese di più grande dimensione e con posizioni lavorative più stabili. Il Capitolo è organizzato come segue. Nel primo paragrafo si illustra l'evoluzione della normativa relativa ai congedi parentali. Nel secondo paragrafo si analizza il volume e il trend di richieste effettuate da madri e padri, sia in termini complessivi che in relazione all'età del bambino fruitore. Infine, nel terzo paragrafo si esaminano le caratteristiche demografiche e lavorative dei richiedenti.

5.1 L'evoluzione della normativa sui congedi parentali

Il congedo parentale è uno strumento di conciliazione vita-lavoro che ha subito diverse innovazioni nel tempo, attraverso interventi legislativi che ne hanno via via ampliato la portata, i periodi di fruizione e la durata. La **Tabella 5.1** riporta i punti salienti di questa evoluzione. A partire dal 13 agosto 2022 la disciplina del congedo parentale è stata oggetto di ulteriori modifiche anche a seguito del recepimento della direttiva UE n. 2019/1158 da parte del decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022. Tale decreto contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare¹⁹. Le novità relative al congedo parentale per i lavoratori dipendenti del settore privato riguardano essenzialmente la durata del congedo indennizzabile.

Le modifiche infatti hanno aumentato:

- i) il periodo indennizzabile, portandolo da 6 mesi a 9 mesi totali;
- ii) l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo da 6 anni agli attuali 12;
- iii) l'arco temporale di fruizione degli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dagli 8 anni ai 12 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

È stato anche riconosciuto ad ogni genitore il diritto a 3 mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore, a differenza della precedente normativa che prevedeva un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe residuata la sola fruizione di periodi di congedo non indennizzato. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi. Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali (6 mesi per ciascun genitore, elevabili a 7 per il padre nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) e quello complessivo di entrambi i genitori (10 mesi elevabili a 11 nel caso in cui il padre fruisca di

¹⁹ Il decreto, che per espressa previsione normativa si applica anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, introduce una serie di modifiche al t.u. sulla maternità, decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, novellando non solo la disciplina dei congedi parentali, ma anche la disciplina in materia di maternità e paternità, di congedi di malattia per il figlio, la disciplina del lavoro notturno in gravidanza, il divieto di licenziamento e il diritto al rientro e conservazione del posto di lavoro.

congedo parentale per un periodo non inferiore a 3 mesi) previsti dall'articolo 32 del t.u. sulla maternità entro i primi 12 anni di vita del bambino.

Attenzione particolare è stata, poi, riservata anche al genitore solo, al quale sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione, mentre i restanti 2 mesi non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell'articolo 34, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001, ossia 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Nella seguente tabella è ricostruita l'evoluzione temporale del congedo parentale indennizzabile.

Tabella 5.1 - Disciplina del congedo parentale in base all'età dei figli				
	Periodo di fruizione (età del bambino) *			
	0 – 3	3 – 6	6 – 8	8 -12
2001-2015	Periodo Indennizzato (6 mesi/10 mesi complessivo) per un ammontare pari al 30% della retribuzione media giornaliera	Periodo indennizzabile (fino a 6 mesi) ma <i>mean tested</i> **. Il congedo spetta anche nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni, o per la parte residua non fruita	Nessun Indennizzo	No congedo
2016-13/08/22	Periodo Indennizzato (6 mesi/10 mesi complessivo) per un ammontare pari al 30% della retribuzione media giornaliera		Periodo indennizzabile (fino a 10 mesi) ma <i>mean tested</i> **. Il congedo spetta anche nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte residua non fruita	Nessun Indennizzo
Dal 13/08/22	Periodo (9 mesi) indennizzabile al 30% (periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per la coppia di genitori o per il genitore solo è <i>mean tested</i>), con il limite di tre mesi intrasferibili per genitore.			

* Le fasce riportate in tabella sono da intendersi fino al compimento dell'età indicata.

** Il congedo in questa fascia di età è retribuito solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulta inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

La novella è, anche, intervenuta sulla disciplina del congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici autonomi/e e per coloro che sono iscritti/e alla Gestione separata²⁰. Per completezza si precisa che nella Tabella in argomento non è stata indicata la novità introdotta dalla legge di bilancio 2023, secondo la quale, a decorrere dal 1° gennaio 2023, per i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022, la misura dell'indennità riconosciuta durante la fruizione del congedo parentale è elevata all'80% della retribuzione, esclusivamente per un solo mese e fino al sesto anno di vita del bambino. La nuova misura può essere fruita in alternativa tra i genitori.

5.2 Le richieste di congedo parentale da parte di madri e padri

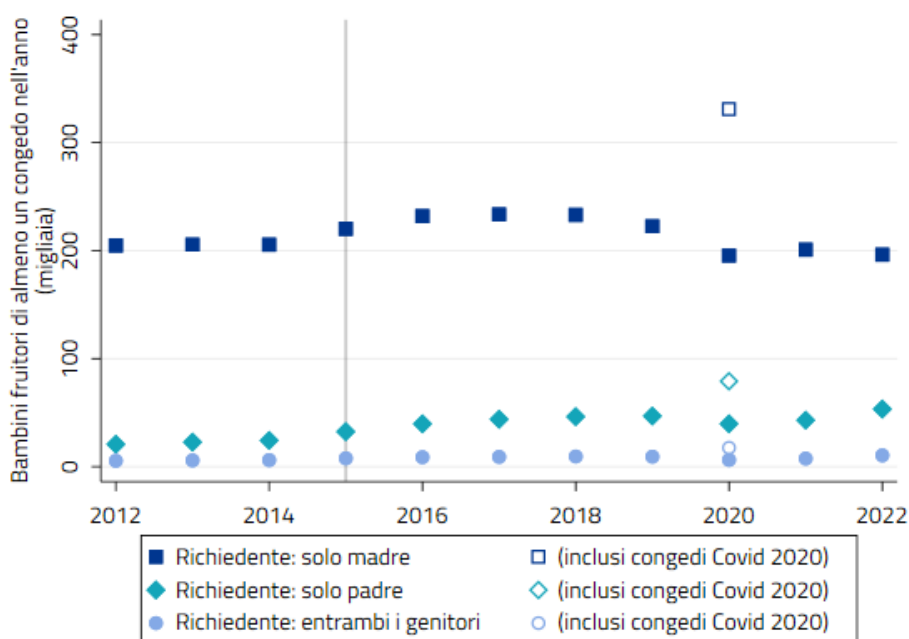
Come si nota dal **Grafico 5.1**, gli ordini di grandezza nelle richieste di congedo tra i due generi sono notevolmente diversi, a testimonianza che la necessità di conciliare vita professionale e familiare (e quindi l'uso dei relativi strumenti) nel nostro paese è tutt'ora concepito come "affare" prettamente femminile.

Mediamente nel periodo considerato le richieste di congedo da parte delle madri coprono oltre l'80% del volume totale di richieste, e solo nel 3% dei bambini beneficiari le richieste risultano coinvolgere entrambi i genitori. Tale situazione non è stata scalfita dalla pandemia: il 2020, infatti, ha visto balzare in alto il numero di richieste da parte di entrambi i generi, ma con una dinamica molto più accentuata per quanto concerne le madri.

Al netto dell'incremento del 2020 comunque, il trend nel volume delle richieste delle madri è caratterizzato da una sostanziale stabilità che trova conferma anche nei dati relativi al 2022. Più interessante è, invece, l'andamento delle richieste dei padri, il cui volume, pur rimanendo a livelli molto più contenuti, mostra un certo incremento, passando da un valore inferiore al 10% a inizio periodo ad uno vicino al 20% nel 2022.

²⁰ Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata viene ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino a 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo. Inoltre, si riconosce a ciascun genitore il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore, e a entrambi i genitori il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi. Per quel che riguarda i lavoratori autonomi, il d.lgs. n. 105/2022 modifica anche l'articolo 68 del t.u. riconoscendo per la prima volta anche ai padri il diritto al congedo parentale, pari a 3 mesi per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore. Come per le lavoratrici autonome, anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Grafico 5.1 - Numero di bambini per cui la madre, il padre o entrambi i genitori hanno fruito di un congedo nell'anno



Tale timida presenza dei padri si rileva anche differenziando per classe d'età del bambino fruitore. Il **Grafico 5.2** riporta il volume di fruitori di congedo per genere del richiedente per bambini fino a 3 anni (panel in alto a sinistra), tra i 3 e i 6 anni (panel in alto a destra), tra i 6 e gli 8 anni e oltre gli 8 anni (rispettivamente panel in basso a destra e a sinistra). Questa suddivisione ci consente di tenere conto delle innovazioni normative che hanno riguardato l'uso dei congedi e, al contempo, far emergere le diverse inclinazioni dei generi al variare delle età del bambino da accudire. Come già evidenziato nel Rapporto Annuale 2022, la maggiore presenza delle madri si esprime soprattutto nelle prime fasi di vita del bambino; il gap di richieste per genere è infatti particolarmente ampio fino a 3 anni, che è proprio l'età in cui si concentrano la maggior parte dei congedi fruiti. In media, infatti, nel periodo considerato, circa il 65% delle richieste riguarda bambini di questa fascia di età. Si nota, inoltre, un leggero decremento nel numero di richieste effettuate, presumibilmente frutto del calo della natalità che comprime conseguentemente il volume di richieste complessivo. Il gap tra i due generi si riduce, quindi, ma solo in termini relativi, quale effetto di un maggior protagonismo dei padri. Il volume di richieste che questi esprimono, al netto di qualche fluttuazione, rimane sostanzialmente intorno alle 15mila unità tanto a inizio quanto a fine periodo.

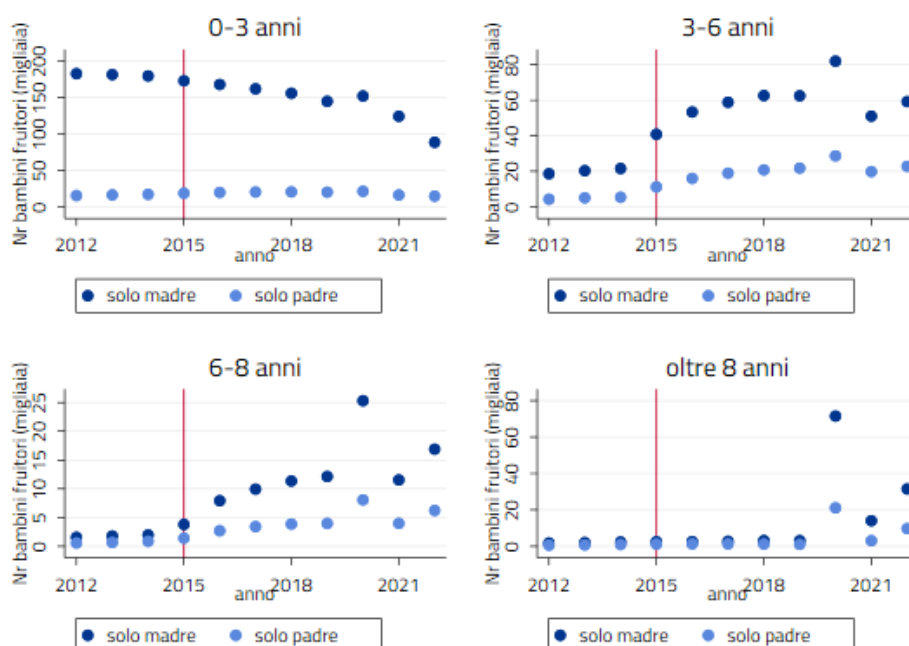
Un maggiore ricorso da parte dei padri emerge più chiaramente nella fascia di età successiva: tra i 3 e i 6 anni di età del bambino. Per questa fascia di età la distanza nel volume delle richieste rispetto alle madri si riduce notevolmente nel corso del tempo, per cui si assiste ad uno stabile incremento dell'incidenza delle richieste da parte dei padri, che passa dal 18-19% a inizio periodo fino a superare il 26% nel 2022, con oltre 22mila richieste.

I panel relativi alle altre fasce d'età fanno registrare differenze ancora più contenute; ciò sembra però più che altro imputabile allo scarso ricorso, in generale, ai congedi parentali per bambini di età compresa tra i 6 e gli 8 anni, e ancora di più per la fascia d'età superiore agli 8 anni. Solo nel 2020, infatti, durante la pandemia da COVID-19, il volume di richieste per queste fasce d'età è considerevole, a causa delle particolari necessità delle famiglie che si sono trovate a far fronte alle chiusure delle scuole a seguito dei provvedimenti emergenziali. In questo frangente il gap torna a crescere sostanzialmente a causa dell'esplosione delle richieste da parte delle madri; per il resto del periodo è opportuno notare però che i volumi delle richieste in questione sono piuttosto modesti.

Relativamente all'ultimo panel, è importante menzionare che per l'anno 2022 si registra un incremento delle richieste rispetto al periodo precedente (al netto ovviamente della fase pandemica).

Trattandosi di un congedo non indennizzato fino all'introduzione delle novità legate al d.lgs. n. 105/2022, è presumibile che in futuro si assisterà a un maggior ricorso da parte dei genitori a congedi per queste fasce d'età. La finestra temporale su cui poter vagliare l'effetto delle innovazioni menzionate con i dati a disposizione è ancora troppo breve. Si segnala comunque che il volume delle richieste il cui mese di inizio si colloca da settembre in avanti, per il 2022, è 7 volte superiore a quello analogo registrato per il 2021.

Grafico 5.2 - Numero di bambini beneficiari di congedo parentale nell'anno, per età e genere del richiedente



5.3 Le caratteristiche dei richiedenti il congedo parentale

La platea dei richiedenti congedo parentale, come appena visto, è caratterizzata da una preponderanza di soggetti di genere femminile e, in secondo ordine, di soggetti che fruiscono dei permessi per accudire bambini molto piccoli. In questa sezione andiamo a indagare aspetti più strettamente connessi alle caratteristiche individuali e lavorative dei richiedenti, per genere: data la sproporzione numerica tra padri e madri, senza tale distinzione infatti rischieremmo di occultare differenze nelle attitudini o nelle dinamiche temporali che caratterizzano i due gruppi. Per quanto riguarda le caratteristiche demografiche, in tutto l'arco temporale considerato, si nota che l'incidenza di stranieri sul totale delle richieste è sostanzialmente residuale per entrambi i generi, sebbene, come mostrato nel **Grafico 5.3**, il volume dei richiedenti uomini stranieri sia in aumento, passando dalle circa 3mila unità a inizio periodo per assestarsi intorno alle 10mila nel 2022 (mentre nel caso dei padri italiani si passa dalle 20 alle 40mila unità). Per quanto riguarda, invece, l'età del richiedente si nota che nel tempo l'incidenza di madri e padri appartenenti a diverse fasce d'età ha avuto una dinamica leggermente diversa. L'incidenza delle madri richiedenti di età inferiore ai 35 anni si riduce in maniera più marcata di quanto non accada per i padri. Al contrario la crescita delle richieste da parte delle donne con età superiore ai 45 anni aumenta ma in maniera meno rilevante di quanto non avvenga per i padri (**Grafico 5.4**).

Grafico 5.3 - Richiedenti congedo parentale per genere (anno di riferimento e cittadinanza)

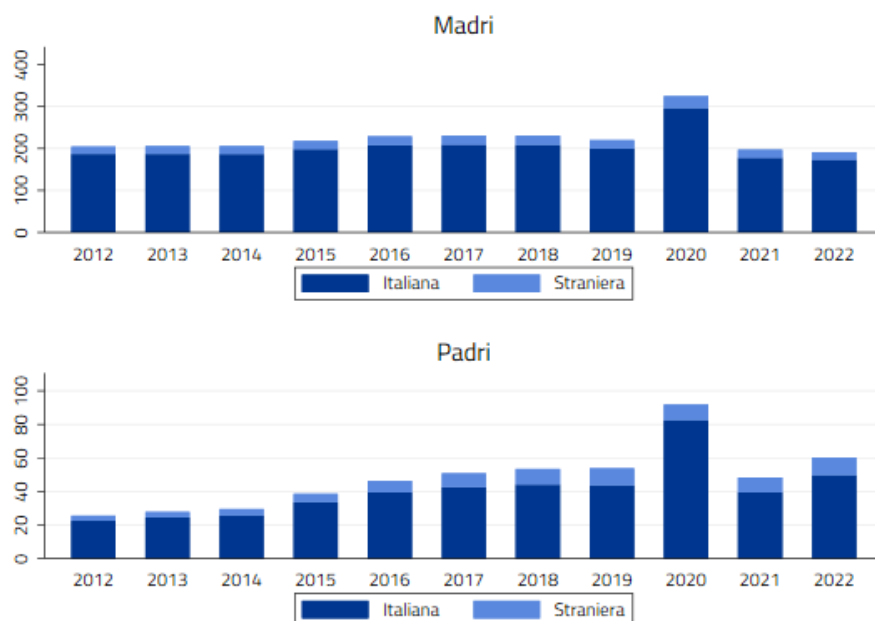
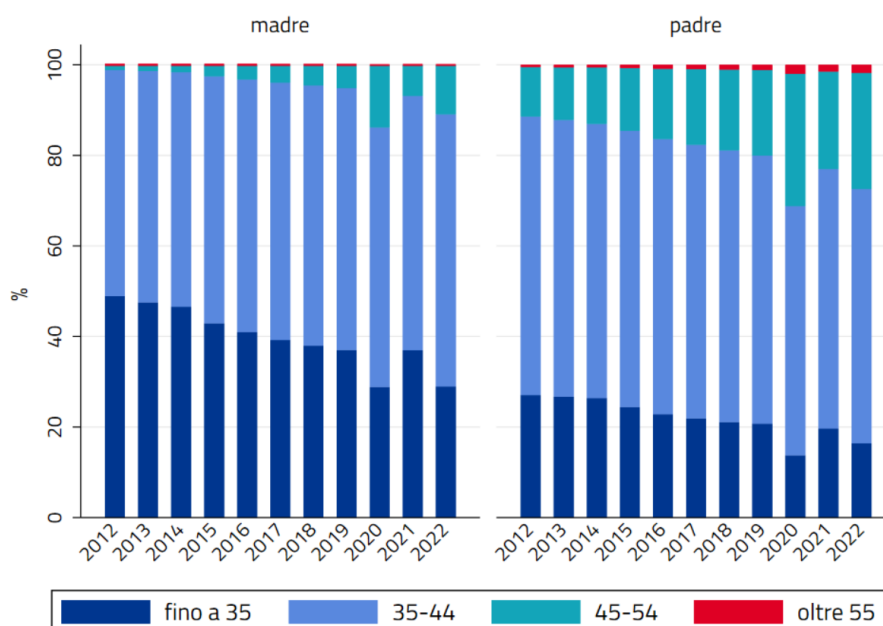


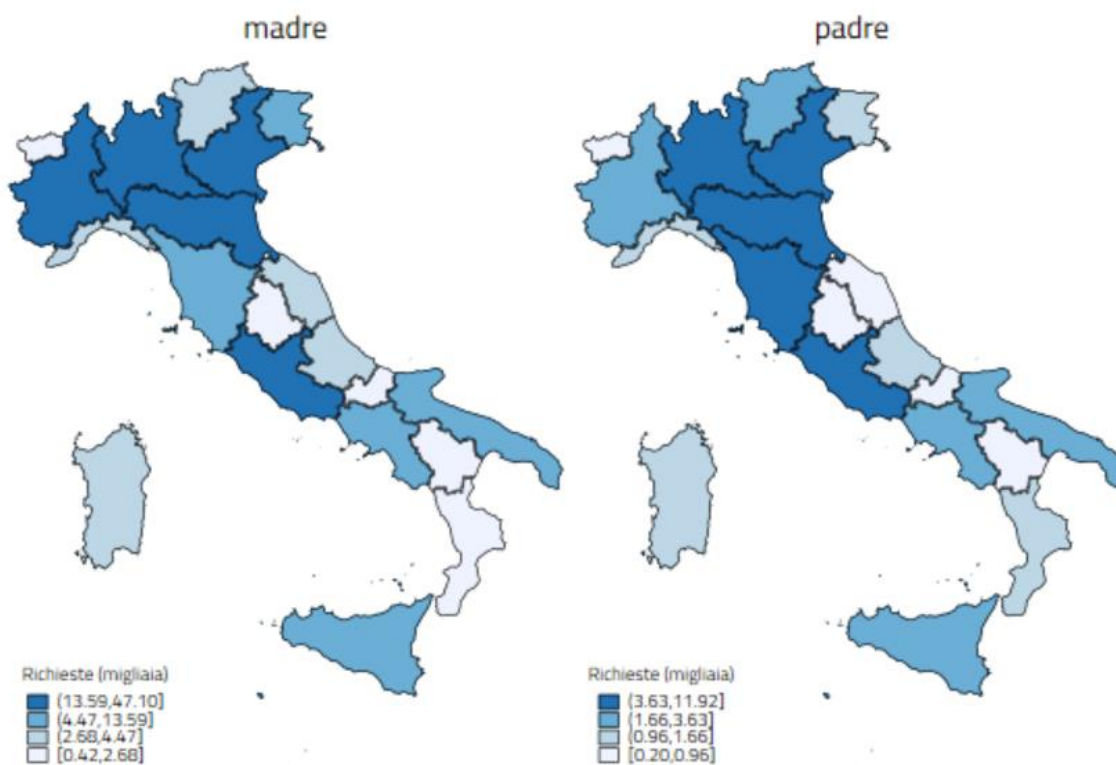
Grafico 5.4 - Richiedenti congedo parentale per genere (anno di riferimento e età)



Infine, dal punto di vista geografico, tanto per i padri quanto per le madri il volume di richieste maggiore, in termini relativi, è espresso dalle aree del Nord del paese, soprattutto da parte delle regioni del Nord-ovest. Difatti, considerando l'intero periodo, questa area rimane complessivamente la fonte del 29,8% delle richieste totali; segue il Nord-est con il 26,3%, il Centro

con il 25,9% delle richieste e, infine, Sud e Isole che insieme esprimono il 18% del totale. Il **Grafico 5.5** mostra per il 2022 il volume delle richieste per regione per padri e madri da cui si rileva una sostanziale similitudine del ranking regionale tra i due generi, pur con le ovvie differenze già evidenziate in termini di consistenza del numero di richieste.

Grafico 5.5 - Richiedenti congedi parentali per regione e genere (anno 2022)



Per analizzare invece le caratteristiche lavorative dei soggetti richiedenti, abbiamo provveduto a incrociare i dati relativi ai richiedenti dei congedi con le informazioni derivanti dagli archivi relativi ai contratti di lavoro dipendente per il periodo in esame. Si rileva che la gran parte delle richieste di congedo viene espressa da lavoratori impiegati in grandi aziende. Questo primato inoltre è solido e permane durante l'intero periodo in analisi, come si evince dal **Grafico 5.6**. Tale dato è ancora più rilevante se si considera che nel panorama italiano sono invece le aziende di piccole dimensioni a rappresentare la gran parte del tessuto economico, almeno in termini di numerosità. Questo elemento induce a pensare che le maggiori capacità organizzative e gestionali di contesti di più ampie dimensioni rendano più concreto l'esercizio del diritto alla fruizione di questa tipologia di permessi, che viene invece in qualche modo "moderato" nelle realtà aziendali con

dimensioni più modeste. Si rileva inoltre che l'incidenza delle richieste di madri impiegate presso aziende con meno di 15 dipendenti è doppia rispetto all'omologo valore calcolato tra i fruitori di genere maschile. Ciò può essere l'effetto combinato di una diversa incidenza dell'occupazione femminile presso aziende di grandi dimensioni ma allo stesso tempo può anche denotare un elemento di tipo culturale che potrebbe ulteriormente acuire l'effetto di moderazione delle richieste di congedo espresse dai padri.

Le differenze nelle condizioni occupazionali si riflettono anche nell'incidenza della tipologia contrattuale per genere del richiedente: la quantità di richieste espresse da dipendenti impiegate con contratti a tempo parziale sul totale delle donne richiedenti è più elevata rispetto a quanto si rileva nella platea maschile. Al netto di questo elemento, però, è opportuno rilevare la marcata e stabile preponderanza dei lavoratori a tempo pieno in entrambi i panel del **Grafico 5.7**, che mostra, per ogni anno, l'incidenza del part-time sul totale dei richiedenti divisi per genere. Assolutamente schiacciante, infine, la preponderanza dei richiedenti a tempo indeterminato sulla platea generale dei richiedenti: per ogni genere infatti tale tipologia contrattuale è superiore al 96% in ognuno degli anni considerati nell'analisi (**Grafico 5.8**).

Grafico 5.6 - Richiedenti congedi parentali per dimensione aziendale (anno e genere)



Grafico 5.7 - Richiedenti congedo parentale per tipologia di contratto (anno e genere)

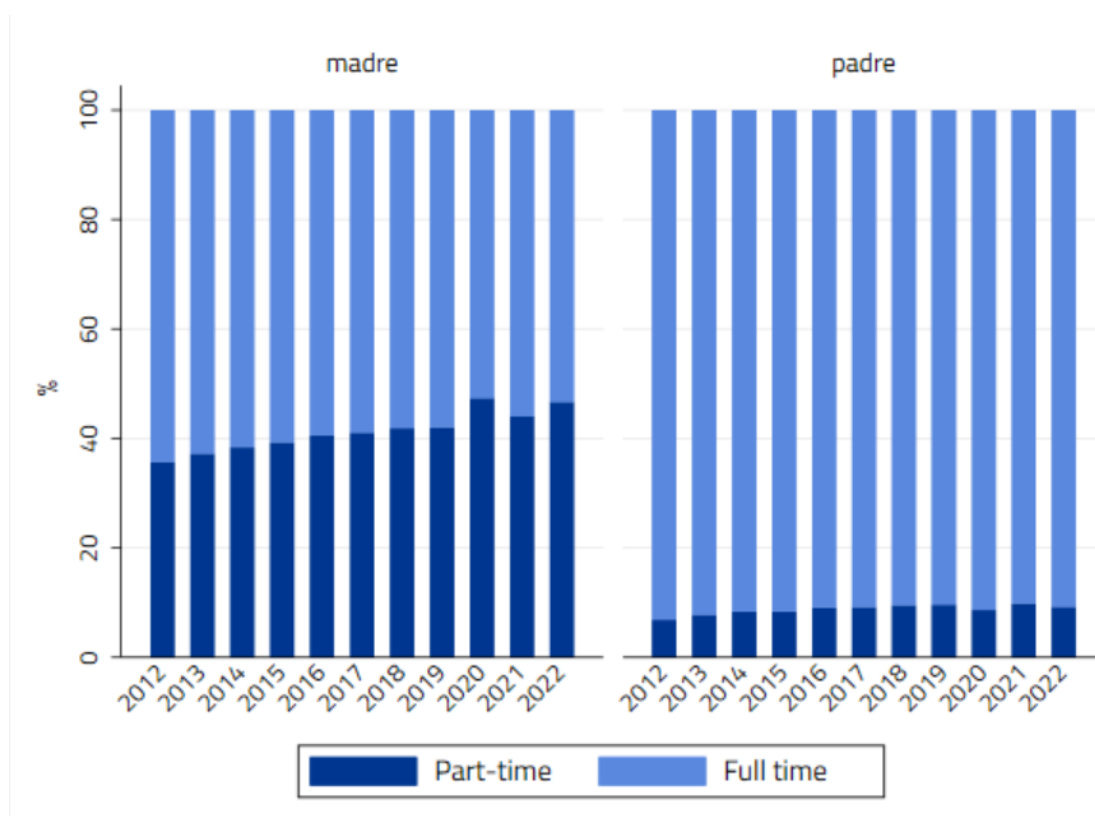
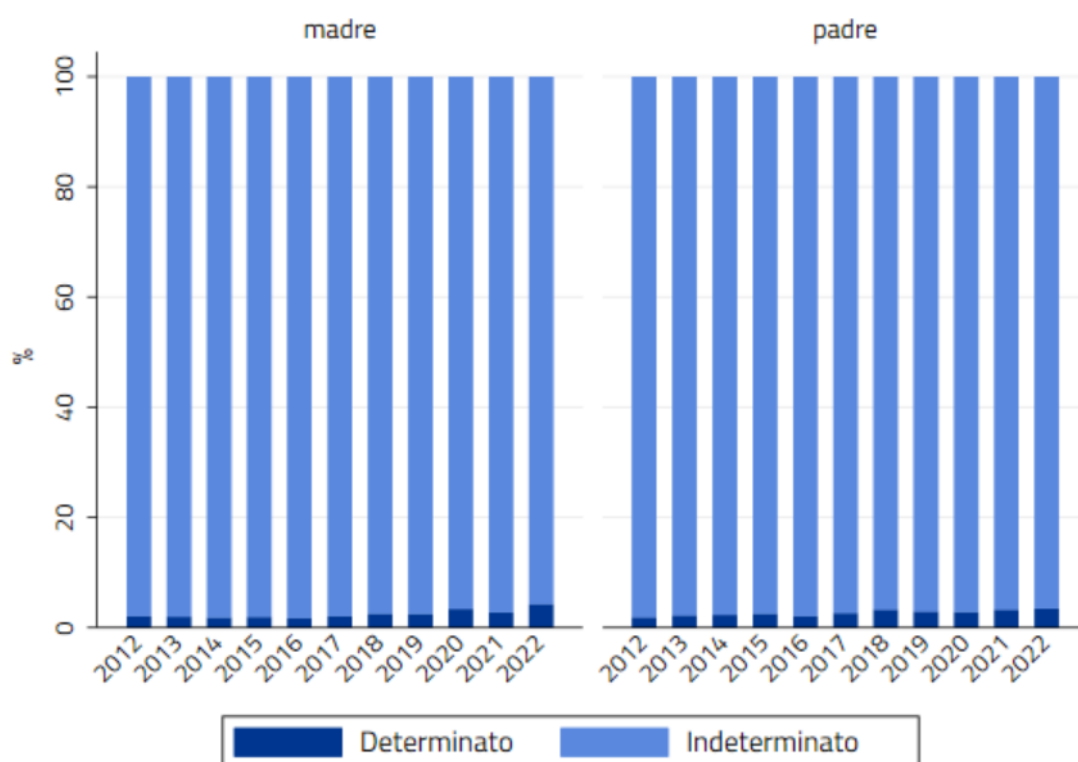


Grafico 5.8 - Richiedenti congedo parentale per tipo rapporto (anno e genere)



Una analisi del take-up del congedo di paternità

06

Introduzione

Il congedo di paternità obbligatorio è una misura introdotta dalla legge n. 92/2012 (cosiddetta Legge Fornero) per il padre lavoratore dipendente del settore privato nell'ambito degli interventi volti alla promozione di una «cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro». La misura, introdotta in via sperimentale per gli anni 2013-2015, prevedeva una sola giornata di astensione obbligatoria e ulteriori due giornate facoltative da godere in alternativa alla madre; negli anni successivi è stata prorogata e di volta in volta sono aumentate il numero di giornate obbligatorie di astensione del padre lavoratore, fino ad arrivare alla durata attuale di 10 giorni (portata a 2 giorni nel 2016, a 4 nel 2018, a 5 nel 2019, a 7 nel 2020 e a 10 nel 2021). La legge di bilancio 2022 ha stabilizzato la misura, confermando i 10 giorni già previsti nel 2021; successivamente il d.lgs. n.105/2022 ha abrogato la precedente misura e introdotto il nuovo congedo di paternità obbligatorio prevedendo un'astensione dal lavoro per un periodo sempre di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa e destinato a tutti i lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che privato, compresi i lavoratori domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato. Obiettivo del presente documento è quello di analizzare il tasso di utilizzo (take-up) del congedo di paternità.

L'analisi si basa su diverse fonti di dati INPS. Per individuare coloro che sono diventati padri dal 2013 in poi sono stati utilizzati dati INPS su Assegno Unico e Universale (AUU)²¹ che, grazie all'elevato take-up (intorno al 90%), permettono di ottenere una buona approssimazione della popolazione di interesse; poi, attraverso l'incrocio con gli archivi Uniemens sui lavoratori dipendenti sono stati individuati sia i potenziali aventi diritto alla misura, sia gli effettivi beneficiari.

Il take-up del congedo presenta un trend crescente passando da un valore del 19,25% nel 2013, ad uno del 48,22% nel 2018 e attestandosi al 64,02% nel 2022. L'analisi proposta utilizza queste fonti di dati per indagare la relazione esistente tra l'uso del congedo di paternità e le caratteristiche individuali, familiari e lavorative del padre. I risultati dell'analisi mostrano come, *ceteris paribus*, i padri residenti nelle regioni del Centro-nord Italia, quelli con un rapporto di lavoro a tempo pieno e in aziende di grosse dimensioni (con più di 100 addetti) fruiscono del congedo di

²¹ Considerato che i congedi di paternità obbligatori sono stati introdotti a partire dal 2013, nel nostro studio non sono state considerate tutte quelle osservazioni riguardanti i bambini nati prima di tale anno.

paternità con maggiore probabilità. Si rileva, inoltre, che i lavoratori stranieri hanno una minore probabilità di utilizzare il congedo di paternità.

In una fase successiva, con l'obiettivo di indagare come le caratteristiche del padre interagiscano con quelle della madre nell'influenzare l'utilizzo del congedo, l'analisi è stata ripetuta inserendo nel modello di stima le caratteristiche individuali della coppia. Emerge come, nelle coppie in cui entrambi i partner svolgono un'attività lavorativa a tempo pieno, la probabilità di uso del congedo da parte del padre è molto maggiore rispetto a quando entrambi i genitori si trovano in part-time (+14 p.p.). Se invece il padre è impiegato a tempo pieno e la madre part-time l'incremento è di 12,4 p.p. rispetto alla categoria di riferimento. Infine, se il padre è part-time e la madre full-time la differenza rispetto a coppie con partner entrambi part-time è solo di 1 punto percentuale, indicando che la condizione di maggiore rilevanza è quella del soggetto titolare del diritto. Ciò viene confermato anche quando si esamina l'impatto della condizione di precarietà della posizione lavorativa. Si nota, infatti, una minore probabilità di ricorso al congedo di circa 8 p.p. per i padri con contratto temporaneo, mentre la condizione della madre non sembra incidere sulla probabilità di utilizzo della misura. Infine, si riscontra che la probabilità di uso del congedo aumenta non solo con la dimensione dell'impresa in cui è impiegato il padre, ma anche con la dimensione dell'impresa in cui è occupata la madre. Risulta, inoltre, che quando la capacità reddituale della madre è superiore a quella del padre, i padri richiedono in misura significativamente minore il congedo di paternità.

Questo Capitolo è organizzato come segue. Nel primo paragrafo vengono presentati i dati e le statistiche descrittive delle principali variabili impiegate nell'analisi. Il secondo paragrafo esamina l'andamento nel corso del tempo del tasso di adesione al congedo di paternità (take-up) e come esso sia correlato ad alcune caratteristiche individuali e lavorative. Nel terzo paragrafo, per tener conto simultaneamente dell'influenza esercitata da diversi fattori sul tasso di adesione alla misura, si riportano i risultati dell'analisi multivariata in relazione alle caratteristiche individuali e lavorative del padre e della coppia.

6.1 Il congedo di paternità obbligatorio

Il congedo obbligatorio si configura per il padre come un diritto autonomo rispetto a quello della madre; quindi, è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque, indipendentemente dal diritto di quest'ultima alla "maternità" (astensione obbligatoria).

Fino all'entrata in vigore del d. lgs. n.105/2022²² il congedo poteva essere utilizzato dal padre lavoratore entro i 5 mesi dalla nascita del proprio figlio in via non continuativa e anche durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della madre. Al padre lavoratore, nel periodo di fruizione del congedo di paternità, viene riconosciuta, a tutt'oggi, un'indennità pari al cento per cento della retribuzione.

La durata del congedo di paternità è stata oggetto di diverse modifiche nel corso degli anni (**Tabella 6.1**), dapprima fissata ad un solo giorno, è stata estesa in fasi successive a 2 giorni per gli anni 2016-2017, a 4 giorni nel 2018, a 5 giorni nel 2019, a 7 giorni nel 2020, per poi arrivare a 10 giorni nel 2021²³.

Tabella 6.1 - Durata del congedo di paternità obbligatorio						
	2013-2015	2016-2017	2018	2019	2020	2021
Congedo di paternità obbligatorio	1 giorno	2 giorni	4 giorni	5 giorni	7 giorni	10 giorni

Come è possibile vedere dalla **Tabella 6.2**, il numero di beneficiari di congedo obbligatorio da parte dei padri lavoratori è stato pari a 51.745 nel 2013, andando via via ad aumentare fino a raggiungere i 172.797 beneficiari nel 2022.

Tabella 6.2 - Beneficiari di almeno un giorno di congedo di paternità obbligatorio nell'anno di riferimento ²⁴							
	2013	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Beneficiari congedo paternità obbligatorio	51.745	108.495	124.412	135.693	135.218	155.845	172.797

²² Il decreto legislativo n.105/2022 ha introdotto delle novità sia in termini di tempi di fruizione della misura sia in termini di destinatari della stessa. Per maggiori informazioni è possibile fare riferimento alla Circolare INPS n.122/2022.

²³ Le leggi che hanno prorogato e modificato la misura sono le seguenti: legge n. 232/2016; legge n. 145/2018; legge n. 160/2019; legge n. 178/2020.

²⁴ Il dato ricomprende anche i congedi previsti dalla l. n. 151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre), a causa dell'imprecisa compilazione delle denunce contributive mensili che di fatto non permette la distinzione esatta dal congedo di paternità previsto dalla l. n. 92/2012.

L'informazione sul numero totale di richieste non ci permette però di comprendere quale sia la quota di aventi diritto che effettivamente ha utilizzato lo strumento. È stato possibile calcolare il take-up della prestazione, cioè il rapporto tra il numero dei padri lavoratori che un dato anno hanno beneficiato della prestazione e il numero dei padri che nello stesso arco temporale ne avrebbe avuto diritto, grazie all'analisi statistica delle basi dati precedentemente descritte²⁵.

Il dataset così costruito è composto da 2.270.700 osservazioni (campione complessivo) per cui sono disponibili informazioni sulle caratteristiche individuali e lavorative del padre. Nella **Tabella 6.3** sono riportate alcune statistiche descrittive. Tra le variabili individuali, notiamo come i padri presenti nel campione complessivo abbiano mediamente 36 anni e nel 71% dei casi siano residenti in regioni del Centro-nord Italia.

Spostando l'attenzione sulle variabili che descrivono la condizione lavorativa del padre, osserviamo che il 64% svolge mansioni prevalentemente manuali (lavoro operaio) e solo il 29% di essi svolge attività lavorative come impiegato. Tra questi lavoratori, la maggior parte ha un impiego a tempo pieno (85%) e solo una piccola parte a tempo determinato (15%). Per quanto concerne l'anzianità di servizio, invece, i dati mostrano come mediamente i padri abbiano un'anzianità di 12 anni con un numero di mesi medi lavorati per anno pari a 12.

²⁵ Poiché il congedo di paternità può essere richiesto entro cinque mesi dalla nascita del figlio, per coloro che sono divenuti padri da agosto in poi abbiamo verificato se il padre abbia beneficiato del congedo durante l'anno successivo e nei casi in cui ciò è avvenuto si è provveduto a sostituire un valore pari a uno alla nostra variabile binaria.

Tabella 6.3 - Statistiche descrittive delle principali variabili (campione complessivo)					
	Osservazioni	Media	Dev.St.	Min	Max
Richiesta congedo	2.270.700	0,42	0,49	0	1
Figlio maschio	2.270.700	0,51	0,5	0	1
Primogenito	2.270.700	0,51	0,5	0	1
Disabile	2.270.700	0,22	0,15	0	1
Padre straniero	2.270.700	0,21	0,41	0	1
Età padre	2.270.700	35,8	6	16	77
Padre residente regione Centro-nord Italia	2.270.700	0,71	0,45	0	1
Padre nato regione Centro-nord Italia	2.270.700	0,45	0,5	0	1
Anzianità di servizio nell'impresa	2.270.700	12,05	3,81	0	15
Padre operaio	2.085.991	0,64	0,48	0	1
Padre impiegato	2.085.991	0,29	0,45	0	1
Padre tempo pieno	2.270.700	0,85	0,35	0	1
Padre tempo determinato	2.085.991	0,15	0,35	0	1
Padre mesi lavorati	2.085.991	10,92	2,62	1	12
Padre retribuzione teorica	2.270.700	19.850	31,92	0	24.242.420
Dimensione aziendale	2.270.612	2,58	1,29	1	4

Note: La dimensione aziendale è espressa come una variabile in 4 classi in base al numero di dipendenti: 1-15; 16-50; 51-100; 101 e oltre

Allo scopo di estendere l'analisi all'influenza esercitata delle caratteristiche non solo del padre ma della coppia abbiamo proceduto a integrare il nostro dataset con le informazioni relative alla madre. Ciò è stato possibile solo in quei casi in cui anche ella risultava occupata nel settore privato non agricolo, di conseguenza il campione si riduce a 1.012.750 osservazioni (**Tabella 6.4**).

Notiamo come l'età dei padri sia un po' più alta (35,87 anni) rispetto al campione complessivo. Solamente il 10% dei padri ha cittadinanza straniera (a fronte del 21% del campione complessivo) e più del 79% di essi è residente in regioni del Centro-nord Italia. La retribuzione teorica dei padri risulta essere mediamente più alta e pari a €21.890 nel campione ridotto, piuttosto che in quello complessivo (€19.850).

Come possiamo osservare dalla **Tabella 6.4**, nel campione ridotto, confluiscono anche le caratteristiche individuali e lavorative della madre. Come già detto si tratta di madri lavoratrici del settore privato non agricolo con un'età media di circa 33 anni, residenti prevalentemente al Centro-nord Italia (79%), che per il 59% svolgono attività lavorative a tempo pieno e che presentano una retribuzione teorica media pari a circa €16.140.

Tabella 6.4 - Statistiche descrittive delle principali variabili (campione ridotto)

	Osservazioni	Media	Dev.St.	Min	Max
Richiesta congedo	1.012.750	0,5	0,5	0	1
Figlio maschio	1.012.750	0,51	0,5	0	1
Primogenito	1.012.750	0,58	0,49	0	1
Disabile	1.012.750	0,02	0,14	0	1
Padre straniero	1.012.750	0,1	0,3	0	1
Età padre	1.012.750	35,87	5,63	16	76
Padre residente regione Centro-nord Italia	1.012.750	0,79	0,41	0	1
Padre nato regione Centro-nord Italia	1.012.750	0,6	0,49	0	1
Anzianità di servizio nell'impresa	1.012.750	12,57	3,47	0	15
Padre operaio	925.688	0,56	0,5	0	1
Padre impiegato	925.688	0,36	0,48	0	1
Padre tempo pieno	1.012.750	0,88	0,33	0	1
Padre tempo determinato	925.688	0,12	0,32	0	1
Padre mesi lavorati	925.688	11,23	2,25	1	12
Padre retribuzione teorica	1.012.750	21.890	21,64	0	7.543.200
Importo AUU (migliaia)	1.012.750	156,09	67,59	25	945
Dimensione aziendale padre	1.012.724	2,69	1,28	1	4
Madre straniera	1.012.750	0,12	0,32	0	1
Età madre	1.012.750	33,1	4,82	17	50
Madre residente regione Centro-nord Italia	1.012.750	0,79	0,4	0	1
Madre nato regione Centro-nord Italia	882.129	0,68	0,46	0	1
Madre determinato	925.688	0,1	0,3	0	1
Madre tempo pieno	1.012.750	0,59	0,49	0	1
Madre mesi lavorati	925.688	10,83	2,83	1	12
Madre retribuzione teorica	1.012.750	16.140	22,67	0	14.885.050
Dimensione aziendale madre	1.012.743	2,58	1,33	1	4

Note: La dimensione aziendale è espressa come una variabile in 4 classi in base al numero di dipendenti: 1-15; 16-50; 51-100; 101 e oltre.

6.2 Il take-up del congedo di paternità: condizionamenti sociali, culturali e lavorativi

In questo paragrafo, utilizzando diverse fonti di dati INPS, esamineremo il take-up della misura, cioè la quota di aventi diritto che ne ha fatto uso. Per individuare coloro che sono diventati padri dal 2013 in poi sono stati utilizzati i dati su Assegno Unico e Universale (take-up di circa 90%) che, attraverso l'incrocio con gli archivi Uniemens sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo²⁶ permettono di individuare sia i potenziali aventi diritto alla misura che gli effettivi beneficiari.

²⁶ I lavoratori del settore pubblico hanno potuto beneficiare del congedo obbligatorio di paternità solo dal 2022.

Come si può notare dal **Grafico 6.1**, il take-up del congedo (rapporto tra padri richiedenti il congedo di paternità per figli nati in un dato anno e padri aventi diritto alla misura nell'anno²⁷) presenta un trend crescente passando da un valore del 19,25% nel 2013, ad uno del 48,22% nel 2018 e attestandosi al 64,02% nel 2022.

Si nota che se nel 2014 l'incremento rispetto al 2013 è stato di circa 5 p.p. e nel 2015 si ha un ulteriore aumento di 2 p.p. rispetto all'anno precedente, nel 2016, quando la durata del congedo viene incrementata a 2 giorni, la probabilità di ricorso al congedo cresce di 8 p.p. rispetto all'anno precedente. Nel 2017, a parità di durata, si registra un ulteriore incremento di circa 5 p.p., che indica un maggior interesse nella misura indipendentemente dalla sua durata, probabilmente dovuto ad un effetto di apprendimento. Un incremento di maggiore grandezza (+ 9 p.p.) si osserva anche nel 2018, quando la durata viene aumentata a 4 giorni. Il trend crescente continua anche nel 2019 e nel 2020 anche se gli incrementi sono più contenuti. Un ulteriore e significativo incremento (6 p.p.) si registra nel 2021 in coincidenza di un aumento della durata del congedo a 10 giorni. Infine, nel 2022 si registra un nuovo aumento, di circa 4 p.p., rispetto all'anno precedente²⁸.

Nel **Grafico 6.2** viene riportato il take-up del congedo di paternità per settore Ateco di appartenenza dell'impresa in cui i padri prestano la propria attività lavorativa²⁹. Il settore dell'*Industria* è quello in cui il take-up risulta più elevato negli anni passando da un valore del 21,4% nel 2013 ad uno del 69,1% nel 2022. Al contrario, il settore *Alloggio e Ristorazione* è quello in cui si registrano i valori di take-up più bassi nel corso del tempo. Tuttavia, è anche il settore in cui si osserva una maggior crescita del take-up negli anni (si passa da un valore del 4,7% nel 2013 ad uno del 32,9% nel 2022) nonostante si tratti di un settore caratterizzato dall'elevata stagionalità delle assunzioni.

²⁷ Poiché il congedo di paternità può essere richiesto entro cinque mesi dalla nascita del figlio, per coloro che sono divenuti padri da agosto in poi abbiamo verificato se il padre avesse beneficiato del congedo durante l'anno successivo e, nei casi in cui ciò è avvenuto, abbiamo provveduto a sostituire un valore pari a uno alla nostra variabile binaria. Ciò implica che il take-up della misura per l'anno 2021 è leggermente diverso da quello che era stato calcolato e reso noto quando ancora i dati relativi alle richieste del 2022 non erano noti.

²⁸ Questo dato può essere soggetto ad aggiornamento.

²⁹ Si è scelto di raggruppare i settori Ateco come segue: *Industria* (nel quale vengono ricompresi il settore dell'Estrazione, della Manifattura, dell'Energia, dell'Acqua e delle Costruzioni), *Commercio/Trasporti* (che aggrega il settore del Commercio e quello dei Trasporti), *Alloggio/Ristorazione, Servizi* (che raggruppa al suo interno il settore ICT, Finanza/Assicurazione, Immobiliare, Attività professionali e scientifiche, Noleggio e Agenzie viaggio) e *Altri Servizi* (al cui interno son contenuti i settori della PA, Istruzione, Sanità, Arte sport e intrattenimento, Altri servizi, Servizi alla famiglia, ONG).

Grafico 6.1 - Take-up del congedo di paternità (valori %)

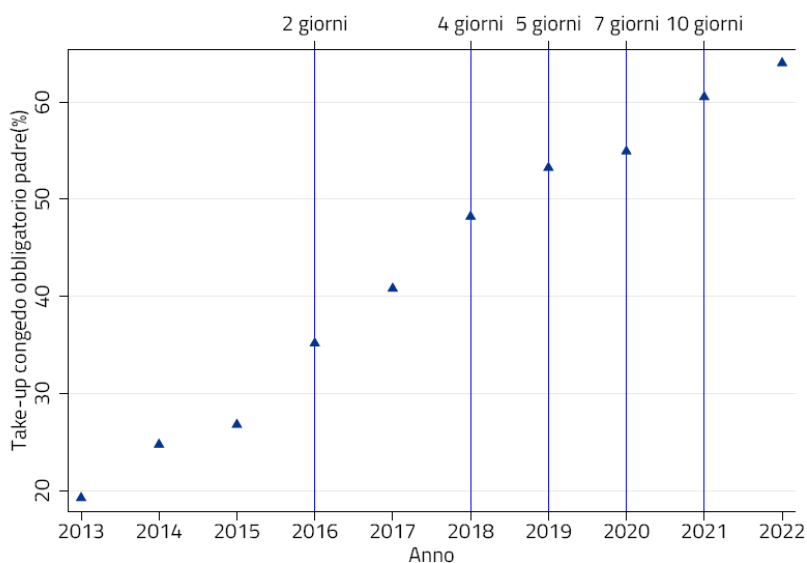
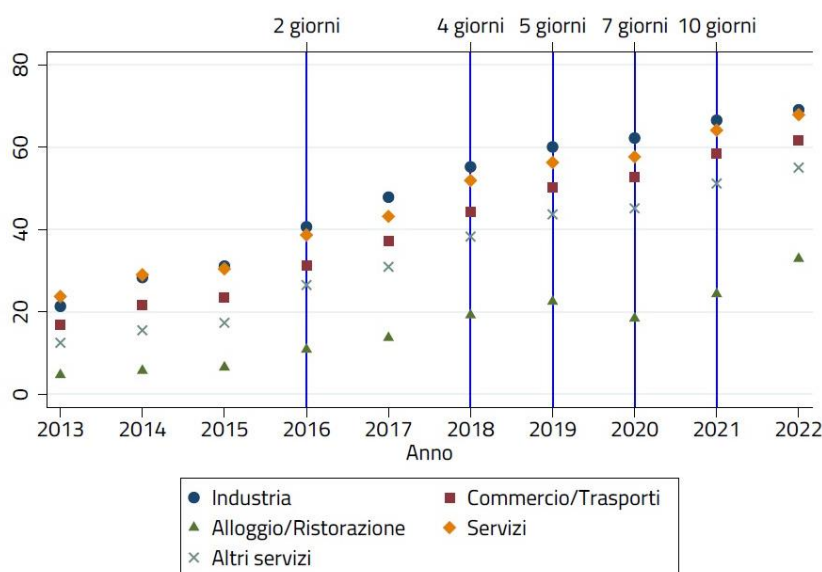


Grafico 6.2 - Take-up del congedo di paternità per categoria Ateco (valori %)

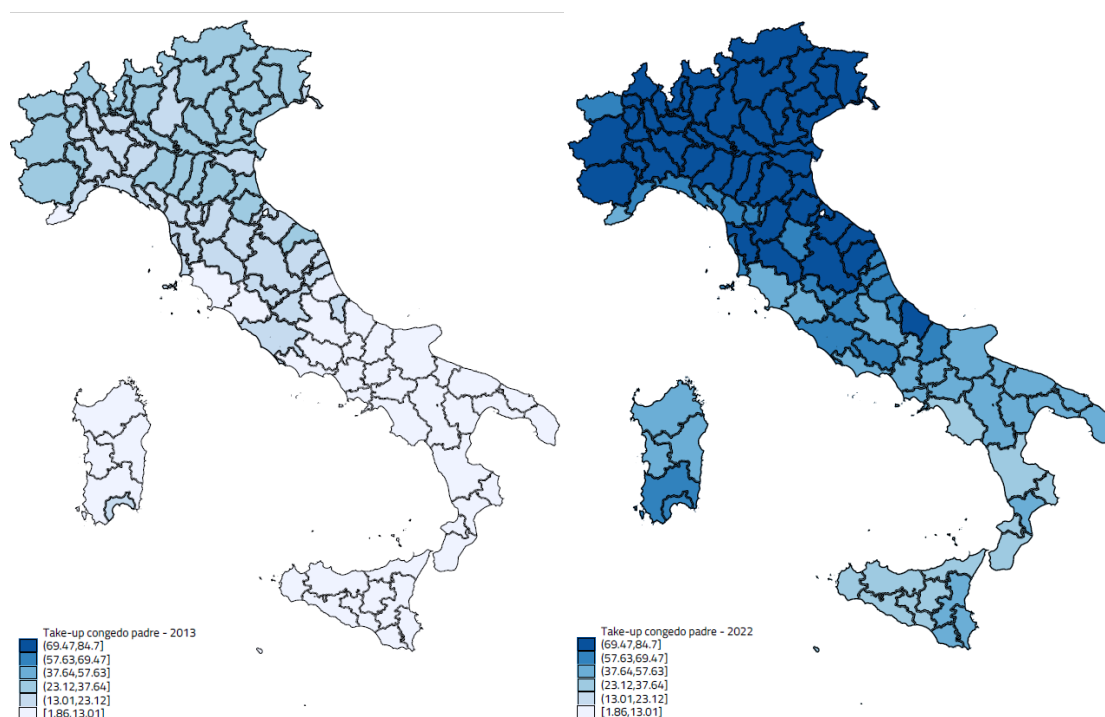


Al fine di analizzare la distribuzione geografica del take-up del congedo di paternità, i dati sulle richieste di congedo di ciascun anno sono stati aggregati per provincia di residenza del padre e rapportati al numero di padri residenti nella provincia aventi diritto alla misura nell'anno. Come si può osservare dalle mappe presentate nel **Grafico 6.3**, esiste una certa eterogeneità nel take-up tra le province italiane³⁰. Le province in cui è presente un tasso di utilizzo del congedo più elevato (le zone più scure delle mappe) si trovano prevalentemente nel Nord Italia. Diversamente, le

³⁰ Per questioni di spazio si è scelto di presentare solo le mappe relative al 2013 e al 2022.

province con un tasso di utilizzo più basso del congedo di paternità (le zone più chiare delle mappe) si trovano per lo più nelle province del Sud Italia come in quelle della Sicilia e della Calabria. Si evidenzia, inoltre, come nel corso del tempo il ricorso alla misura sia aumentato portando il take-up intorno a valori superiori all'80% in alcune province del Nord Italia. Nel 2022, ad esempio, le province con valore di take-up più elevato sono state quella di Pordenone (84,69%), di Vicenza (82,73%), di Treviso (81,83%) e di Lecco (81,48%).

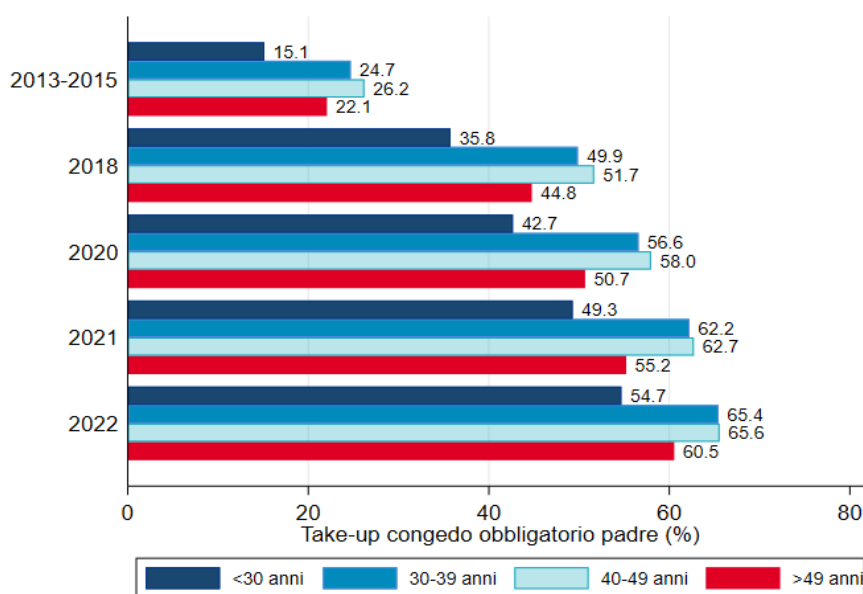
Grafico 6.3 - Distribuzione del take-up del congedo di paternità nelle province italiane (valori %)



Dalle nostre analisi risulta anche che, a parità di area di residenza, coloro che sono nati in una regione del Centro-nord hanno una maggiore probabilità di utilizzare il congedo, suggerendo che i fattori culturali possano giocare un ruolo rilevante nell'influenzare la scelta del padre di usare il congedo. Ad oggi non esistono delle informazioni chiare sui motivi per cui il congedo di paternità, contrariamente a quanto accade in altri paesi europei, sia ancora una misura poco utilizzata in Italia. Per cercare di comprendere le ragioni di tale fenomeno, andremo prima a mostrare alcune associazioni tra caratteristiche individuali e lavorative e uso dello strumento e poi a indagare attraverso la stima di un modello di probabilità lineare quali caratteristiche individuali, familiari e lavorative incidano maggiormente sulla probabilità che il padre utilizzi il congedo.

Come mostrato nel **Grafico 6.4**, il take-up appare più elevato tra gli uomini di età compresa tra i 30-39 anni (con una variabilità che va dal 24,7% al 65,4% a seconda del periodo considerato) e tra quelli di età compresa tra i 40-49 anni (con valori che vanno da 26,2% negli anni 2013-2015 a 65,6% nel 2022). Il tasso di utilizzo della misura è invece particolarmente basso per i padri di età inferiore a 30 anni forse a causa della mancanza di informazione tra i giovanissimi o della prevalenza tra questi ultimi di contratti di lavoro a tempo determinato che li rende più esposti a mancato rinnovo contrattuale.

Grafico 6.4 - Take-up del congedo di paternità per fascia d'età del padre (valori %)

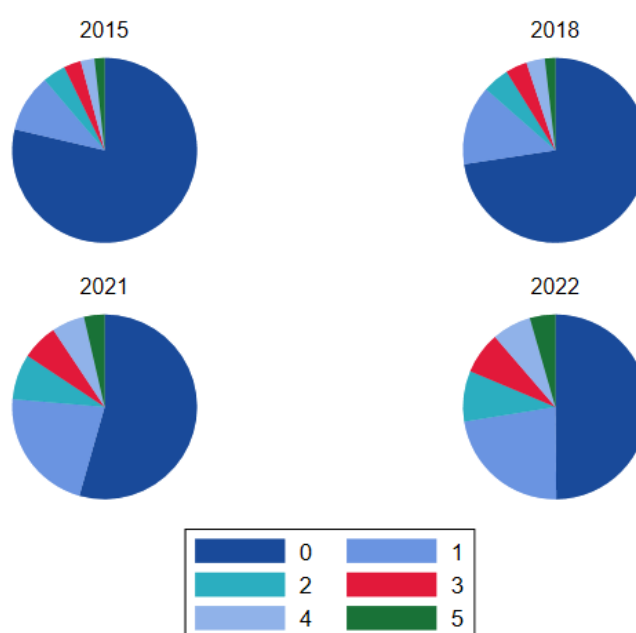


Si nota, inoltre, che il tasso di utilizzo del congedo di paternità è maggiore tra i neo-papà piuttosto che tra i padri con 2 o più figli. Questo dato è forse dovuto al fatto che solitamente si ripone sul primogenito un maggiore carico di aspettative ed emozioni che vanno ad affievolirsi con i figli successivi oppure perché in questo caso le mamme sono meno esperte e hanno maggiore bisogno di supporto. C'è però anche da considerare che l'arrivo di un secondo o terzo figlio implica di solito una gestione familiare più complessa (derivante dalle diverse esigenze di figli di diverse età); pertanto, le ragioni sottostanti il comportamento prima evidenziato andrebbero meglio indagate. Osservando i dati per l'anno 2022, riportati nella **Tabella 6.5**, emerge come circa il 66% dei padri fruisca del congedo in occasione della nascita del primo figlio a fronte di un take-up del 62% nel caso in cui si sia già padri di uno o più figli. Questa differenza di circa 4 p.p. è simile a quella riscontrata nei quattro anni precedenti.

Tabella 6.5 - Take-up del congedo di paternità per numero di figli (valori %)										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 figlio	20,23	26,13	28,17	36,83	42,31	49,98	55,13	56,61	62,76	65,88
2 o più figli	18,08	23,16	25,30	23,16	39,23	46,38	51,33	53,23	58,42	62,08

Come si può notare dal **Grafico 6.5**, dove è rappresentato il tasso di utilizzo del congedo per periodo di utilizzo (nello stesso mese di nascita del figlio, 1, 2, 3, 4, 5 mesi dopo la nascita) in quattro diversi anni (2015, 2018, 2021, 2022), la maggior parte dei padri utilizza il congedo nello stesso mese in cui avviene la nascita del figlio. Tuttavia, questo comportamento tende a cambiare man mano che la durata del congedo aumenta.

Grafico 6.5 - Tasso di utilizzo del congedo di paternità per periodo di utilizzo (nello stesso mese di nascita del figlio, 1, 2, 3, 4, 5 mesi dopo la nascita)

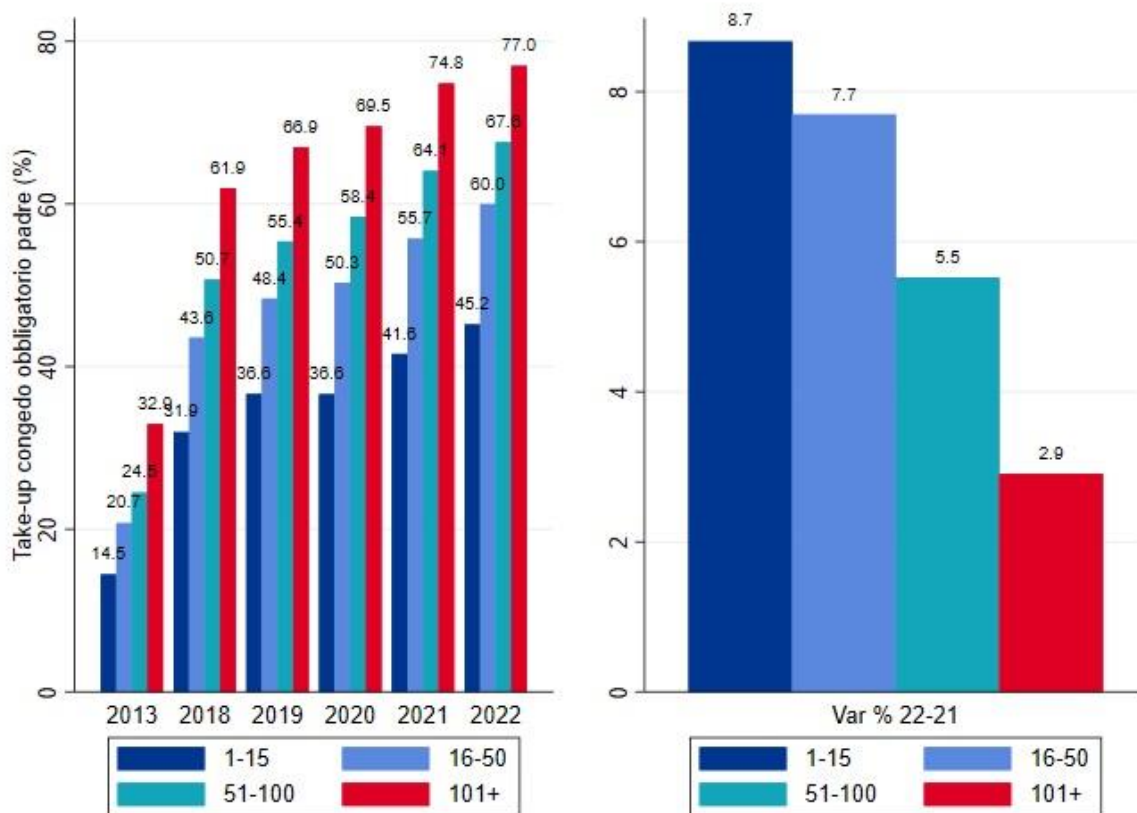


Disaggregando i dati per dimensione dell'impresa in cui è occupato il padre è evidente come il tasso di utilizzo del congedo di paternità sia più elevato tra i dipendenti di aziende di grandi dimensioni (oltre 100 dipendenti) e tenda a diminuire al ridursi della dimensione aziendale.

Questo risultato potrebbe essere spiegato dal fatto che il padre lavoratore dipendente percepisce i costi aziendali dovuti alla sua assenza come maggiori in un impianto aziendale di piccole dimensioni inducendolo a utilizzare il congedo in misura minore.

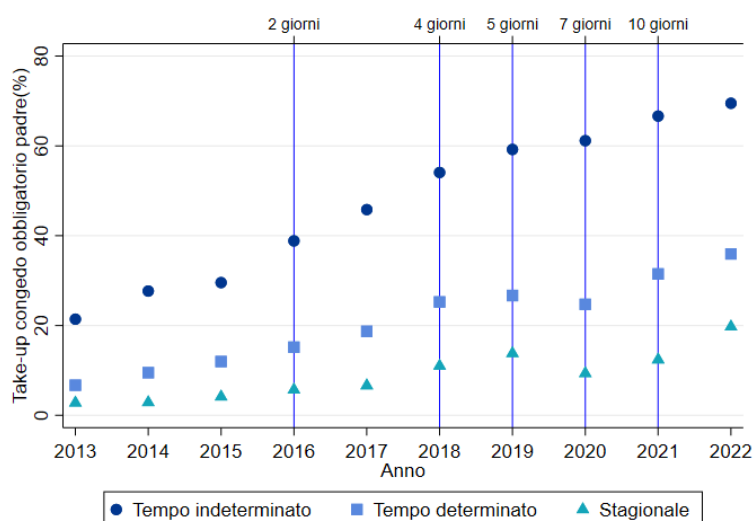
Bisogna anche notare che, seppur l'utilizzo del congedo sia sempre stato maggiore nelle aziende di grandi dimensioni (si veda il **Grafico 6.6**), tra il 2022 e il 2021 si osserva una variazione positiva maggiore nell'utilizzo del congedo di paternità tra i padri lavoratori occupati in aziende di piccole dimensioni (9%) rispetto a coloro che operano in aziende di più grande dimensione, il che potrebbe far sperare in una graduale convergenza.

Grafico 6.6 - Take-up del congedo di paternità per anno e dimensione aziendale, variazione 2022-2021 (valori %)



Nel **Grafico 6.7** viene raffigurato il tasso di utilizzo del congedo di paternità per anno e tipologia di rapporto contrattuale. È facile osservare come la fruizione di tale diritto sia maggiore tra i padri che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero caratterizzato da stabilità e maggiori garanzie, rispetto ai padri con un rapporto di lavoro a tempo determinato o stagionale che, come atteso, presentano un take-up più basso.

Grafico 6.7 - Take-up congedo di paternità per anno e tipo rapporto (valori %)

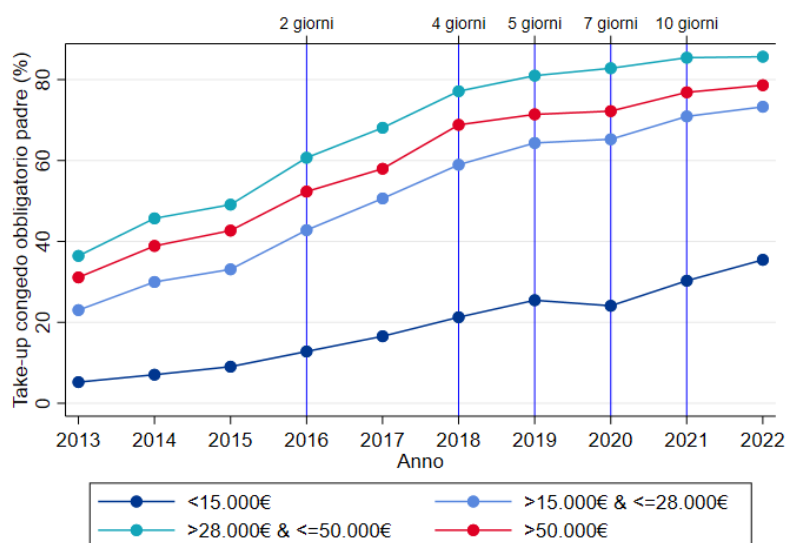


Il **Grafico 6.8** rappresenta l'andamento del take-up in relazione ai redditi da lavoro percepiti dal padre nell'anno (per fasce)³¹. Il Grafico evidenzia come ad avere il tasso di utilizzo del congedo più alto siano i padri con un reddito compreso tra i €28.000 e i €50.000. Tanto più bassa è la retribuzione teorica del padre tanto più basso è il take-up del congedo di paternità.

Tuttavia, questa relazione positiva tende a invertirsi quando si raggiunge un livello di reddito annuo superiore ai €50.000. Ciò potrebbe dipendere dalle maggiori responsabilità associate ai lavori che offrono tali livelli di reddito, che potrebbero indurre i padri a fare meno ricorso al congedo.

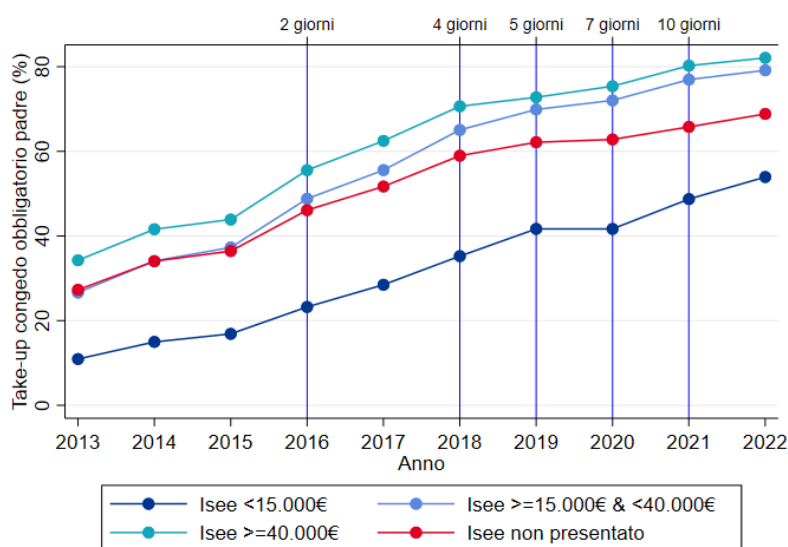
³¹ Si considera la retribuzione teorica invece della retribuzione effettiva (che potrebbe in qualche modo essere stata influenzata dall'utilizzo del congedo).

Grafico 6.8 - Take-up congedo obbligatorio padre per fasce di reddito (valori %)



Gli andamenti appena descritti vengono sostanzialmente riconfermati quando si analizza la situazione economica del nucleo familiare di appartenenza (ISEE). Il **Grafico 6.9** mostra, infatti, come ad avere il tasso di utilizzo più alto siano i padri con un indicatore ISEE superiore ai €40.000. A basse fasce ISEE corrispondono bassi livelli di utilizzo del congedo di paternità e viceversa a fasce alte di ISEE coincidono alti tassi di utilizzo della misura. Tuttavia, anche in questo caso, si nota che l'uso del congedo è meno diffuso per i figli la cui richiesta di AUU non viene accompagnata dalla dichiarazione ISEE e che presumibilmente provengono da famiglie più agiate.

Grafico 6.9 - Take-up congedo obbligatorio padre per fascia ISEE di appartenenza (valori %)



6.3 La stima della probabilità di fruire del congedo parentale obbligatorio

Allo scopo di comprendere meglio la relazione esistente tra l'uso del congedo di paternità e le caratteristiche individuali, familiari e lavorative del padre abbiamo stimato un modello di regressione lineare (OLS) in cui la variabile dipendente è una variabile binaria che assume valore uno se il padre ha fruito del congedo e zero altrimenti. Ciò ci permette di esaminare l'effetto esercitato di ciascuna variabile esplicativa a parità di tutte le altre. Più precisamente, nell'analisi sono state considerate una serie di caratteristiche legate al figlio per il quale si effettua domanda di congedo (una variabile dummy per i figli di sesso maschile, una variabile dummy per i primogeniti, una variabile dummy per disabilità del figlio, dummy di mese di nascita), nonché alcune variabili relative alle caratteristiche individuali del padre, quali ad esempio l'età, la residenza e lo status eventuale di straniero. Ancora, sono state considerate alcune variabili inerenti al tipo di rapporto di lavoro del padre (indeterminato/determinato, part-time/full-time, operaio/impiegato/quadro o dirigente), la dimensione aziendale dell'impresa nella quale presta servizio e la retribuzione teorica. Infine, per catturare le peculiarità che ogni diverso anno può avere sulla probabilità di utilizzo del congedo, sono state inserite delle variabili dummy per ciascun anno di nascita del bambino. La considerazione di questi effetti temporali è tanto più importante se si tiene conto che nel corso del tempo la durata del congedo è variata. Le nostre stime confermano quanto evidenziato in precedenza³². A parità di altri fattori, la probabilità di fruire del congedo per i primogeniti è di circa 3 p.p. maggiore che per i figli successivi.

Le dummy di anno mantengono sempre coefficienti positivi (categoria di riferimento 2013) indicando che nel corso del tempo l'uso del congedo di paternità è cresciuto. Si nota che se nel 2014 l'incremento rispetto al 2013 è stato di 5 p.p. e nel 2015 si ha un ulteriore aumento di 2 p.p. rispetto all'anno precedente, nel 2016, quando la durata del congedo viene incrementata a 2 giorni, la probabilità di ricorso al congedo cresce di 8 p.p. rispetto all'anno precedente. Dal 2017 al 2019 si osservano ancora incrementi di circa 5 p.p. in ciascun anno rispetto a quello precedente. Nel 2020 e 2021 invece, nonostante gli interventi legislativi che hanno aumentato la durata del congedo prima a 7 e poi a 10 giorni, si osservano incrementi modesti. Analoghi incrementi vengono registrati a cavallo tra il 2021 e il 2022.

Nella specificazione successiva, il modello viene incrementato aggiungendo le variabili relative alle caratteristiche individuali del padre. Si nota come l'essere un padre straniero incida

³² Le tabelle riportanti i risultati dell'analisi sono disponibili su richiesta.

negativamente e significativamente sulla richiesta del congedo di paternità: a parità di altre caratteristiche i lavoratori stranieri aventi diritto al congedo hanno una minore probabilità di fruirlo di circa 19 p.p. Ciò probabilmente a causa di una scarsa conoscenza delle normative italiane a favore della famiglia e per problemi di comunicazione dovuti alla minore conoscenza della lingua italiana, o perché in condizioni di maggiore fragilità sul mercato del lavoro. Si nota, inoltre, che i padri residenti nelle regioni del Centro-nord fruiscono del congedo con maggiore probabilità (+26 p.p.). Infine, a parità di area di residenza, coloro che sono nati in una regione del Centro-nord hanno una maggiore probabilità di utilizzare il congedo di circa 4 p.p. Ciò può essere dovuto all'influenza di fattori culturali che andremo a discutere meglio in seguito. Dall'analisi emerge come nell'eventualità in cui la madre del bambino sia occupata nel settore privato la probabilità che il padre fruisca del congedo cresce di 5 p.p. rispetto al caso in cui ella sia occupata in altri settori o non occupata.

Considerando anche le caratteristiche lavorative del padre emergono molti aspetti di interesse. Innanzitutto, gli operai hanno una probabilità inferiore (-3 p.p.) dei quadri e dei dirigenti di fruire del congedo (categoria di riferimento), mentre per gli impiegati questa probabilità cresce di 5 p.p. rispetto alla categoria di riferimento. Conformemente a quanto atteso, svolgere attività lavorative a tempo determinato incide negativamente e significativamente sulla richiesta di congedo parentale (-10 p.p.). Questo risultato è probabilmente giustificato dal timore, da parte dei padri, di non vedersi rinnovare il contratto di lavoro a seguito di assenze dal luogo di lavoro. Invece, i padri a tempo pieno hanno una maggiore probabilità di utilizzare il congedo (+14 p.p.).

Si nota che la probabilità di fruire del congedo aumenta con il numero di mesi lavorati. Inoltre, rispetto ai lavoratori occupati in imprese con meno di 16 addetti, i padri occupati in imprese più grandi fruiscono del congedo con maggiore probabilità, con un effetto che va da circa +5 p.p. (occupati in imprese con 16-50 addetti) a circa +15 p.p. (occupati in imprese con più di 100 addetti). Infine, maggiore è la retribuzione del lavoratore maggiore sarà la probabilità di uso del congedo, ma l'effetto è piccolo in quanto un incremento di €10.000 nella retribuzione lorda annua determina un incremento di un punto percentuale nella probabilità di uso del congedo.

L'impatto di questa variabile è crescente a tassi decrescenti. Il fatto che la probabilità di usufruire del congedo di paternità cresca con il reddito del padre ma che l'effetto tende a ridursi man mano che si raggiungano redditi più elevati si nota anche quando la retribuzione del padre viene

introdotta per classi. Rispetto alla categoria di riferimento (25esimo percentile, <€11.500), i padri con una retribuzione medio-bassa (tra €11.500 e €19.000) hanno una probabilità più alta di richiedere il congedo di 8 p.p. Si nota, inoltre, che i padri con retribuzione media (tra €19.000 e €24.500) e alta (tra €24.500 e €40.600) hanno una maggiore probabilità di richiedere il congedo di paternità con un effetto rispettivamente pari a +17 e +20 p.p. Infine, per i padri con retribuzione superiore a €40.600 (95esimo percentile) la probabilità di uso del congedo è solo di 15 p.p. maggiore rispetto ai padri con i redditi molto bassi (categoria di riferimento).

I risultati prima discussi rimangono pressoché immutati se si includono effetti fissi di settore (89 settori) e esaminando quindi il comportamento dei padri anche a parità di settore in cui sono occupati (specificazione 6). Lo stesso accade se si introducono dummy per la regione di residenza del padre (stime non riportate). Al fine di esaminare come le caratteristiche del padre interagiscano con quelle della madre nell'influenzare l'utilizzo del congedo di paternità abbiamo considerato la probabilità di utilizzo del congedo da parte di padri la cui partner (madre del bambino per cui è stato fruito il congedo) è occupata nel settore privato non agricolo e per cui siamo in grado di osservare una serie di caratteristiche lavorative. L'analisi si concentra in un primo momento sull'impatto di alcune caratteristiche demografiche della coppia. Si nota che rispetto al caso in cui entrambi i genitori sono italiani, la probabilità di utilizzo di congedo si riduce in maniera sostanziale se entrambi i genitori sono stranieri (-19,1 p.p.) e in maniera analoga in caso di coppie costituite da padre straniero e madre italiana (-16,5 p.p.) e di padre italiano e madre straniera (-5,2 p.p.).

L'età della madre e del padre incidono entrambe positivamente, ma l'effetto per il padre cambia di segno quando si controlla per la condizione lavorativa. Inoltre, risulta che la probabilità di utilizzare il congedo di paternità è maggiore per coppie che risiedono al Centro-nord rispetto a quelle residenti al Sud (+26 p.p.), mentre la differenza è minore per le coppie con padre che risiede al Centro-nord, con la madre residente al Sud (+14,3 p.p.). A parità di residenza, le coppie che sono nate al Centro-nord hanno maggiore probabilità di utilizzo da parte del padre del congedo (+2 p.p.) rispetto a genitori nati nelle regioni meridionali. Questi effetti territoriali restano molto simili anche nelle altre specificazioni del modello.

L'analisi prosegue esaminando l'impatto della condizione lavorativa del padre e della madre. Nelle coppie in cui entrambi i partner sono occupati a tempo pieno la probabilità di uso del congedo da parte del padre è maggiore (circa +14 p.p.) rispetto al caso in cui entrambi i genitori sono in

posizioni part-time. Se invece il padre è full-time e la madre part-time l'incremento è di 12,3 p.p. rispetto alla categoria di riferimento, mentre se il padre è part-time e la madre full-time la differenza rispetto a coppie con partner entrambi part-time è solo di 1 punto percentuale. Nulla di particolarmente rilevante cambia quando si considera l'impatto di altri fattori o si cambia la specificazione stimata.

La probabilità di fruire del congedo di paternità è influenzata negativamente dalla condizione di precarietà della posizione lavorativa, quello che maggiormente conta è la precarietà del soggetto avente diritto al congedo (-8 p.p. per i padri con contratto temporaneo), mentre la condizione della madre non sembra incidere sulla probabilità di utilizzo della misura. Il segno e la grandezza dell'effetto sono simili anche nelle altre specificazioni.

Per quel che riguarda invece la dimensione aziendale si conferma che la probabilità di uso del congedo aumenta con la dimensione dell'impresa in cui è impiegato il padre e si nota un effetto positivo anche per la dimensione dell'impresa in cui è occupata la madre del bambino per cui si usa il congedo. Simili effetti si osservano quando la dimensione dell'impresa in cui operano il padre e la madre è suddivisa in diverse categorie e si considera l'impatto delle diverse possibili combinazioni.

Si nota inoltre che quando la capacità reddituale della madre è superiore a quella del padre, i padri richiedono in misura significativamente minore il congedo di paternità.

Il divario di genere nei redditi pensionistici

07

Introduzione

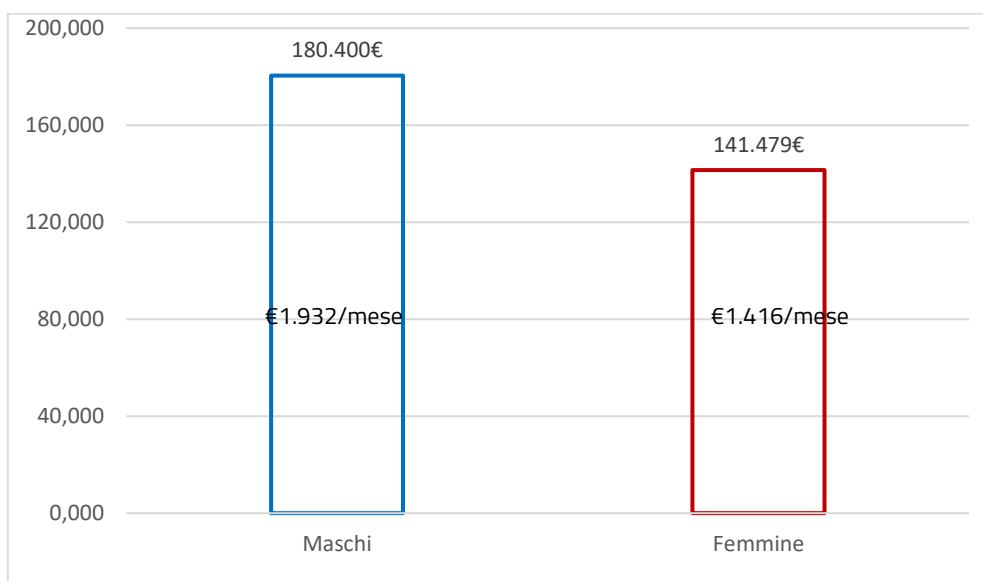
In questo Capitolo analizziamo vari aspetti del differenziale di genere in ambito pensionistico utilizzando due fonti di dati dell'Istituto, l'Osservatorio delle pensioni e il Casellario delle pensioni. Dalla disamina effettuata, emerge che il divario in termini di reddito è significativo. La differenza è legata al fatto che le donne hanno numerosità maggiore rispetto agli uomini nelle tipologie di prestazioni che hanno importi medi relativamente più bassi, come le pensioni di vecchiaia, ma anche a parità di tipologia il divario è notevole. I differenziali, persistenti nel tempo, sono attribuibili alla diversa consistenza e continuità delle carriere lavorative, cui si ricollega il ben noto fenomeno del gender gap nelle retribuzioni, oltre a storie, e quindi anzianità contributive più brevi. In aggiunta, si rileva che le riforme del sistema pensionistico hanno avuto un impatto diverso su uomini e donne in quanto i requisiti di accesso al pensionamento sono stati rivisti in modo più severo per le donne, le quali precedentemente avevano accesso alla pensione sulla base di requisiti meno stringenti.

Il Capitolo è strutturato come segue. Nel primo paragrafo vengono presentate le principali evidenze sul divario di genere nei redditi pensionistici. Nel secondo paragrafo si illustra invece la relazione sussistente tra tale divario e le varie tipologie di prestazione ricevute da uomini e donne. Infine, nel terzo paragrafo si esamina l'andamento dell'età al pensionamento e dell'anzianità contributiva sia per gli uomini che per le donne.

7.1 Le principali evidenze sul divario di genere nelle pensioni

In Italia vi sono circa 16,1 milioni di pensionati, di cui 7,8 milioni sono uomini e 8,3 milioni sono donne. L'importo lordo delle pensioni complessivamente erogate, comprensivo delle prestazioni sia previdenziali che assistenziali, è di 322 miliardi di euro. Sebbene rappresentino la quota maggioritaria sul totale dei pensionati (il 52%), le donne percepiscono il 44% dei redditi pensionistici, ovvero 141 miliardi di euro contro i 180 miliardi degli uomini (**Grafico 7.1**). Nel 2022, l'importo medio mensile dei redditi pensionistici percepiti dagli uomini era di €1.932, mentre quello delle donne era inferiore del 36% e pari a €1.416.

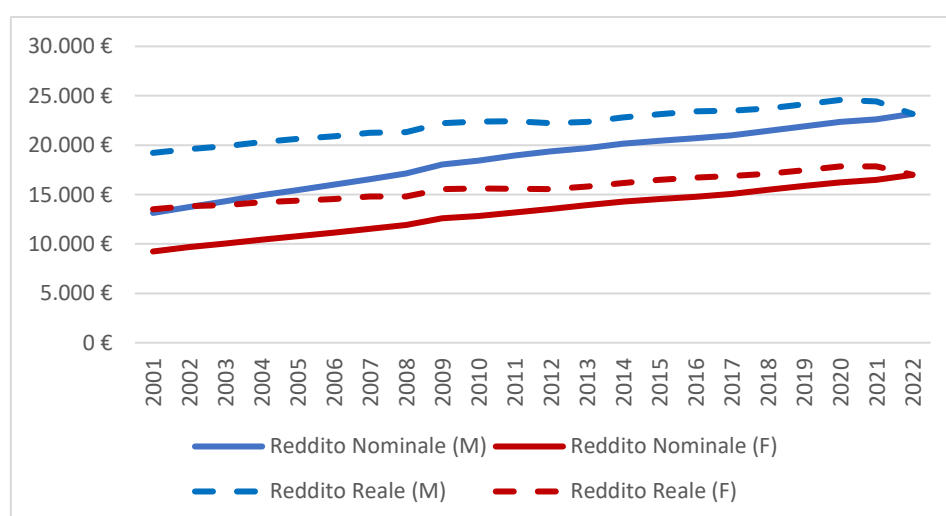
Grafico 7.1 - Pensioni vigenti al 31.12.2022 (milioni di euro; valori euro per il dato mensile)



Fonte: Osservatorio delle pensioni.

Il **Grafico 7.2** riporta l'andamento nel tempo dei redditi annuali, in termini nominali e reali, a prezzi costanti (in euro del 2022; linee tratteggiate). In termini nominali, il divario di genere cresce in modo continuativo nel tempo e passa da €3.900 nel 2001 a €6.200 euro nel 2022. Quando le serie sono espresse a prezzi costanti (euro del 2022), l'aumento del divario è molto più contenuto. In termini relativi, ovvero rapportando la differenza al reddito delle donne, il divario invece diminuisce dal 42 al 36%.

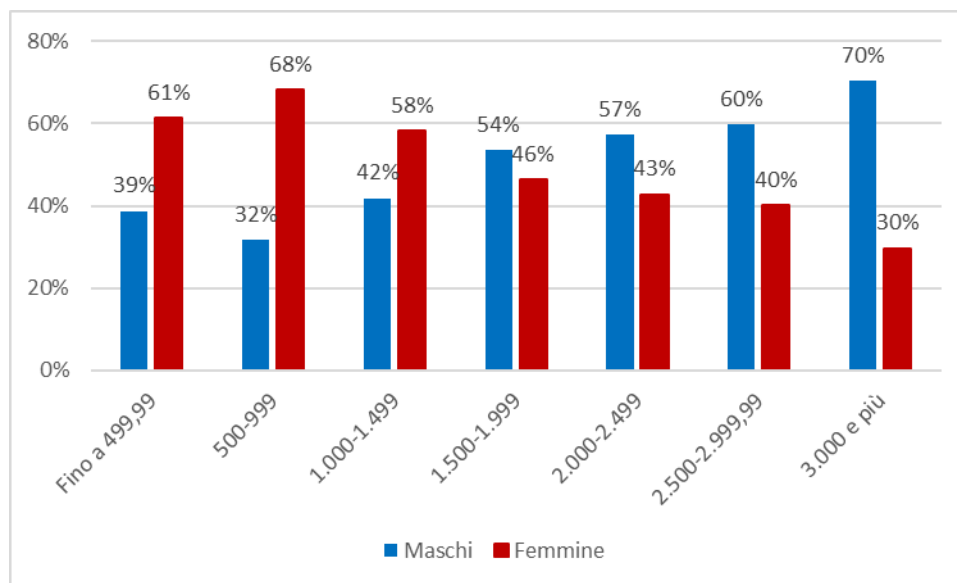
Grafico 7.2 - Reddito pensionistico per genere: importo medio lordo annuo (anni 2001-2022)



Fonte: Osservatorio delle pensioni.

Dall'analisi delle differenze di genere per classi di reddito (**Grafico 7.3**) si rileva che le donne hanno numerosità maggiore rispetto agli uomini nelle classi di reddito pensionistico più basso (fino a €1.500 mensili), mentre la situazione si inverte in quelle di reddito più elevato. Nell'ultima classe (oltre i €3.000 mensili) gli uomini rappresentano il 70% dei percettori.

Grafico 7.3 - Pensionati INPS³³ per classi di reddito pensionistico mensile e genere (anno 2022)



Note: ciascuna barra indica la percentuale di maschi (barra blu) e di femmine (barra rossa) della classe di reddito pensionistico riportata in ascissa.

Fonte: Osservatorio delle pensioni.

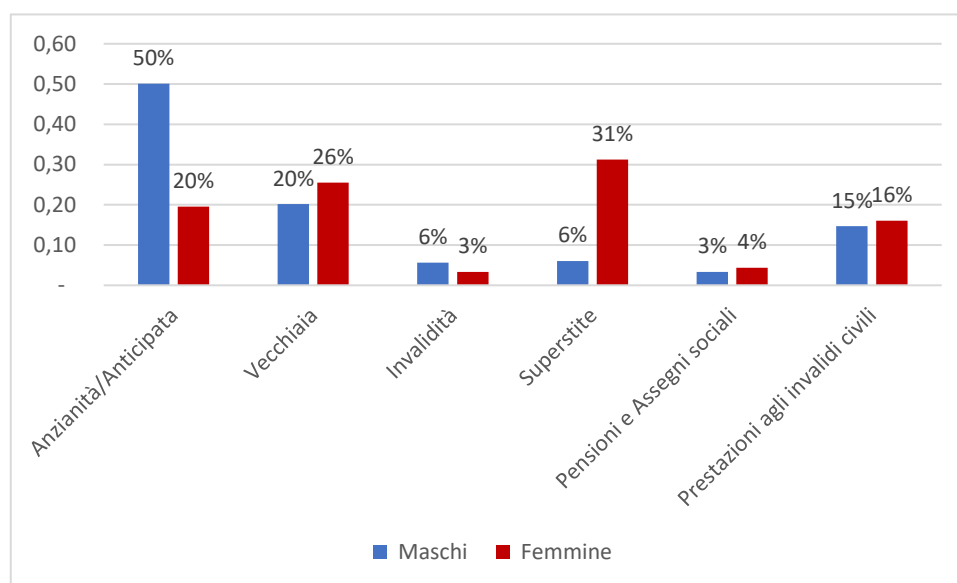
7.2 Il gender gap nelle pensioni e categorie di prestazioni

Queste differenze si ricollegano al fatto che gli uomini prevalgono nettamente nelle pensioni anticipate, ovvero quelle di importo più elevato in media. Infatti, nel 2022, il 50% degli uomini ne riceve una, rispetto al 20% delle donne (**Grafico 7.4**).

Le donne hanno, invece, una netta prevalenza nelle pensioni ai superstiti (il 31% ne riceve una), e nelle pensioni di vecchiaia (il 26% rispetto al 20% degli uomini). Le percentuali delle altre categorie sono pressoché equivalenti.

³³ Il 96% circa dei pensionati italiani percepisce almeno una prestazione dall'INPS. Il restante 4% non beneficia di prestazioni da parte dell'INPS, ma percepisce rendite INAIL o pensioni di guerra o ancora pensioni da Casse professionali, Fondi pensione e Enti minori.

Grafico 7.4 - Categorie di prestazioni vigenti per genere (anno 2022)



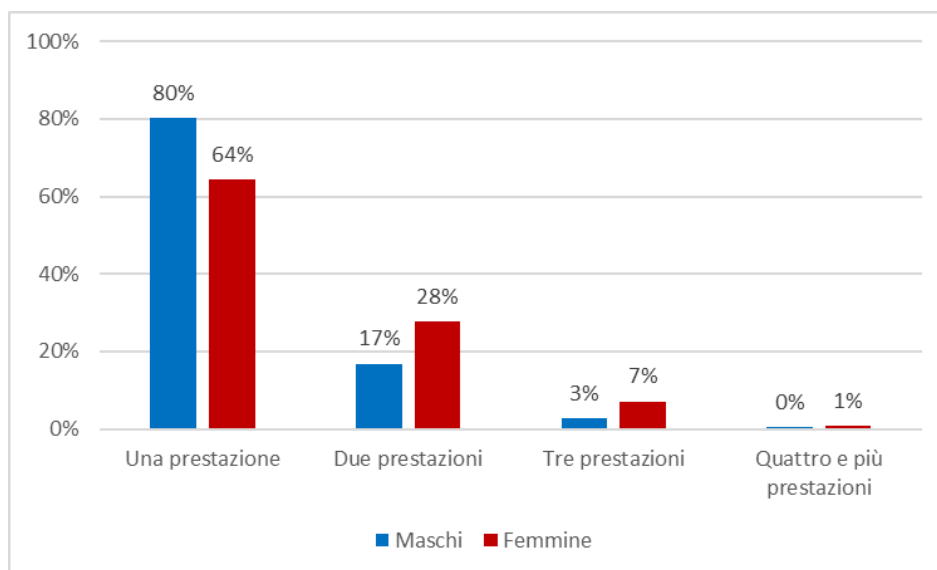
Note: ciascuna barra indica la percentuale di maschi (barra blu) e femmine (barra rossa) che percepisce un trattamento della tipologia riportata in ascissa. Le percentuali per genere possono sommare ad un numero maggiore di 100 perché alcuni pensionati ricevono più tipologie di trattamento e compaiono quindi in più di una barra.

Fonte: Osservatorio delle pensioni.

Sebbene il divario di genere vada valutato in relazione al reddito pensionistico complessivo, per completezza è opportuno commentare anche la "composizione" del reddito. Innanzitutto, rileva che le donne ricevono un numero di trattamenti superiore rispetto agli uomini. Il **Grafico 7.5** mostra le frequenze per numero di prestazioni percepite e per genere.

L'80% degli uomini riceve una sola prestazione rispetto al 64% delle donne. Il 27% delle donne riceve due prestazioni e l'8% tre o più.

Grafico 7.5 - Pensionati INPS per numero di prestazioni percepite e genere (anno 2021)



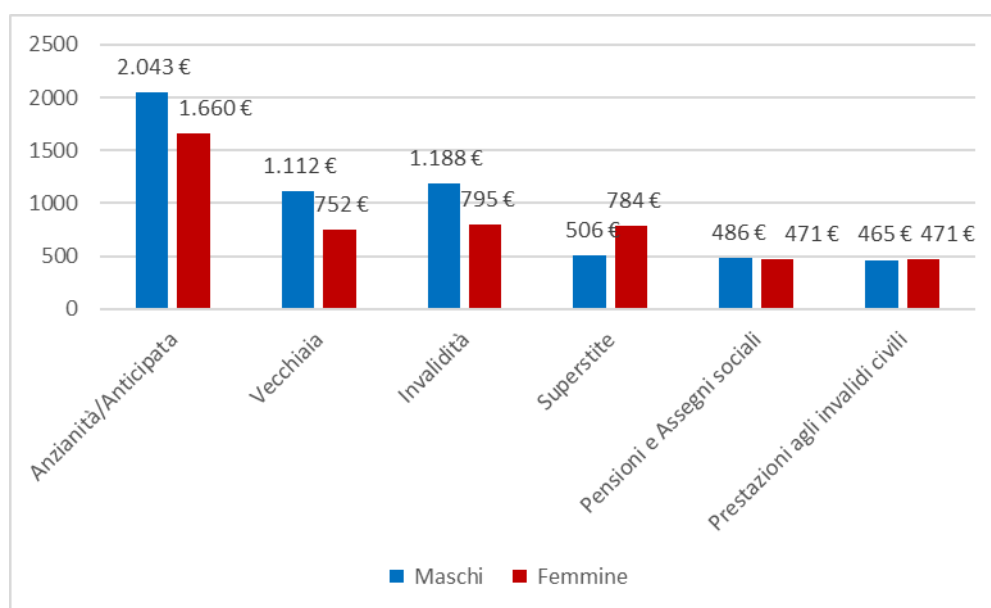
Fonte: Osservatorio delle pensioni.

Se invece del reddito pensionistico complessivo, consideriamo gli importi medi delle singole prestazioni ricevute (**Grafico 7.6**), gli uomini percepiscono trattamenti di importo superiore a quelli delle donne, con una differenza media di oltre il 60% (€1.430 contro €884, nel 2022), a fronte di una differenza di reddito pensionistico del 36% legata al fatto che le donne percepiscono pro-capite un numero di prestazioni mediamente superiore a quello degli uomini.

Il divario nel reddito pensionistico medio non è quindi solo riconducibile a differenze nella tipologia di trattamenti, per cui l'importo medio di certi tipi di prestazione è superiore all'importo medio di altre, ma si registrano notevoli differenze di importo tra uomini e donne anche nell'ambito delle singole tipologie di pensioni. Le differenze maggiori si hanno per le pensioni di vecchiaia e quelle di invalidità con un divario di genere intorno al 50%. Il divario è significativo però anche per le anticipate (oltre il 20%). Solo per le pensioni al superstite, l'importo percepito dalle donne è maggiore di quello degli uomini, in media. Ciò è riconducibile al fatto che, quando il dante causa è uomo, la pensione su cui si calcola la reversibilità è mediamente superiore.

Inoltre, generalmente, il coniuge donna ha redditi bassi per cui le viene liquidata la pensione sulla base dell'aliquota di reversibilità massima. Infine, i trattamenti assistenziali, legati a situazioni di disagio economico e con tetti massimi relativamente contenuti, hanno valori simili, in media.

Grafico 7.6 - Importo medio lordo mensile delle prestazioni, per categoria e genere (anno 2022)

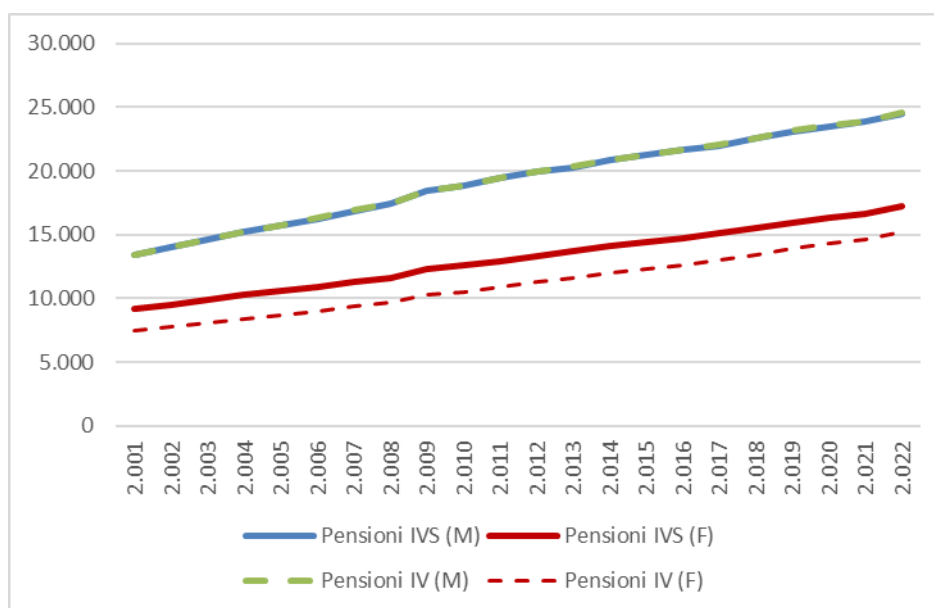


Fonte: Osservatorio delle pensioni.

Il **Grafico 7.7** mostra infine come tener conto delle pensioni al superstite di cui le donne sono le principali beneficiarie riduca il gender gap, ma il contributo è molto contenuto. Le linee continue riportano l'importo medio delle pensioni di vecchiaia e anticipate (IV), blu per i maschi e rosse per le femmine. Le linee tratteggiate indicano invece gli importi medi che includono le pensioni al superstite (IVS).

Nel complesso, nel periodo considerato, il contributo ai redditi degli uomini è inferiore allo 0,1%. Il contributo ai redditi delle donne è invece passato dal 20-22% tra il 2001 e il 2010 al 16-14% nell'ultimo quinquennio per effetto di un aumento delle pensioni delle donne. Infatti, se tra il 2001 e il 2022, l'importo medio delle pensioni di vecchiaia e anticipate degli uomini, a prezzi correnti, è cresciuto di poco sopra l'80%, quello delle donne è più che raddoppiato per effetto dell'allungamento delle carriere delle donne imposto dalle riforme del sistema pensionistico che hanno progressivamente eliminato i vantaggi in termini di requisiti anagrafici e contributivi per la pensione delle donne.

Grafico 7.7 – Importo medio lordo mensile delle prestazioni IVS, per genere (anni 2001-2022)



Note: Prezzi correnti.

Fonte: Osservatorio delle pensioni.

7.3 Il gender gap nell'andamento dell'età al pensionamento e dell'anzianità contributiva

Il **Grafico 7.8**, che utilizza i dati del Casellario delle pensioni, mostra l'andamento dell'età al pensionamento e dell'anzianità contributiva medie per le pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipate vigenti, per anno di decorrenza, dal 1980 ad oggi. Sia per gli uomini che per le donne, l'età media al pensionamento è cresciuta sensibilmente nel tempo. Dai primi anni '90 è aumentata anche l'anzianità contributiva.³⁴

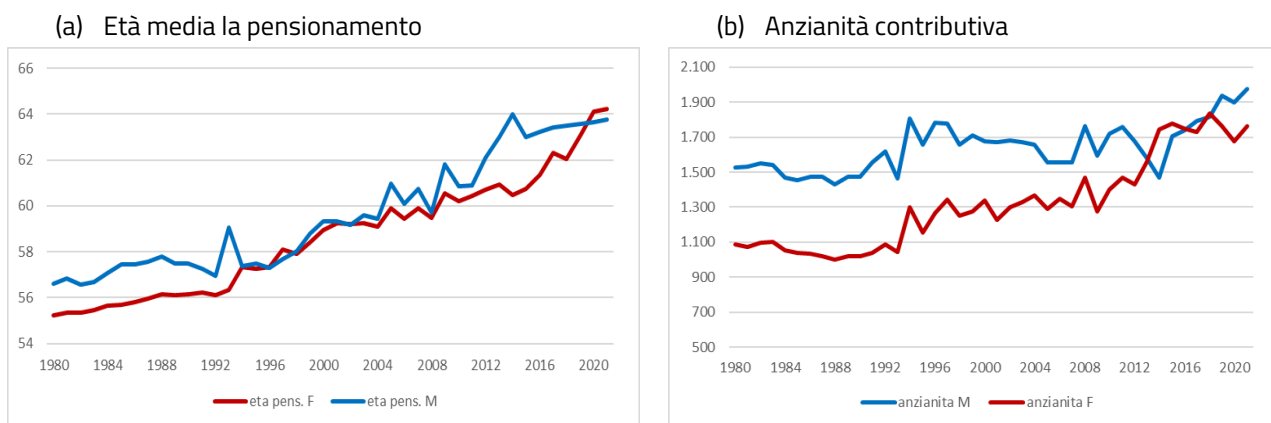
L'andamento dei grafici è coerente con le riforme del sistema pensionistico che si sono susseguite a partire dal 1992, quando con la c.d. Riforma Amato (d.lgs. n. 503/1992) si innalza gradualmente l'età per la pensione, da 55 a 60 anni per le donne e da 60 a 65 per gli uomini, e il requisito minimo di contribuzione da 15 a 20 anni. Nel 1995, poi, la c.d. Riforma Dini (l. n. 335/1995) introduce un'età minima per la pensione di anzianità (da 52 anni nel 1996 a 57 anni nel 2006) e aumenta a 36 anni nel 1996 e a 40 anni nel 2008 gli anni di contribuzione. Nel 2004, la c.d. Riforma Maroni (l. n. 243/2004) introduce, fino al 31 dicembre 2015, per le lavoratrici, la possibilità di conseguire il diritto alla pensione con un'anzianità non inferiore a 35 anni e un'età non inferiore a 57 anni se

³⁴ Il Casellario delle pensioni è stato istituito nel 1995 e i pensionati con decorrenza anteriore al 1995 sono presenti nel Casellario solo se ancora in vita nel 1995. Ne consegue che l'età media al pensionamento negli anni 1980-1994 è calcolata sui soli pensionati ancora in vita nel 1995.

dipendenti (58 anni se autonome), se optano per la liquidazione secondo le regole di calcolo del sistema contributivo (c.d. opzione donna). Nell'ambito della seconda Riforma Prodi (l. n. 247/2007), vengono introdotte le cosiddette "quote" per l'accesso alla pensione di anzianità, determinate dalla somma dell'età (con un valore minimo crescente nel corso degli anni) e degli anni di anzianità (minimo 35). La Riforma c.d. Sacconi (l. n. 122/2010) stabilisce l'aggancio di tutti i requisiti di età all'incremento della speranza di vita a partire dal 2015 e stabilisce, altresì, che per le pensioni di vecchiaia e anzianità il diritto alla decorrenza avvenga dopo 12 mesi (18 per gli autonomi) dal raggiungimento del requisito (c.d. finestre mobili).

Dal 2012 poi, con la c.d. Riforma Fornero (l. n. 214/2011) vengono abolite le finestre aumentando quasi sempre il requisito nella stessa misura, eliminate le quote, aumentato di un anno, per gli uomini, il requisito per la pensione di anzianità, da lì denominata "anticipata", e aumentato il requisito di età per la pensione di vecchiaia delle lavoratrici dipendenti private e autonome con l'equiparazione a quella degli uomini a partire dal 2018. Nel frattempo, viene estesa la possibilità di esercitare l'"opzione donna", sempre con calcolo interamente contributivo, e nel 2019 viene introdotto un nuovo canale di uscita sperimentale per 3 anni, la cosiddetta "Quota 100" i cui requisiti sono 62 anni d'età unitamente a 38 anni di anzianità.

Grafico 7.8 – Età media al pensionamento e anzianità contributiva, per genere (anni 1980-2022)



Note: Pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipate. Settore privato. Sono esclusi i dipendenti pubblici per cui mancano informazioni sull'anzianità contributiva.

Fonte: Casellario pensioni.

Il pannello (a) del **Grafico 7.8** mostra chiaramente come fino al 2019, il pensionamento degli uomini è avvenuto ad età superiori a quelle delle donne la cui età al pensionamento però si caratterizza per un trend fortemente crescente cominciato nel 1992 e che accelera subito dopo il 2012 per effetto della riforma Fornero, che ha di fatto eliminato la possibilità per le donne di pensionarsi ad età minori degli uomini. A partire dal 2020, l'età media di pensionamento delle donne risulta maggiore di quella degli uomini. Ciò è riconducibile al maggior ricorso alla pensione di vecchiaia da parte delle donne che difficilmente riescono a maturare gli anni di anzianità contributiva necessari per il pensionamento anticipato e anche ad una diminuzione dell'età degli uomini "anticipatari" che più delle donne hanno potuto far ricorso a Quota 100. Per gli uomini un picco relativo dell'età di pensionamento si ha nel 2014, conseguenza della Riforma Fornero che ha aumentato di un anno dal 2012 l'accesso per gli uomini alla pensione anticipata, di fatto limitandone l'accesso per un biennio.

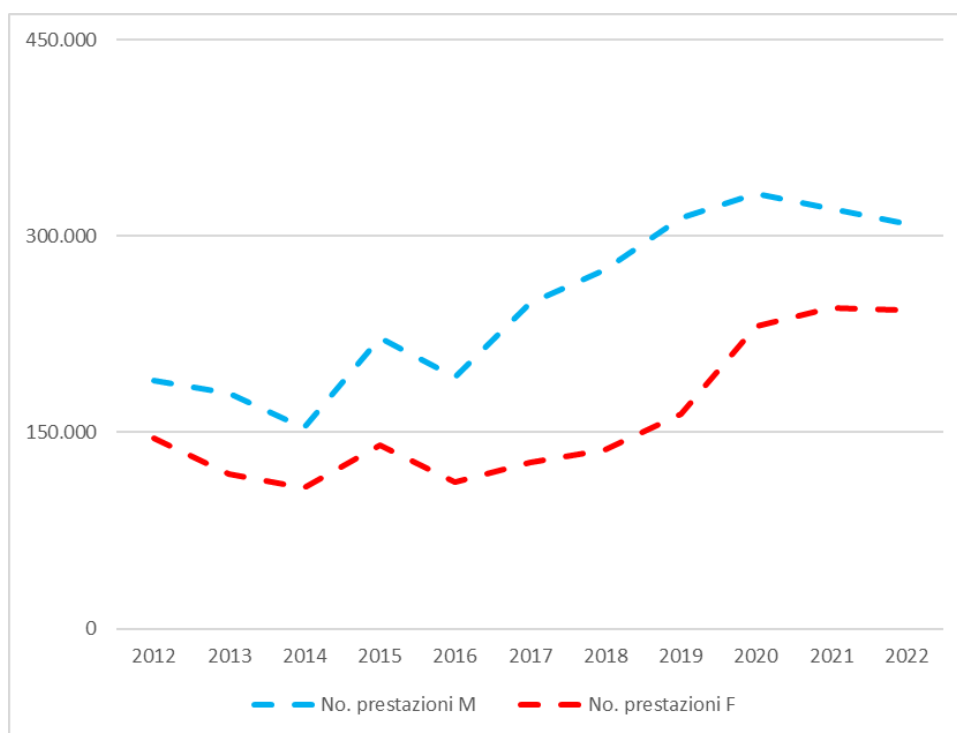
Il pannello (b) del Grafico riporta l'andamento del divario in termini di anzianità contributiva. Tale divario si è visibilmente ridotto nel tempo ed è sceso da oltre il 40% degli anni 1980-2000 al 10% di vent'anni dopo, ma resta comunque significativo. Nel 2021, le pensionate hanno oltre 200 settimane di contribuzione in meno rispetto ai maschi, in media. Le differenze di anzianità contributiva sono legate a differenze nella durata e nella continuità della vita lavorativa e sono uno dei tre fattori alla base del divario di genere nel reddito pensionistico. Gli altri due fattori determinati questo divario di genere sono la retribuzione oraria e i tempi di lavoro (ovvero quante ore si lavora abitualmente a settimana e quante settimane si è occupati nel corso di un anno).

Un altro aspetto di differenza tra uomini e donne al pensionamento è nel numero delle uscite. Il **Grafico 7.9** riporta l'andamento del numero di prestazioni di vecchiaia e anticipate/anzianità INPS, dal 2012 al 2022. Per quanto riguarda il numero delle prestazioni, nel 2015, si registra un balzo nelle decorrenze dovuto in buona parte alle pensioni anticipate che crescono di oltre il 70% rispetto al 2014. Il dato è una conseguenza diretta della riforma che ha inasprito, a decorrere dal 2012, i requisiti per i trattamenti di anzianità/anticipata, per cui i lavoratori che non erano riusciti a raggiungere i requisiti vigenti nel 2011, hanno maturato solo nel 2015 la maggiore anzianità prevista per il trattamento anticipato secondo la nuova normativa. All'aumento, hanno contribuito anche le salvaguardie e, per le donne, si ravvisa un notevole incremento dei trattamenti di anzianità legati alla scelta dell'Opzione donna. Opzione donna non viene prorogata nel 2017 e nel 2018 viene aumentata l'età per accedervi e a ciò è in parte riconducibile il

rallentamento dei pensionamenti delle donne rispetto agli uomini tra il 2016 e il 2019. Nel triennio 2019-2021, le liquidazioni sono sospinte dalla cosiddetta Quota 100, di cui hanno usufruito quasi 380.000 lavoratori, e altri 51.000 nel 2022, i quali avendo maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2021, hanno esercitato il diritto successivamente. Il ricorso a Quota 102 (l. n. 234/2021) è invece stato modesto per cui le liquidate nel 2022 sono poco meno di 5.700, mentre è nuovamente aumentato il ricorso a Opzione donna (oltre 26.000 le domande accolte nel 2022).

Nel complesso, tra il 2020 e il 2022, il numero di pensionamenti si è stabilizzato e le liquidazioni dei trattamenti agli uomini si sono attestati a poco sopra 300.000 e quelle alle donne poco sotto le 250.000.

Grafico 7.9 – Pensioni di vecchiaia e anticipate, per decorrenza e genere (anni 2001-2022)



Note: Pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipate.

Fonte: Osservatorio delle pensioni.

