

LIUC



# Oltre l'inclusione: il divario retributivo di genere

*Eliana Minelli*

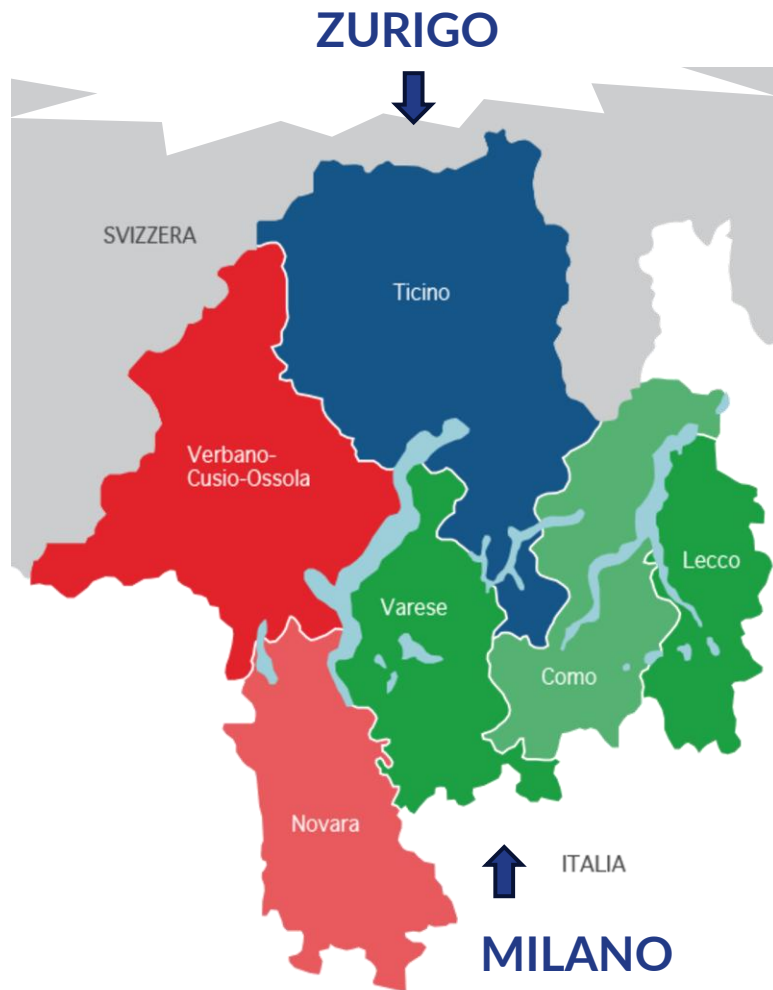
Con il contributo di

Fondazione  
**CARIPLO**



24/03/2026

# Riflettiamo sulle disuguaglianze con LISA



*LISA-Learning, Inclusion, Salary, Ageing: trasformare le disuguaglianze in opportunità* studia gli effetti locali delle interazioni di quattro dimensioni della disuguaglianza (**Opportunità di apprendimento permanente, Inclusione nel mercato del lavoro, Divario retributivo, Invecchiamento della forza lavoro**) sulla competitività delle imprese e sul mercato del lavoro dell'Insubria italiana, per accrescere la consapevolezza dei fenomeni e fornire le coordinate di un futuro desiderabile

*Il progetto Learning, Inclusion, Salary, Ageing: transforming inequalities into opportunities-LISA Project (Rif. 2023-1190) è stato finanziato nell'ambito del bando «Inequalities Research - Generare conoscenza per ridurre le disuguaglianze».*

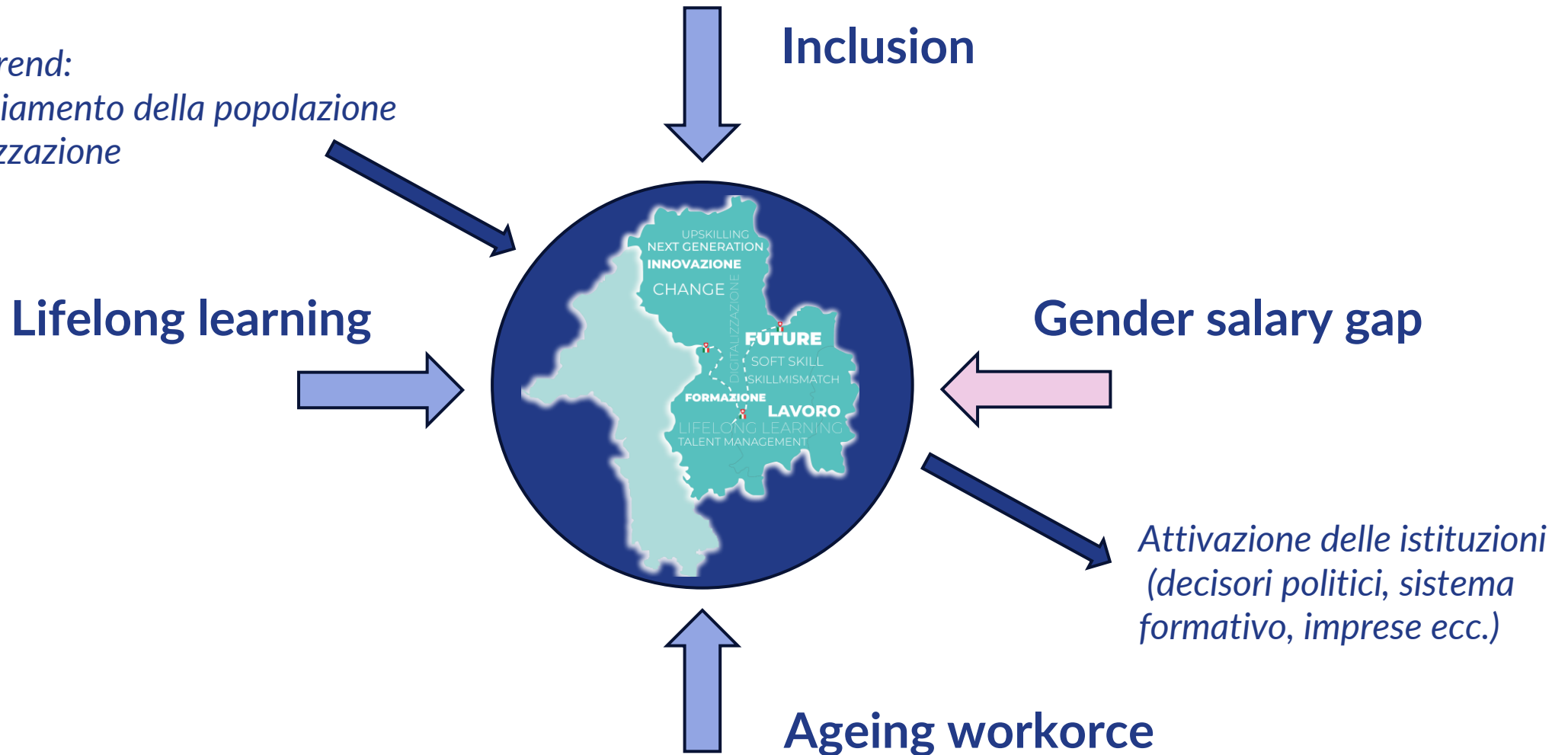
# Le disuguaglianze: dati che fanno molto rumore

Macrotrend:

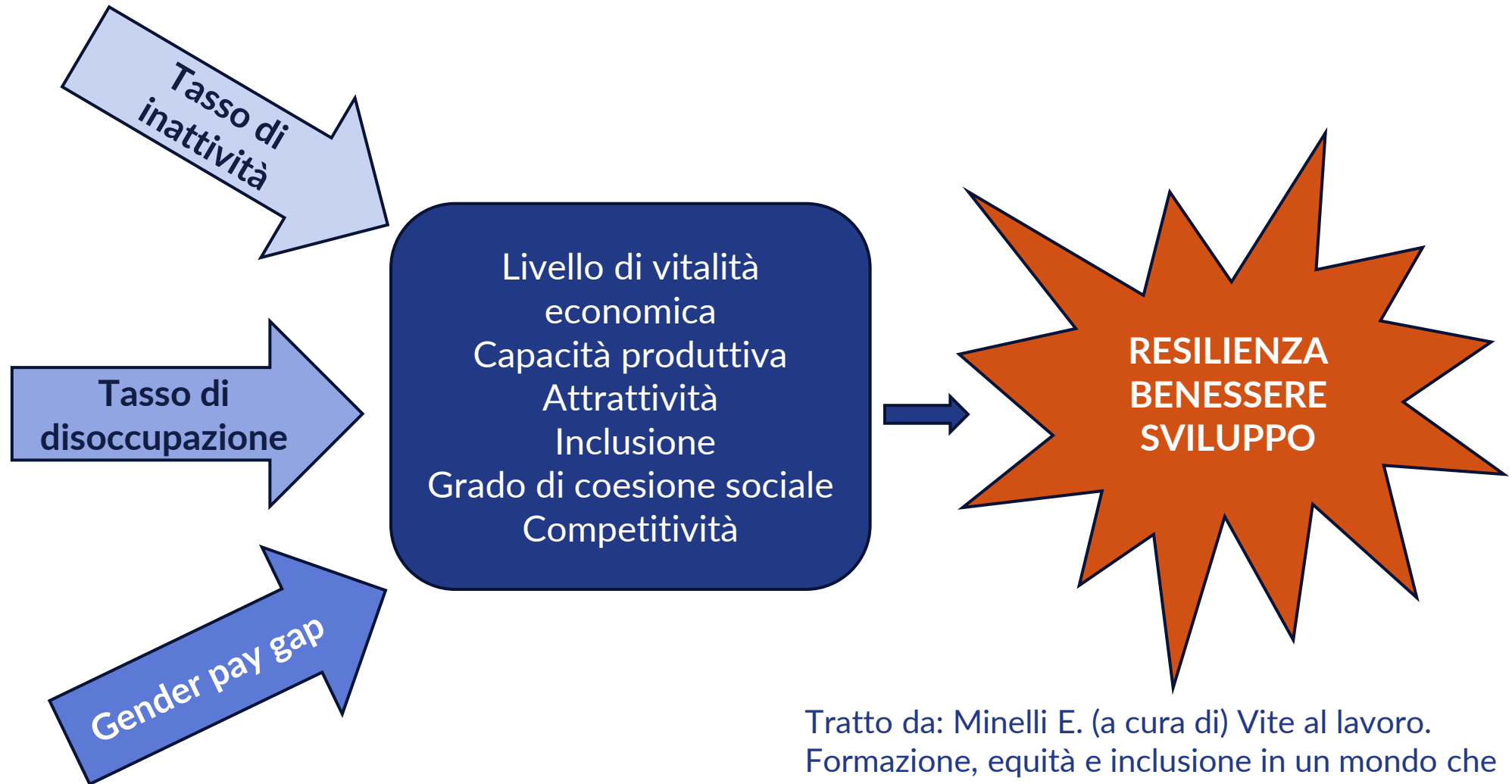
*Invecchiamento della popolazione*

*Digitalizzazione*

.....

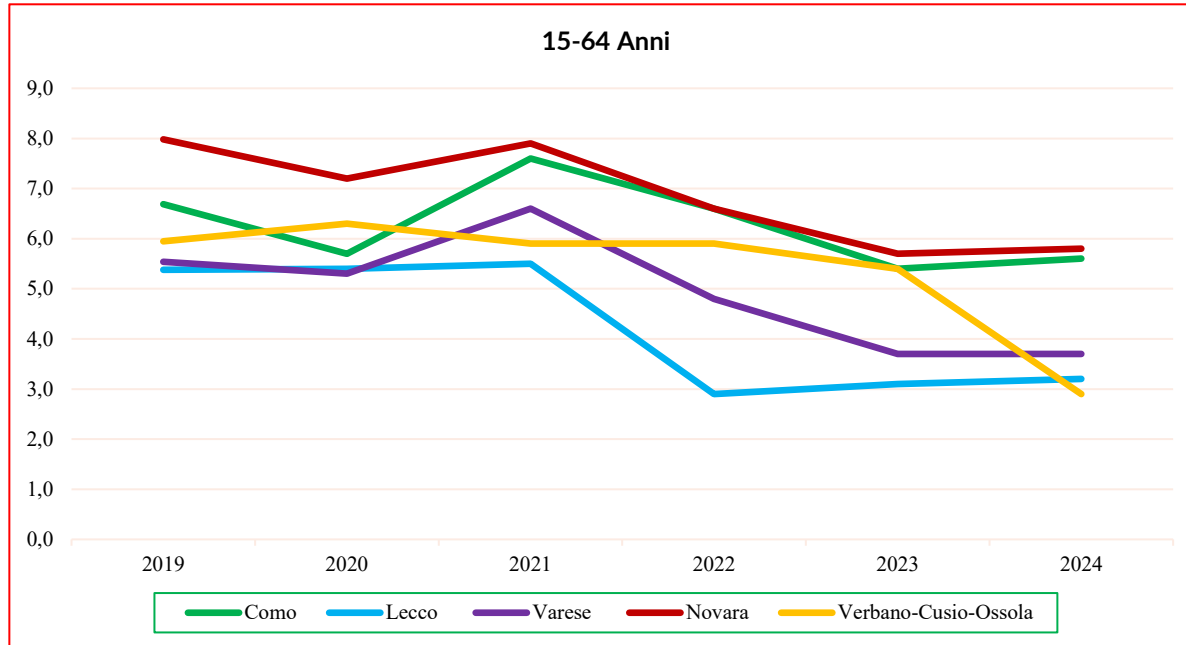


# La partecipazione delle donne al mercato del lavoro dell'Insubria (Centinaio, Comerio, 2026)



Tratto da: Minelli E. (a cura di) Vite al lavoro. Formazione, equità e inclusione in un mondo che cambia, GueriniNext, Milano 2026

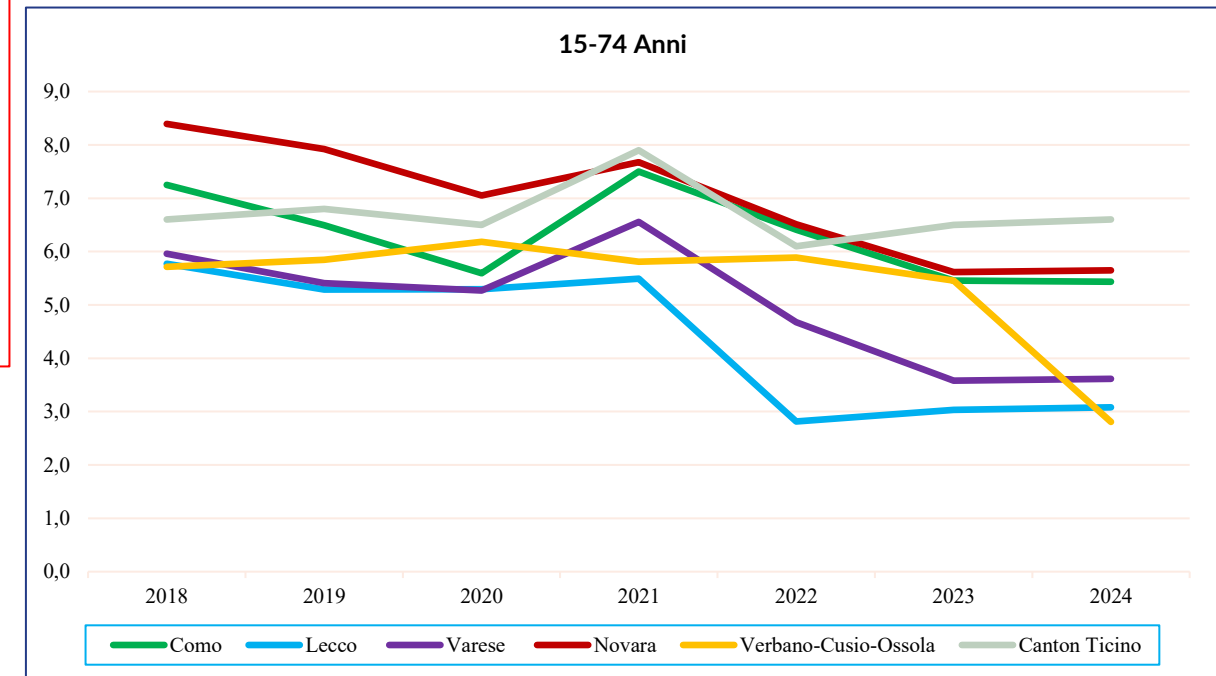
# La disoccupazione



Tasso di disoccupazione per la fascia 15-64 anni (valori espressi in percentuale).

Fonte: Dati Istat

Il tasso di disoccupazione nella fascia 15-64 anni (statistica nazionale) e in quella 15-74 anni (statistica svizzera), mostrano come la disoccupazione sia diminuita in tutti i territori insubrici nell'ultimo quinquennio



Tasso di disoccupazione per la fascia 15-74 anni (valori espressi in percentuale).

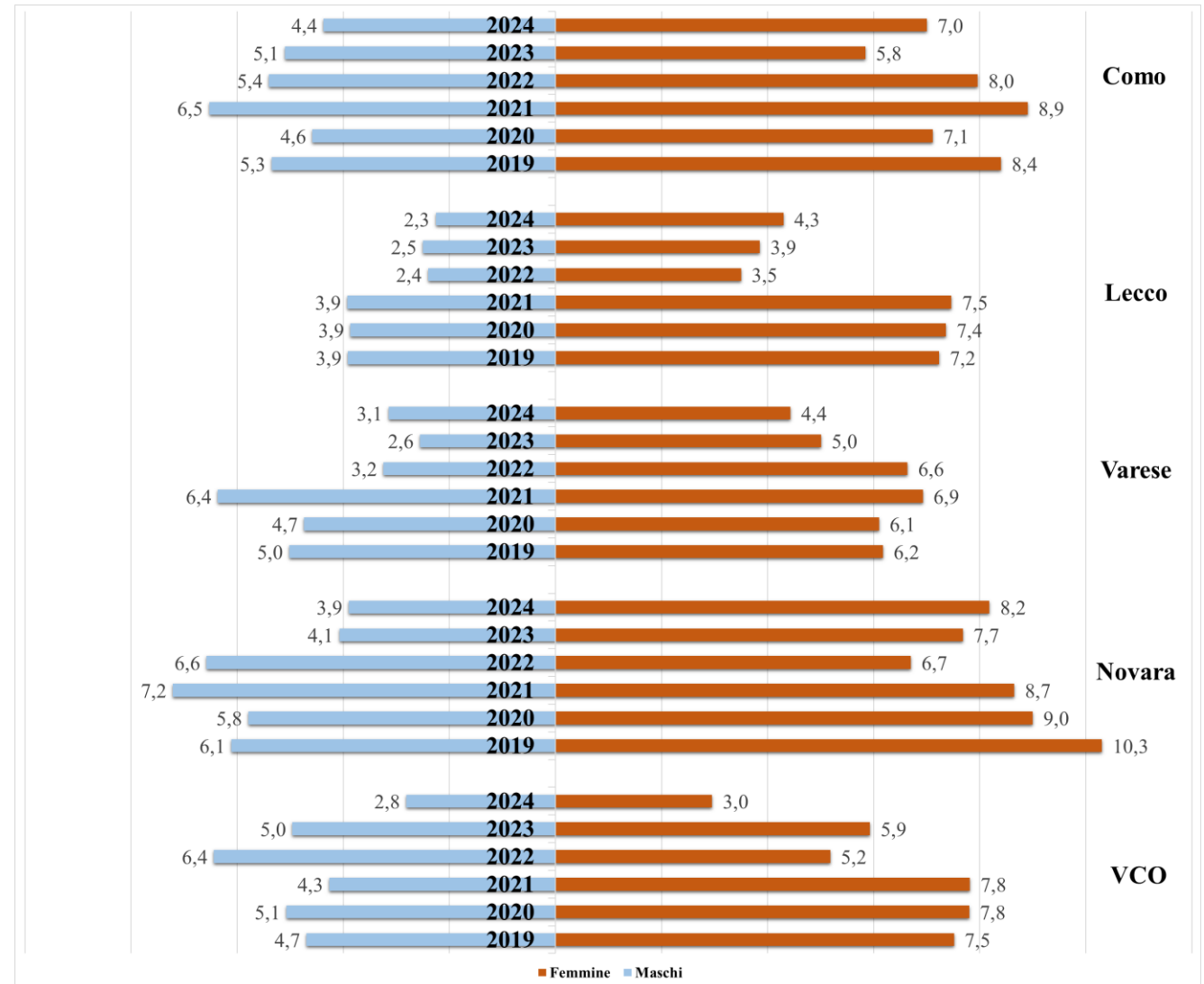
Fonte: Dati Istat e Federal Statistical Office (FSO).

# Differenze di genere

Sebbene tra il 2019 e il 2024 il divario di genere si sia progressivamente ridotto nelle province italiane dell'Euroregione Insubrica, il tasso di disoccupazione delle donne continua a mantenersi sistematicamente superiore a quello maschile.

*Tasso di disoccupazione per la fascia 15-64 anni per genere (valori espressi in percentuale).*

Fonte: dati Istat

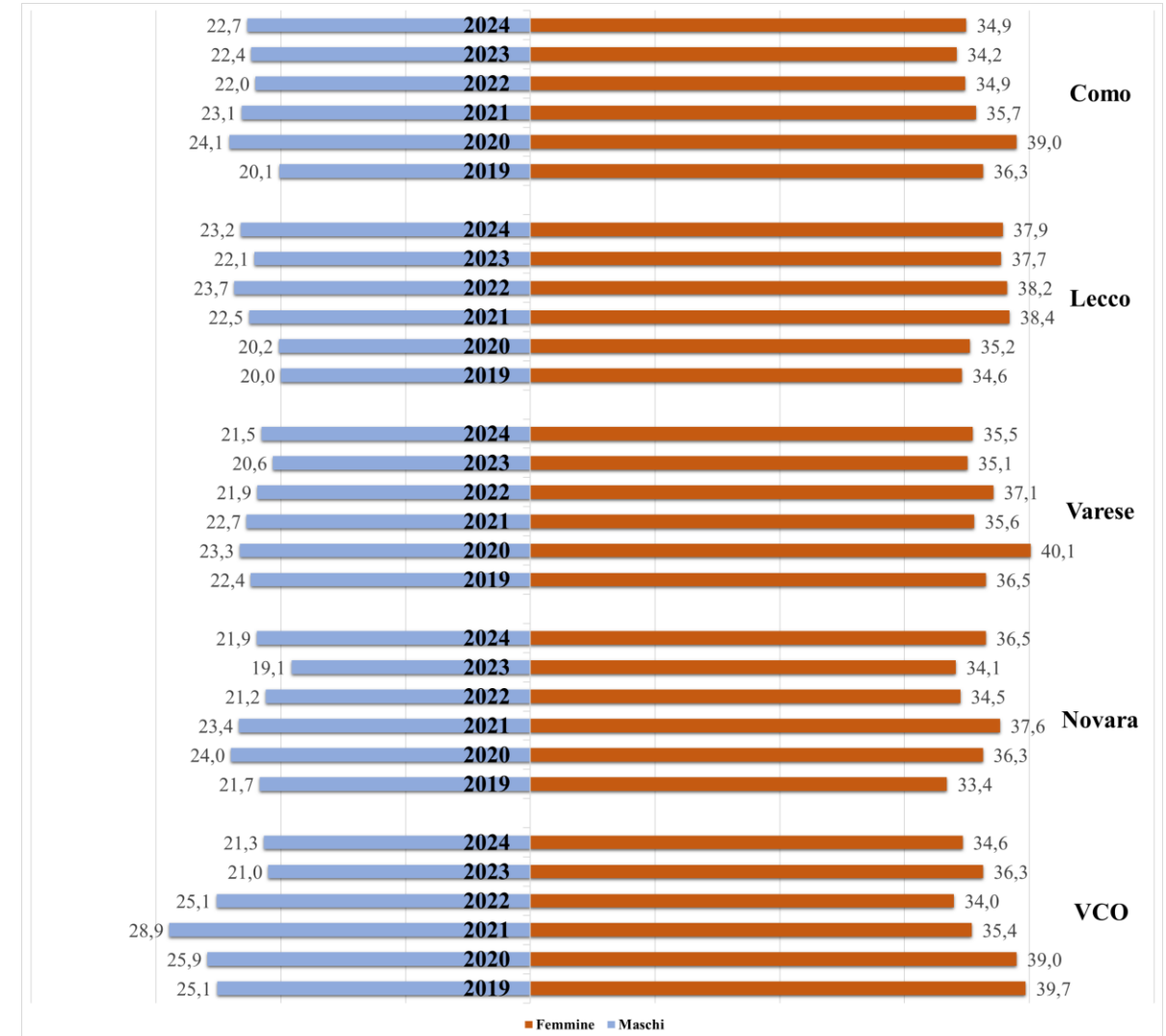


# Il tasso di inattività delle donne

- Il tasso di inattività tra le donne risulta superiore di almeno una decina di punti percentuali rispetto a quello maschile, un fenomeno persistente nel tempo.
- Media nazionale: 41,7% nel 2025
- Media del campione: 36,3%
- Criticità strutturale del mercato del lavoro locale soprattutto se letti congiuntamente al tasso di disoccupazione delle donne

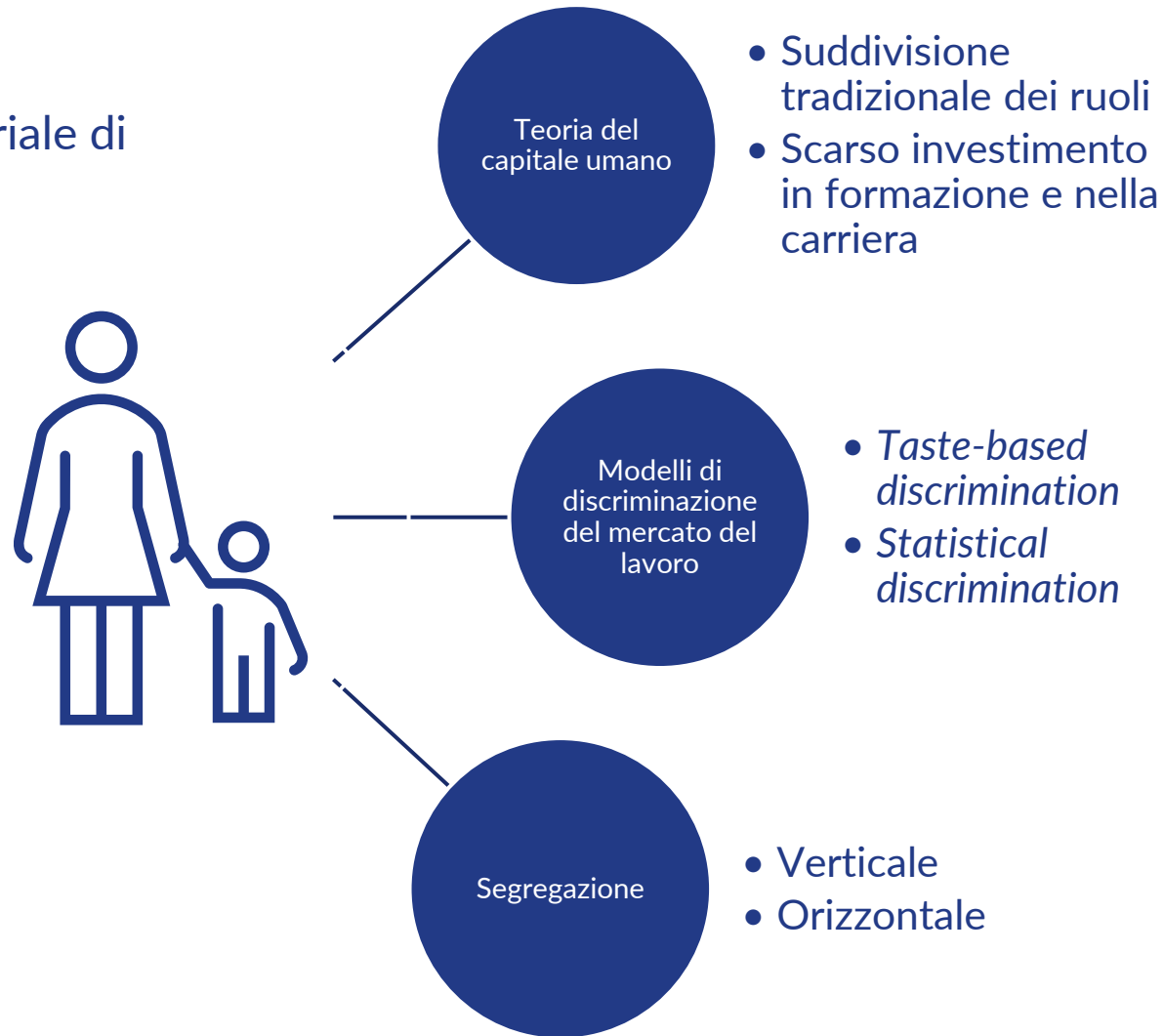
*Tasso di inattività per la fascia 15-64 anni per genere (valori espressi in percentuale)*

Fonte: Dati Istat



# Divario salariale di genere

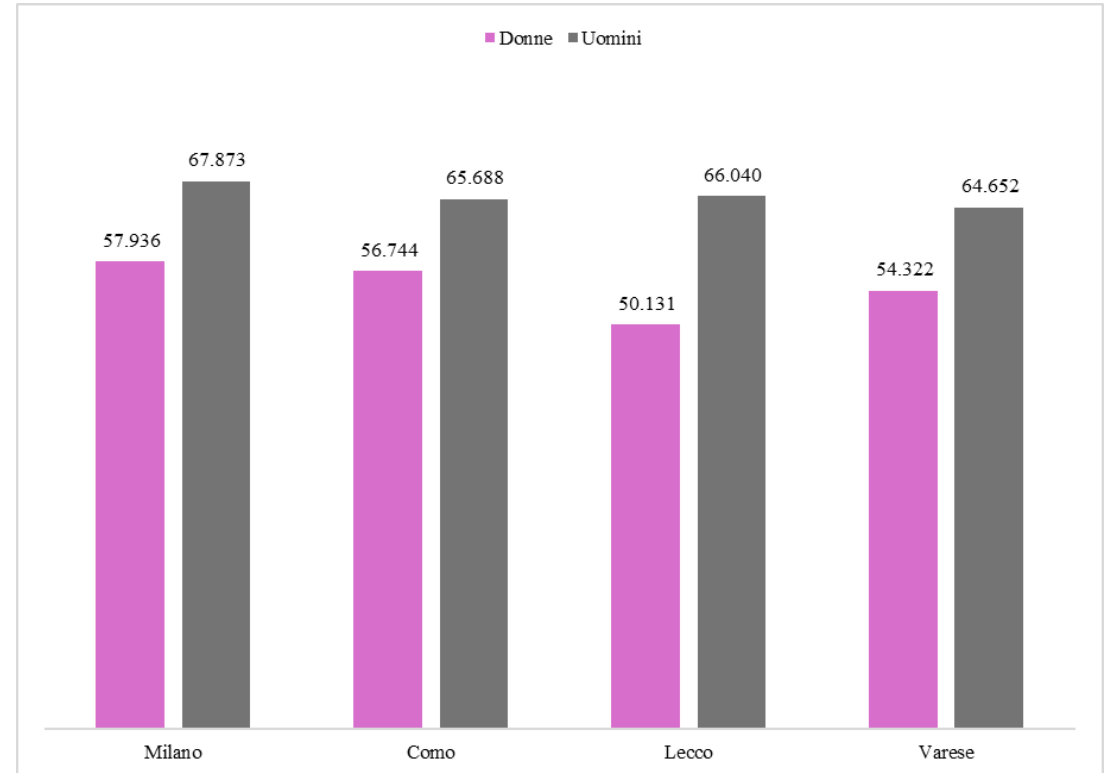
Ma quali fattori spiegano la persistenza del divario salariale di genere?



# La parola ai dati: unadjusted pay gap

Monte retributivo lordo pro-capite,  
anni 2022-2023

*Rielaborazione degli autori su dati Rapporto  
Consigliera di Parità Regione Lombardia.*

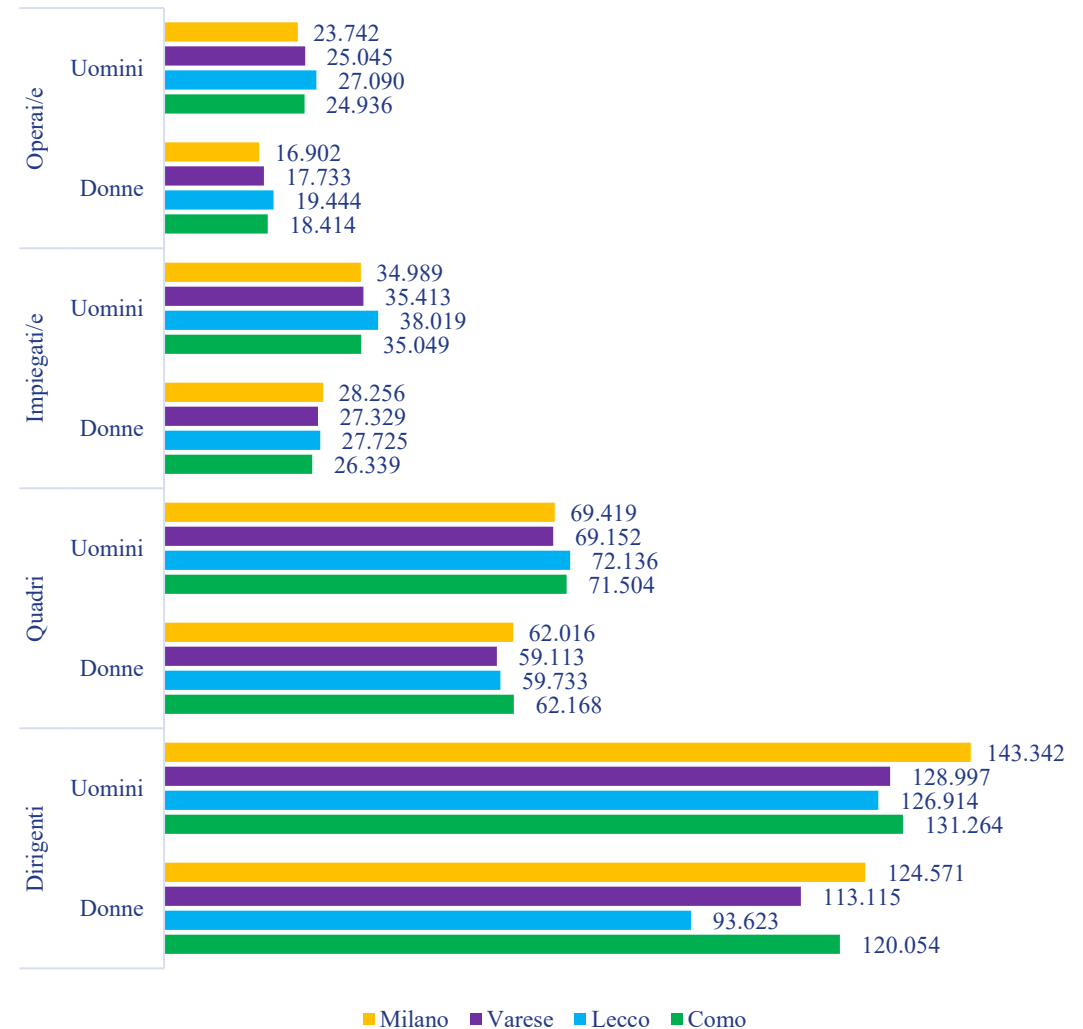


# Unadjusted pay gap e posizione lavorativa

La forbice di genere è influenzata, in termini assoluti, anche dalla posizione lavorativa, con un'ampiezza percentuale maggiore tra gli operai e gli impiegati

*Monte retributivo lordo pro-capite operai/e, impiegati/e, quadri e dirigenti, anni 2022-2023*

*Rielaborazione degli autori su dati Rapporto Consigliera di Parità Regione Lombardia*

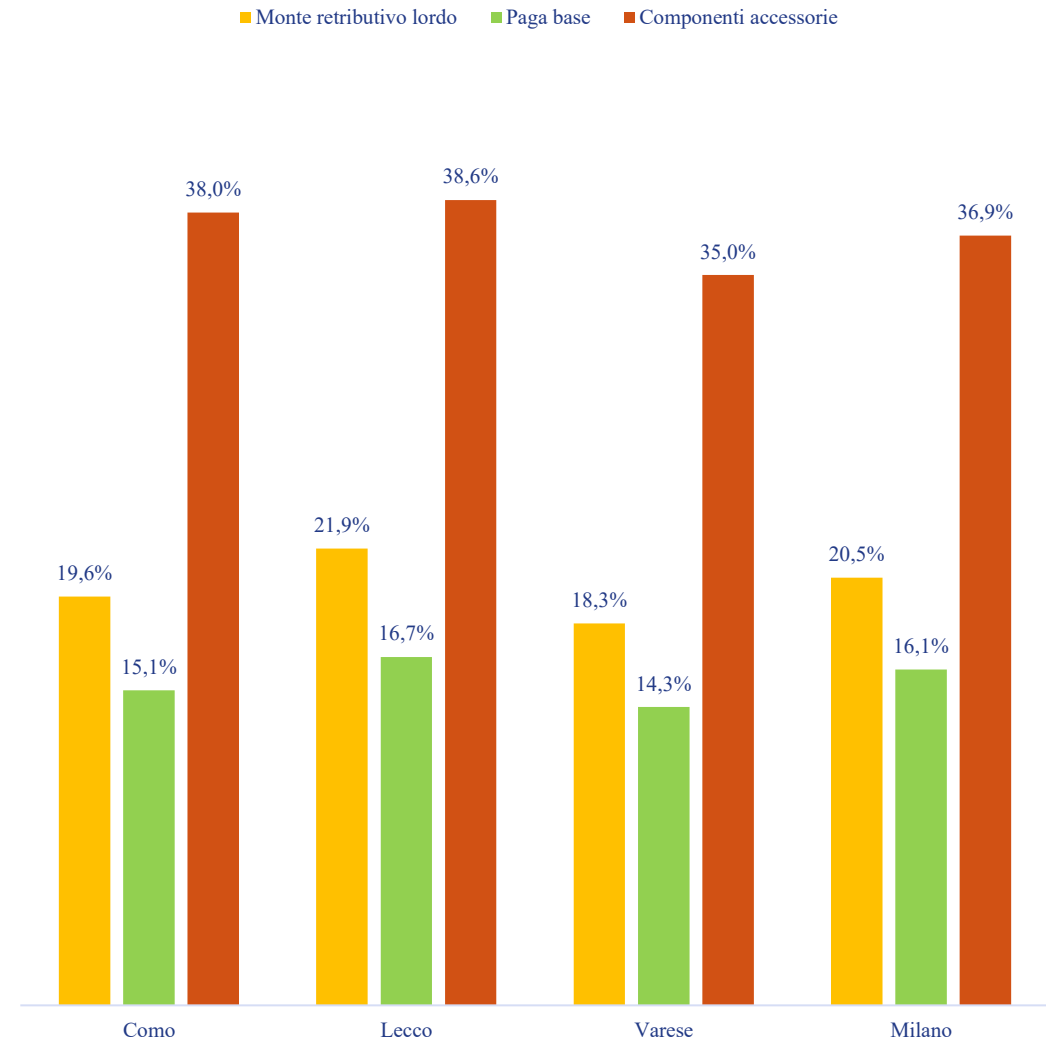


# La scomposizione del gender pay gap

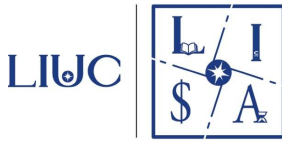
- Le disparità risultano ancora più evidenti quando si scompone il monte retributivo lordo pro-capite tra “paga base” e “componenti accessorie”.
- La “componente base” include tutte le voci retributive previste dal contratto di lavoro rispetto all’inquadramento del lavoratore o della lavoratrice.
- La “componente accessoria e variabile” include elementi retributivi non strutturali, bensì legati alle performance individuali o a condizioni straordinarie di lavoro (gli straordinari, i superminimi individuali, i premi di produttività e altre voci non ricorrenti). Rappresenta, quindi, la parte più discrezionale della retribuzione.

*Gender pay gap percentuale per monte retributivo lordo, paga base e componenti accessorie, anni 2022-2023.*

*Rielaborazione degli autori su dati Rapporto Consigliera di Parità Regione Lombardia*



# Altri fattori che incidono sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sulle differenze salariali



- **Motherhood wage penalty**: relazione negativa tra la presenza di figli e i salari delle lavoratrici (es. congedo parentale)
- **Flessibilità oraria**, generalmente preferita dalle donne, che si traduce in una penalizzazione salariale (es. contratti part-time )
- **Percorsi di formazione e modelli educativi** che sviluppano la propensione alla relazione, l'avversione al rischio e l'adesione ai ruoli di genere tradizionali
- **Autoselezione e autoesclusione** da carriere sfidanti per paura di non soddisfare le aspettative di ruolo
- **Modelli di valutazione e incentivazione del personale** basati sul tempo di permanenza in azienda in alcune fasce orarie e sulla continuità della presenza anziché in base alla qualità delle prestazioni

# Quando la disuguaglianza diventa violenza

Il gender salary gap e il ritiro dal mercato del lavoro non sono semplicemente legati a scelte individuali, ma il riflesso di un ecosistema sociale e produttivo in cui le donne continuano a sostenere costi maggiori nell'equilibrio tra vita e lavoro

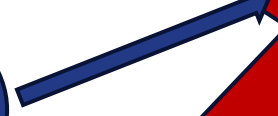
Un intreccio di elementi storici, radicati nella divisione tradizionale dei ruoli familiari, e a dinamiche più recenti, che includono discriminazioni sottili, segregazioni occupazionali, preferenze e vincoli legati ai tempi di vita



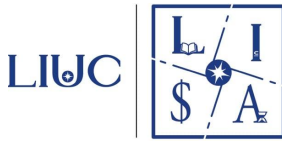
Scarsa partecipazione al mercato del lavoro

Tasso di inattività femminile pari al 41,7% in Italia-dati 2025

Gender Pay gap



# Oltre l'inclusione, per una società resiliente



- Le conseguenze dell'intreccio tra alto livello di inattività delle donne e del gender pay gap:
  - La sottrazione di competenze al mercato del lavoro
  - La perdita dell'indipendenza, non solo economica, per le donne
- Il superamento di queste disuguaglianze costituisce una questione di equità e un'opportunità di sviluppo per l'intera società.
- Contribuisce, inoltre, alla lotta alla violenza di genere, che trova nella dimensione economica una delle sue radici più profonde.
- L'organizzazione aziendale e le pratiche di gestione del personale come snodo fondamentale per mitigare le disuguaglianze
- L'organizzazione delle città per favorire l'inclusione lavorativa delle donne in un quadro di invecchiamento della popolazione lavoratrice e di difficoltà di ricambio generazionale
- Il maggior coinvolgimento della forza lavoro femminile in un contesto di contrazione della forza lavoro e carenza di competenze non è un'opzione, è una necessità!

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!**



Per informazioni e contatti: dott.ssa Ilenia Bua - [ibua@liuc.it](mailto:ibua@liuc.it)

<https://www.liuc.it/ricerca/ricerca-accademica/progetti/lisa-learning-inclusion-salary-ageing/>