

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio
volta a rafforzare l'applicazione del principio della
parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro
o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle
retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021) 93 final)**

Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica

Dott.ssa Linda Laura Sabbadini

**Direttore della Direzione centrale per gli studi e la valorizzazione
tematica nell'area delle statistiche sociali e demografiche**

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

Camera dei deputati

Roma, 22 giugno 2021

Indice

1. Introduzione	5
2. Il Gender Pay Gap	5
3. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro	6
4. Le differenze salariali di genere e le loro determinanti in Italia	7
Allegato statistico	11

1. Introduzione

La partecipazione femminile al mercato del lavoro e un trattamento salariale uguale a quello degli uomini contribuisce in misura determinante all'*empowerment* delle donne nel contesto economico, sociale e politico. Analizzare le dimensioni che contribuiscono a determinare i differenziali salariali di genere è importante per comprendere in che misura agiscano fattori di discriminazione e per individuare i *driver* che possano favorire la riduzione di tali divari.

In occasione di questa audizione si delinea un quadro informativo in grado di cogliere, seppur nella necessaria sintesi, i principali elementi di criticità associati ai differenziali retributivi di genere. L'analisi muove dall'indicatore europeo, *Gender pay gap*, declinato secondo le sue dimensioni più rilevanti, per soffermarsi sulla scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ove più spesso si collocano in posizioni di relativo svantaggio, indagando infine, con appropriate metodologie statistiche, le determinanti dei differenziali salariali di genere al netto delle differenze imputabili alle caratteristiche della posizione lavorativa, dell'individuo e dell'impresa.

L'Istat è costantemente impegnato sul fronte dello sviluppo delle statistiche di genere, sia sul piano nazionale che internazionale, e si dichiara disponibile ad eventuali approfondimenti richiesti dalla Commissione.

2. Il Gender Pay Gap

Il differenziale retributivo tra uomini e donne è misurato nell'ambito delle statistiche europee dall'indicatore Gender Pay Gap (GPG) calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini.

Nel 2018, per l'Italia, si è registrato un GPG pari a 6,2%¹. Tale valore si riferisce ai lavoratori dipendenti delle unità economiche (imprese ed istituzioni) con almeno 10 dipendenti dei settori privati e pubblici extra-agricoli (settori Ateco da B a S) ed è il risultato della retribuzione oraria media di 16,2 euro per gli uomini e di 15,2 euro per le donne. L'indicatore in questione è grezzo (infatti si parla anche di Unadjusted Gender Pay Gap) e risente degli effetti di composizione legati alle diverse caratteristiche dei dipendenti, delle imprese e dei rapporti di lavoro.

¹ La fonte statistica su cui si calcola il GPG è l'indagine quadriennale sulla Struttura delle retribuzioni (SES). L'indicatore viene aggiornato annualmente dai vari paesi con gli indicatori disponibili. Il campo d'osservazione della rilevazione riguarda i lavoratori dipendenti, retribuiti nell'intero mese di ottobre 2018, nelle imprese e Istituzioni pubbliche con almeno 10 dipendenti.

Il differenziale retributivo di genere ad esempio è più ampio tra i laureati (18%), con una retribuzione media oraria di 19,6 euro per le donne e di 23,9 euro per gli uomini, ma anche tra i dipendenti con un'istruzione primaria (15%), sebbene su livelli retributivi orari decisamente più bassi (10,8 euro le donne e 12,7 euro per gli uomini). Più contenuto (10,4%) il GPG associato all'istruzione secondaria – titolo più diffuso sia tra gli uomini che tra le donne – in corrispondenza di retribuzioni orarie di 13,8 euro per le diplomate e di 15,4 euro per i diplomati.

Il gap salariale tende inoltre ad aumentare tra le professioni in cui vi è una minore presenza femminile. Tra i Dirigenti il GPG è pari al 27,3%; tra gli Artigiani e operai specializzati è del 18,5%, a fronte di retribuzioni orarie pari a 10,1 euro per le donne e 12,4 euro per gli uomini; per le Forze Armate è del 18,8%.

Il gruppo delle Professioni intellettuali e scientifiche si caratterizza per elevati livelli retributivi (secondi solo a quelli dei dirigenti, attestandosi a 22,9 euro tra le donne e a 25,6 euro tra gli uomini) e un basso livello del GPG (10,5%), ma anche per una massiccia presenza di lavoratrici donne, soprattutto nel settore dell'istruzione.

Infine, nelle Professioni non qualificate in corrispondenza delle retribuzioni orarie più basse (9,7 euro per le donne e 10,7 euro per gli uomini) si registra un GPG pari al 9,3%.

Un altro dei fattori che sembra concorrere fortemente a determinare il differenziale salariale di genere è l'effetto di composizione tra il comparto a controllo pubblico (l'insieme delle istituzioni pubbliche e delle imprese a prevalente controllo economico pubblico) e quello a controllo privato (l'insieme delle imprese sulle quali il controllo privato è totale o prevalente).

Se infatti il GPG nel comparto a controllo privato è nel 2018 pari al 17,7%, nel comparto a controllo pubblico scende al 2%. In quest'ultimo, le donne sono la maggioranza (55,4% degli occupati) e si registra anche la maggiore concentrazione di donne con elevato livello di istruzione e con più alta retribuzione oraria: le laureate hanno una retribuzione oraria di 22,6 euro, di ben 7,5 euro superiore a quelle delle laureate nel comparto privato; tra gli uomini la differenza si riduce a 4 punti, passando dai 26,1 euro nel pubblico ai 22,1 euro nel privato.²

3. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Già prima che la crisi sanitaria investisse l'intera economia, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro era molto legata alla presenza di figli: nella media 2019 il tasso di occupazione femminile tra i 25 e i 49 anni scende dal 74,3% delle donne senza figli al 55,2% per quelle con un figlio in età prescolare (35,9% nel Mezzogiorno).

² Un quadro della struttura delle retribuzioni in Italia nell'anno 2018 è descritto in dettaglio qui: https://www.istat.it/it/files/2021/03/REPORT_STRUTTURA_RETRIBUZIONI_2018.pdf.

Nel 2020 le differenze si accentuano, con il tasso di occupazione femminile tra i 25 e i 49 anni che passa al 72,7% (-1,7 punti rispetto all'anno precedente) delle donne senza figli e al 53,3% (-1,9 punti) per quelle con un figlio in età prescolare (35,2% nel Mezzogiorno).

Il livello di istruzione rimane un fattore determinante nella partecipazione femminile al lavoro, sia per le donne senza figli (il tasso passa dal 52,9% nel 2020 per quelle con al massimo la licenza media all'85,2% per le laureate) sia, ancora di più, per quelle con almeno un figlio in età prescolare (dal 26,4% al 75,9%).

Nel complesso, nella classe di età centrale 25-49 anni, il tasso di occupazione delle donne italiane è di 15,3 punti inferiore alla media Ue27 (58,7% rispetto a 74%), il più basso d'Europa.

Il lavoro da casa come strumento di conciliazione, in precedenza poco diffuso in Italia, ha avuto una accelerazione con la pandemia colmando solo in parte il gap con la media Ue27. Tra le donne di 15-64 anni si passa dai 10 punti del 2019 (4,3% in Italia e 14,3% in Ue27) ai quasi sei punti del 2020 (15,7% e 21,5%, rispettivamente), con le differenze maggiori per le donne con due o almeno tre figli (-8,1 e -9,3 punti).

Il percorso a ostacoli nella carriera lavorativa delle donne si ripercuote nella qualità del lavoro: il fenomeno della sovraistruzione coinvolge oltre un terzo delle occupate con alto titolo di studio (nel 2020 il 35,4% contro il 30,2% degli uomini); il part time involontario riguarda il 19,4% delle donne rispetto al 6,4% degli uomini.

La minore presenza in ruoli dirigenziali e lo svolgere lavori con un orario ridotto – nella maggior parte dei casi per mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno – per le donne comporta un minore retribuzione (1.221 euro rispetto a 1.510 euro per gli uomini considerando la retribuzione mensile netta nel 2020). Anche la quota di dipendenti con bassa paga è maggiore tra le donne (12,1%) in confronto agli uomini (8,5%); questa diviene particolarmente elevata nel Mezzogiorno (18,3% contro 13,4% gli uomini) e, soprattutto, tra le donne con basso titolo di studio (21,9% contro 12,2%).

4. Le differenze salariali di genere e le loro determinanti in Italia

Una dettagliata ed esauriente rappresentazione delle retribuzioni in Italia nelle piccole imprese del settore privato – 1 milione 404 mila imprese (1/3 delle imprese private con dipendenti) per un totale di 7 milioni 830 migliaia di posti di lavoro (48% dei dipendenti nel settore privato) – e delle variabili più significative che contribuiscono maggiormente a determinare le retribuzioni è stata condotta nel 2014³. La base dati è rappresentata dall'integrazione di fonti amministrative e statistiche, a livello di microdati e riferite alle singole posizioni lavorative⁴.

³ Indicatori di disuguaglianza retributiva nelle piccole imprese, Istat. 2014 (<https://www.istat.it/it/archivio/223917>).

⁴ Nel dettaglio, le fonti sono: i) Anagrafe statistica ASIA e sistema informativo sull'occupazione; ii) Registro tematico RACLI, estensione del predetto "sistema informativo sul lavoro"; iii) Registro esteso Frame-SBS.

In generale, la distribuzione delle retribuzioni orarie⁵ è asimmetrica a destra a indicare come la maggior parte delle posizioni lavorative abbia retribuzioni medio-basse: nel 2014, la retribuzione oraria lorda è pari, in media, a 12,01 euro, ma il 50% delle posizioni lavorative sono retribuite meno di 10,79 euro (valore mediano). La retribuzione oraria percepita dal 20% dei dipendenti retribuiti di più è 2,4 volte più elevata di quella percepita dal 20% dei dipendenti con il salario più basso; il decimo delle posizioni lavorative meno retribuite riceve in media 7,24 euro, mentre nell'ultimo decimo il valore sale a 23,85 euro (53,06 euro nel top 1%). Oltre il 70% delle posizioni lavorative ha salari orari inferiori alla media.

Attraverso la stima di un modello di regressione lineare⁶, è stato possibile selezionare, tra le informazioni disponibili, le variabili che mostrano un effetto netto sulla variabilità della retribuzione oraria; tali variabili arrivano a spiegare il 53% della variabilità totale del logaritmo della retribuzione oraria. Si tratta di variabili che riguardano sia le caratteristiche della posizione e del lavoratore che la occupa, sia quelle dell'impresa in cui la posizione è collocata; in particolare, in ordine di importanza, i fattori individuati sono: qualifica professionale; produttività dell'impresa (valore aggiunto per addetto); anzianità del lavoratore nella posizione; sesso del lavoratore; età del lavoratore; settore di attività (Ateco) dell'impresa; appartenenza a un gruppo di impresa; regione in cui ha sede l'unità locale; titolo di studio del lavoratore; numero di addetti dell'impresa; cittadinanza del lavoratore; quota di dipendenti sugli addetti dell'impresa; tipo di contratto; percentuale di part-time; valore aggiunto per abitante nella provincia in cui ha sede l'unità locale; copertura annuale del contratto; attività di esportazione dell'impresa; posizioni lavorative occupate dal lavoratore nell'anno; economia non osservata nel settore di attività economica; tasso di lavoro irregolare nella regione e nel settore di attività economica; anzianità dell'impresa; tipologia del comune in cui ha sede l'unità locale; tasso di disoccupazione nel sistema locale del lavoro in cui ha sede l'unità locale; rapporto tra dipendenti e occupati nel sistema locale del lavoro in cui ha sede l'unità locale; tasso di forze di lavoro potenziali, tasso di disoccupazione giovanile (25-34 anni) e tasso di occupazione giovanile (25-34 anni), tutti e tre calcolati per la provincia in cui ha sede l'unità locale.

Le stime mostrano che la disuguaglianza retributiva per i salari medio-bassi è quasi equamente determinata dalle caratteristiche della posizione lavorativa e dell'individuo che la occupa (è generata quindi all'interno dell'impresa) e dalle specificità dell'impresa/unità locale in cui la posizione è collocata (è generata dalle diversità tra le imprese). Al crescere del livello di retribuzione oraria, la disuguaglianza è imputabile sempre di più alle differenze all'interno delle imprese.

⁵ L'analisi riguarda i lavoratori dipendenti in imprese di piccola-media dimensione con sede in un solo comune (esclusi settori agricolo e assicurativo-finanziario).

⁶ Il modello stimato risulta: $\ln(\text{retribuzione oraria}) = \alpha + \beta x_i + \varepsilon$.

Alla luce della suddetta informazione e a parità di modalità di tutte le altre variabili indipendenti, le posizioni lavorative ricoperte dalle donne sono pagate il 9% in meno rispetto a quelle ricoperte dagli uomini⁷. La retribuzione oraria lorda è pari a 11,30 euro per le donne e raggiunge i 12,42 euro tra gli uomini. La differenza oraria tra uomini e donne aumenta all'aumentare del livello retributivo: il valore del primo decile per le posizioni ricoperte da donne è inferiore di circa il 6% rispetto a quello degli uomini e il divario sale al 12% per l'ultimo decile.

Attraverso la scomposizione degli indici di disuguaglianza (Oaxaca-Blinder), è possibile osservare come la disparità salariale aumenti all'aumentare della qualifica professionale e del livello retributivo ed è sempre di più imputabile alle differenze di trattamento all'interno delle imprese, piuttosto che alle differenze nelle caratteristiche della posizione lavorativa e del lavoratore che la ricopre. La disuguaglianza tra le donne, rispetto agli uomini, diventa inferiore a quella maschile nella coda alta della distribuzione, poiché le donne non raggiungono i livelli retributivi degli uomini. Inoltre, poiché le donne hanno mediamente caratteristiche individuali (in particolare un più elevato titolo di studio e una minore diffusione tra le qualifiche professionali più basse) più "pregiate" rispetto agli uomini, se tale effetto venisse "annullato" i loro livelli salariali diminuirebbero di un ulteriore 3%. Infine, il divario di genere "non spiegato" con le informazioni a disposizione è di circa il 12%. Il peso della componente non spiegata aumenta all'aumentare del livello salariale, individuando nella parte alta della distribuzione un possibile effetto soffitto di cristallo.

In sintesi, il differenziale retributivo di genere aumenta all'aumentare della qualifica professionale (3% tra gli apprendisti, 14% tra i dirigenti); la componente non spiegata aumenta all'aumentare della qualifica professionale (dal 51% degli apprendisti all'86% dei dirigenti); il peso della componente dotazione (caratteristiche della posizione e del lavoratore) diminuisce all'aumentare del livello del salario e le donne non raggiungono i livelli retributivi più elevati osservati tra gli uomini.

⁷ Per approfondimenti, si veda A. Masi e N. Pannuzi (2019), Gender wage differences and their determinants in Italy, https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2019/mtg1/WP22_Pannuzi_slides_ENG.pdf.

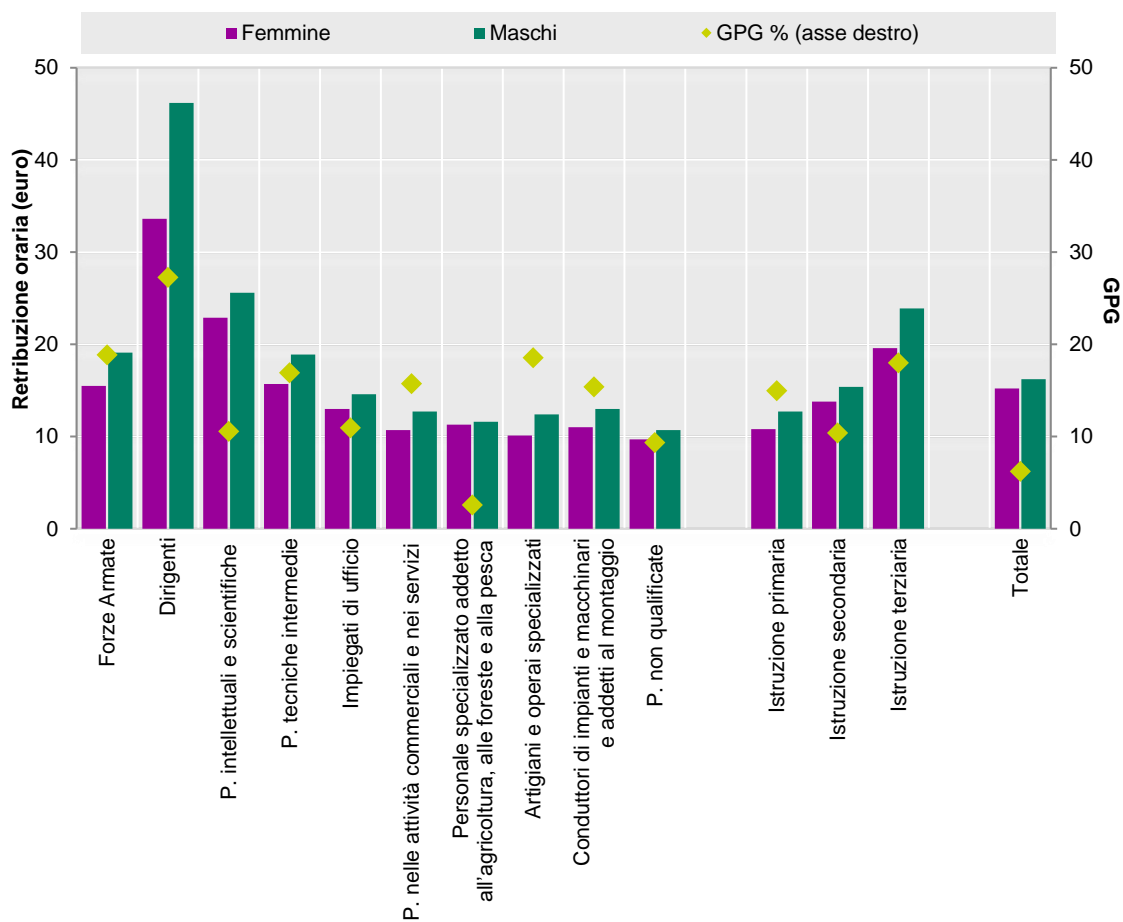
Allegato statistico

Tavola 1 - Retribuzione oraria e differenziale retributivo di genere (GPG) per livello di istruzione, attività economica, ripartizione geografica, classe dimensionale e tipo di controllo economico - Anno 2018

	Retribuzione oraria (valori assoluti in euro)				GPG			
	Istruzione primaria	Istruzione secondaria	Istruzione terziaria	Totale	Istruzione primaria	Istruzione secondaria	Istruzione terziaria	Totale
SETTORI ATTIVITÀ ECONOMICA								
Industria in senso stretto (B-E)	12,6	14,9	21,4	15,0	14,6	15,5	28,5	14,2
Industria (B-F)	12,6	14,8	21,3	14,8	14,0	14,4	28,4	13,7
Servizi di mercato (G-N)	10,9	13,8	19,2	14,1	12,3	16,2	27,5	15,9
Altri Servizi (O-S)	13,6	15,9	22,8	18,5	23,4	5,5	15,7	8,2
Totale Servizi (G-S)	11,3	14,5	21,6	16,0	11,0	7,3	17,0	5,5
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA								
Nord-ovest	12,3	15,4	21,9	16,2	16,2	13,4	22,4	11,2
Nord-est	11,9	14,5	20,1	15,1	15,1	13,0	18,2	9,5
Centro	12,3	14,6	21,6	16,1	18,3	11,1	18,3	8,4
Sud	11,7	13,8	21,7	15,4	12,5	-1,5	9,1	-8,1
Isole	11,5	14,5	22,5	15,9	8,5	2,1	6,8	-6,5
DIMENSIONE								
10-49	11,2	12,3	15,9	12,4	13,8	11,6	24,3	10,9
50-249	12,2	15,4	22,5	16,9	14,1	1,3	8,0	-5,5
250-499	12,3	15,4	20,5	15,7	17,7	21,1	27,0	17,3
500-999	12,4	15,2	21,6	16,1	21,6	21,2	30,7	21,0
1000+	12,9	15,7	22,6	17,2	19,4	13,9	23,3	14,7
CONTROLLO ECONOMICO								
Controllo pubblico	14,3	16,5	23,9	19,2	13,3	1,8	13,4	2,0
Controllo privato	11,6	13,8	18,7	14,0	16,4	18,1	31,7	17,7
Totale	12,1	14,7	21,5	15,8	15,0	10,4	18,0	6,2

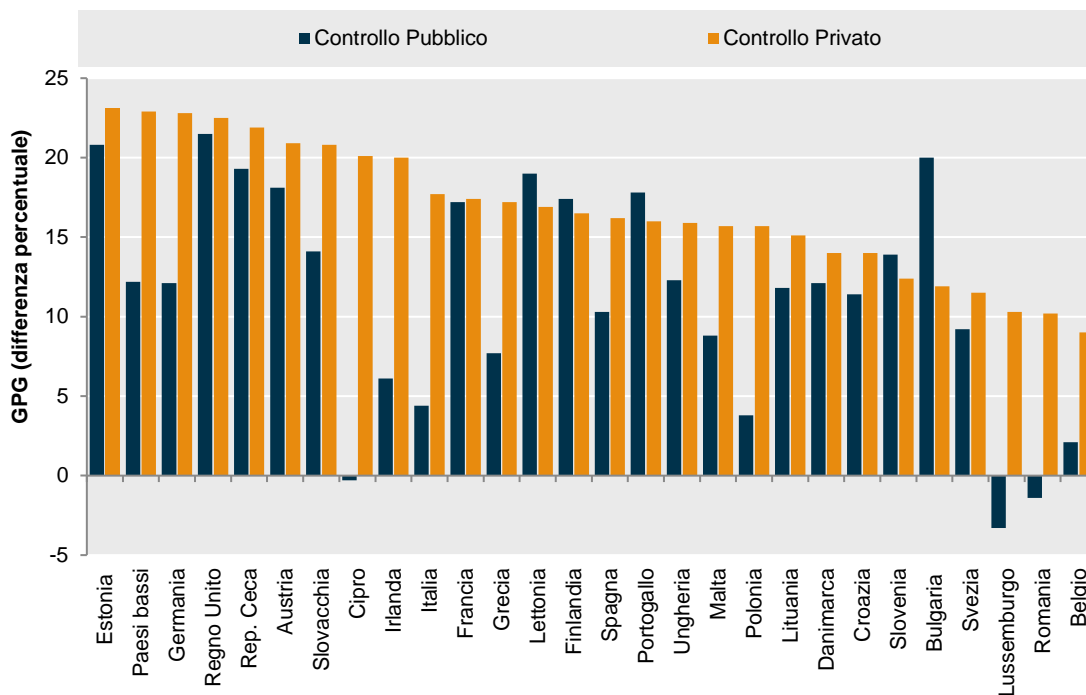
Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro, RCL-SES

Figura 1 - Retribuzione oraria per genere e GPG, per professione e livello di istruzione - Anno 2018 (mese di ottobre; valori in euro e valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro, RCL-SES

Figura 2 - Gender pay gap per tipo di controllo economico - Anno 2018 (differenze in punti percentuali)



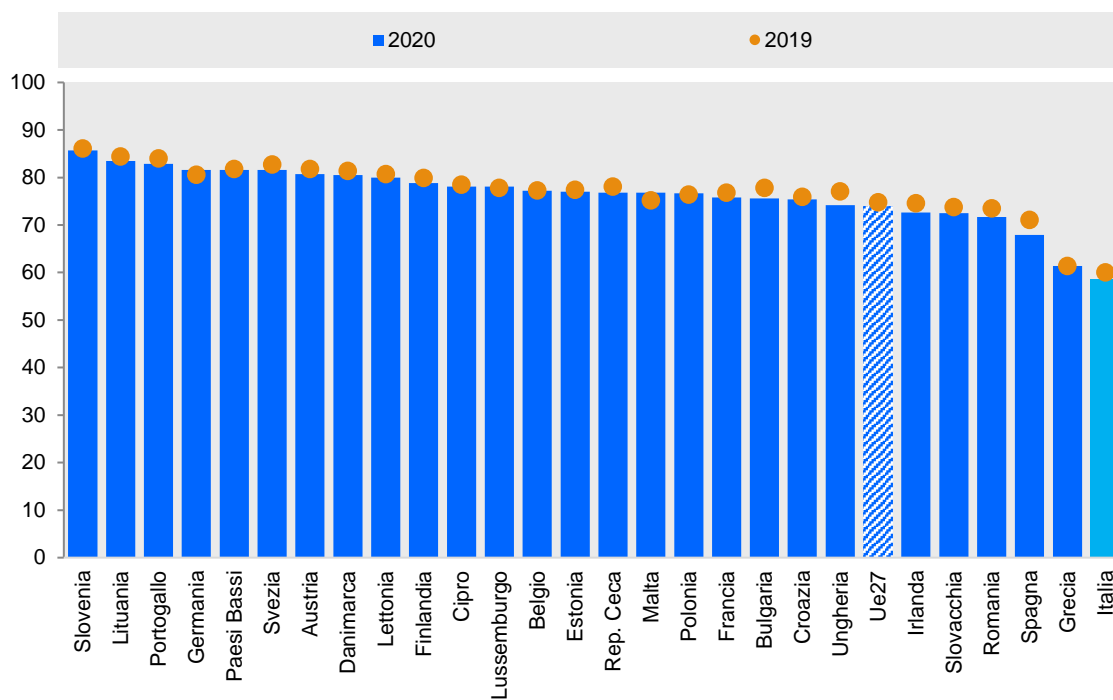
Fonte: Eurostat, Structure of Earning Survey – SES

Tavola 2 - Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età pre-scolare e senza figli per ripartizione geografica e titolo di studio - Anni 2019-2020 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)

		2019		2020		Differenza	
		Tasso occupazione		Tasso occupazione		Tasso occupazione	
		25-49 anni con figli 0-5	25-49 anni senza figli	25-49 anni con figli 0-5	25-49 anni senza figli	25-49 anni con figli 0-5	25-49 anni senza figli
Nord	Licenza media	40,9	63,8	37,0	64,1	-3,9	0,3
	Diploma	67,3	83,9	64,2	80,7	-3,2	-3,3
	Laurea e oltre	82,9	89,5	80,3	88,9	-2,6	-0,6
	Totale	66,8	82,3	63,7	80,7	-3,1	-1,6
Centro	Licenza media	40,2	57,4	34,9	56,2	-5,4	-1,2
	Diploma	58,9	76,0	57,5	72,9	-1,4	-3,1
	Laurea e oltre	78,4	86,9	76,5	85,9	-1,9	-1,0
	Totale	62,7	76,8	60,4	75,2	-2,3	-1,6
Mezzogiorno	Licenza media	16,0	39,5	13,9	34,4	-2,1	-5,1
	Diploma	34,5	51,4	34,5	49,7	0,1	-1,7
	Laurea e oltre	66,3	73,0	66,3	73,4	0,0	0,4
	Totale	35,9	53,8	35,2	52,1	-0,8	-1,7
TOTALE	Licenza media	29,6	54,4	26,4	52,9	-3,2	-1,5
	Diploma	54,2	74,8	52,7	71,7	-1,5	-3,1
	Laurea e oltre	77,5	85,8	75,9	85,2	-1,7	-0,6
	Totale	55,2	74,3	53,3	72,7	-1,9	-1,7

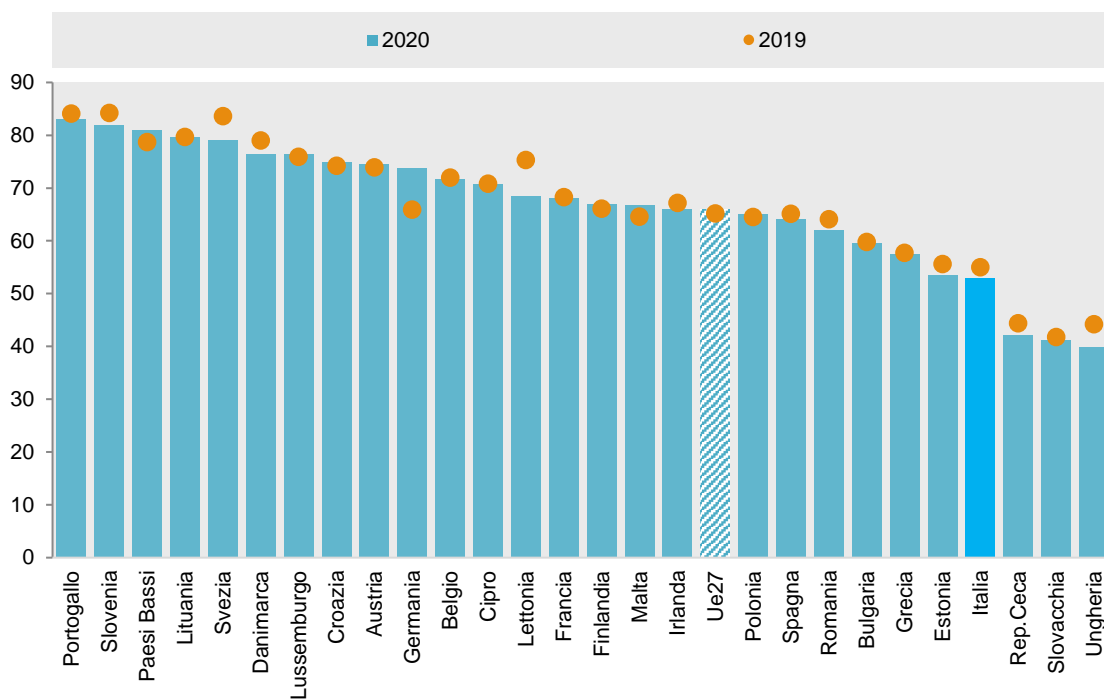
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 3 - Tasso di occupazione delle donne di 25-49 nei paesi Ue - Anni 2019-2020
(valori percentuali)



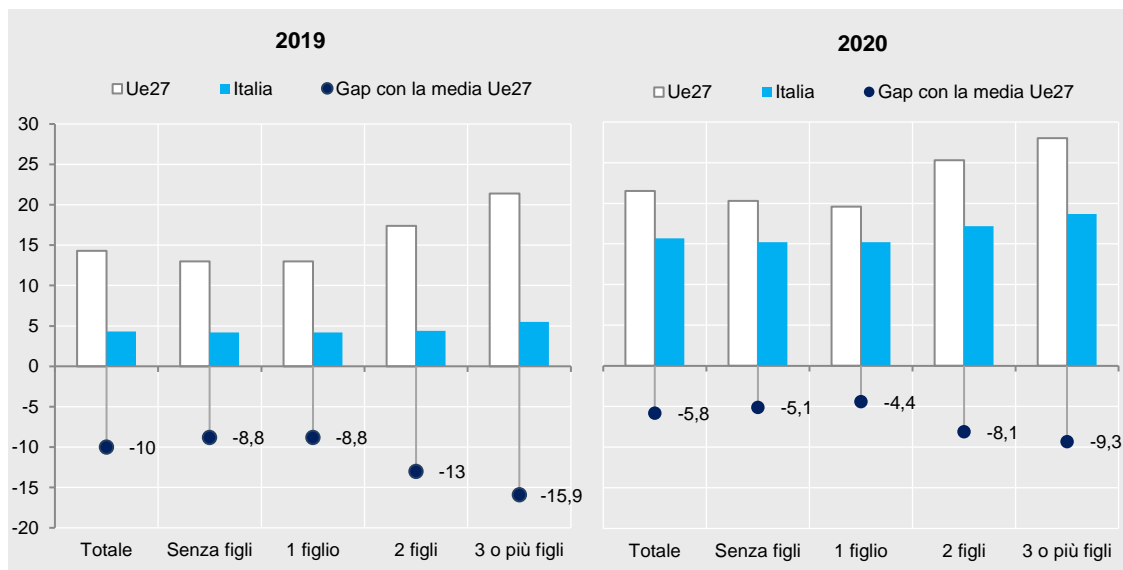
Fonte: Eurostat, Labour force survey

Figura 4 - Tasso di occupazione delle donne di 25-49 con figli in età pre-scolare nei paesi Ue - Anni 2019-2020 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

Figura 5 - Occupate di 15-64 anni che hanno lavorato a casa nell'ultimo mese per numero di figli - Anni 2019-2020 (valori percentuali e differenza in punti percentuali)



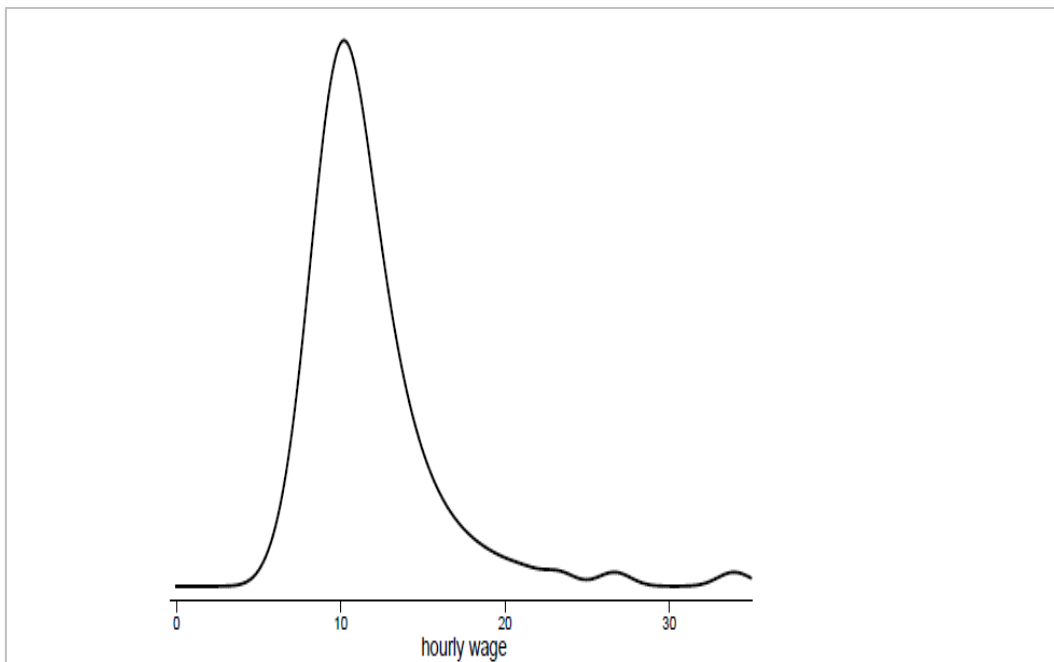
Fonte: Eurostat, Labour force survey

Tavola 3 - Quota di dipendenti con bassa paga (retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana del totale dipendenti) - Anni 2019-2020 (valori percentuali)

	2019			2020		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
CLASSE DI ETÀ						
15-34	16,7	15,1	18,8	16,9	15,2	19,2
35-54	7,2	5,7	9,0	8,3	6,7	10,1
55 e più	7,5	4,9	10,4	7,8	5,4	10,4
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA						
Nord	6,4	4,7	8,3	7,8	5,9	9,8
Centro	9,2	7,4	11,2	9,9	8,4	11,5
Mezzogiorno	16,2	14,1	19,4	15,3	13,4	18,3
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	14,8	11,5	20,9	15,6	12,2	21,9
Diploma	8,9	7,1	11,0	9,8	7,9	12,1
Laurea e oltre	3,9	2,8	4,7	4,1	3,2	4,8
SETTORE DI ATTIVITÀ						
Agricoltura	38,1	35,6	45,2	35,8	33,8	42,0
Industria in s.s.	4,7	4,0	6,6	6,4	5,5	8,8
Costruzioni	7,8	7,8	7,3	9,5	9,8	6,5
Commercio	11,0	10,8	11,2	12,5	11,6	13,4
Alberghi e ristorazione	21,2	21,0	21,5	26,4	24,3	28,3
Trasporti e magazzinaggio	5,5	5,7	5,0	5,7	5,8	5,7
Informazione e comunicazione	2,7	2,1	4,0	2,9	2,6	3,7
Credito e assicurazioni	1,2	0,8	1,5	1,9	1,3	2,5
Imm., Prof., Nole., SI	11,6	11,1	12,0	11,8	9,8	13,3
Pubblica amministrazione	1,9	1,6	2,4	1,8	1,5	2,4
Istruzione	1,9	2,1	1,9	2,2	1,8	2,3
Sanità	5,3	3,6	5,9	5,1	3,9	5,5
Servizi famiglie	38,9	38,4	39,0	35,7	36,3	35,6
Altri servizi coll. e pers.	21,3	18,0	23,7	22,1	16,1	26,1
PROFESSIONE						
Qualificate	2,3	2,2	2,4	2,9	2,8	2,9
Intermedie	13,3	10,7	14,8	14,1	11,0	15,9
Operai	7,5	7,0	10,8	9,3	8,4	14,8
Professioni non qualificate	22,6	20,3	25,1	21,5	19,6	23,6
Forze armate	0,8	0,8	1,2	1,0	1,0	1,9
Totale	9,5	7,9	11,5	10,1	8,5	12,1

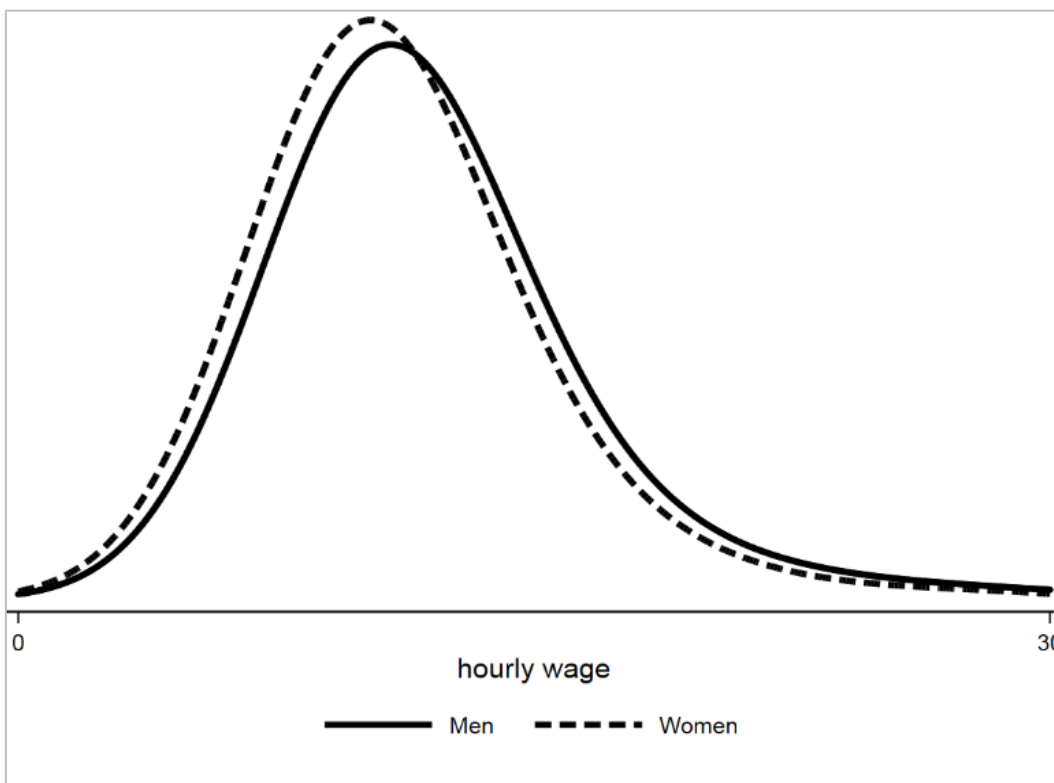
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 6 - Retribuzione lorda oraria per posizione lavorativa - Anno 2014



Fonte: Indicatori di disuguaglianza retributiva nelle piccole imprese, Istat. 2014

Figura 7 - Retribuzione lorda oraria per posizione lavorativa per sesso del lavoratore - Anno 2014



Fonte: Indicatori di disuguaglianza retributiva nelle piccole imprese, Istat. 2014