



8 marzo 2026

Vorremmo cominciare ad affrontare questo argomento partendo dal nostro settore, che è all'avanguardia per le normative incentrate sulla parità di genere e sulla possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ad esempio, i contratti di secondo livello di Intesa Sanpaolo e Unicredit pongono l'accento su strumenti più inclusivi e più attenti alle esigenze delle persone. Da qui l'attenzione al welfare aziendale, alla genitorialità, ai permessi, retribuiti e non, per poter accudire i figli, a forme di flessibilità, provvedimenti volti all'inclusione, alla non discriminazione e allo sviluppo sostenibile.

Si parla anche di "rimozione di alcuni ostacoli al percorso di carriera delle Lavoratrici sia dirette che indirette e, di contro, si auspica siano introdotte facilitazioni per le donne impegnate nella cura della famiglia."

Tutto molto interessante, **ma non pensiamo che tutto funzioni** come in un'isola felice, dove non esistono contraddizioni rispetto alle pressioni commerciali, ai ritmi di lavoro, alle pressioni sui rinnovi del part time, allo **stress lavoro correlato**, che interessa uomini e donne, ma che vede queste ultime più colpite...

Uscendo dal nostro settore, riguardo a questa ultima questione, una pubblicazione INAIL di febbraio 2025 rileva che nel comparto dei servizi quasi tutti i settori presentano **un più alto numero di denunce da parte delle lavoratrici**, in particolare la sanità e assistenza sociale, il commercio, i servizi di supporto alle imprese e le attività di alloggio e ristorazione, oltre che, anche se con numeri più contenuti, l'istruzione e le attività artistiche e sportive.

Per quanto riguarda la professione, prevale una maggiore quota femminile di denunce nelle attività svolte in ufficio (segreteria,

amministrazione, assistenza ai clienti) e nelle attività commerciali e dei servizi (ristorazione, sanitarie, pulizia), con i due terzi delle patologie.

Ma le differenze di genere riguardano anche i **livelli retributivi**.

Ecco i dettagli salienti sull'occupazione femminile nel 2025:

- **Tasso di Occupazione:** il tasso si attesta intorno al 53,3%-53,4%, evidenziando un divario di oltre 18 punti percentuali rispetto agli uomini.
- **Inattività e Barriere:** sono circa 7,8 milioni le donne tra i 15 e i 64 anni inattive. Il 72% delle donne inattive tra i 30 e i 34 anni indica la necessità di curare la famiglia come ostacolo principale.
- **Part-time Involontario:** il tasso di part-time femminile sfiora il 35%, con oltre il 60% delle donne che lavorerebbe a tempo pieno se ne avesse la possibilità, segnalando una bassa qualità dell'occupazione.
- Crescono le assunzioni, ma si concentra il rischio di "**lavoro povero**" con retribuzioni spesso inferiori ai 1.000 euro netti. Nel corso del 2025, si sono osservate fluttuazioni, con un calo dell'occupazione femminile a marzo seguito da una ripresa a maggio, dove il tasso di inattività è sceso (-0,4 punti).
- **Gender Gap:** nonostante un lieve miglioramento, l'Italia rimane in una posizione difficile nel contesto europeo per la parità di genere nel lavoro.

Il paradosso italiano emerge con chiarezza dai dati sull'**istruzione**: le donne rappresentano il 60% dei laureati, completano gli studi con maggiore regolarità (65% di lauree in corso, contro il 54% degli uomini) e ottengono risultati mediamente migliori, con un voto di laurea superiore a 105/110.

Nonostante questo patrimonio formativo, la transizione verso il mercato del lavoro resta debole. La segregazione disciplinare continua a condizionare le traiettorie professionali, con solo il 40% di donne nelle discipline tecnico-scientifiche e il 30% nelle aree più strategiche, come informatica e ingegneria industriale. Nel settore dell'Intelligenza Artificiale solo un quarto della forza lavoro è femminile, e appena il 20% è coinvolto nello sviluppo di algoritmi.

Nel settore privato il **divario retributivo** sulla retribuzione annua lorda scende al 7,2% e all'8,6% sulla retribuzione globale annua. La componente variabile, invece, amplia la distanza fino al 27,4%, segno evidente che i meccanismi di incentivazione premiano in modo molto diverso uomini e donne.

Cresce l'**occupazione** tra le donne, ma la qualità resta ancora bassa. Il tasso di occupazione femminile cresce e raggiunge il 53,4%, ma resta oltre 18 punti al di sotto di quello maschile (71,4%) e distante dalla media europea. Ancora più significativo è il dato sull'inattività: circa 7,8 milioni di donne tra i 15 e i 64 anni non partecipano al mercato del lavoro. Tra queste, 1,3 milioni dichiarano di voler lavorare, ma spesso non cercano un impiego perché non trovano condizioni compatibili con i carichi familiari. Nella fascia 30–34 anni, il 72% delle donne inattive indica infatti la cura della famiglia come ostacolo principale. Tra chi sarebbe disposta a lavorare, molte accetterebbero stipendi sotto i 1.000 euro netti al mese, segnalando un rischio crescente di lavoro povero.

Un ulteriore elemento che condiziona redditi e percorsi professionali è il ricorso al **part-time**, che per le donne è spesso involontario. Il tasso di part-time femminile sfiora il 35%, contro il 7% degli uomini, e oltre il 60% delle donne part-time dichiara che lavorerebbe a tempo pieno, se ne avesse la possibilità. La qualità dell'occupazione femminile rimane quindi inferiore in termini di ore lavorate, continuità e prospettive di carriera.

La riduzione del divario di genere richiede un cambiamento profondo, non solo normativo, ma culturale. La Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva rappresenta una tappa fondamentale verso un nuovo standard europeo di equità. Entro il 7 giugno 2026 tutti gli Stati membri dovranno recepirla, introducendo criteri oggettivi di valutazione del lavoro di pari valore, obblighi informativi e processi trasparenti sulle politiche retributive. Le aziende saranno tenute a misurare e rendere pubblici i propri divari salariali, stabilire criteri di progressione chiari e intervenire quando il divario supera la soglia del 5%.

(Questi dati provengono da rapporti di enti quali l'Osservatorio Jobpricing, ISTAT e INAPP riferiti al 2025).

Assistiamo ad un arretramento generale che va a colpire conquiste e il sacrosanto diritto all'autodeterminazione e così si mette in discussione la **legge 194**, permettendo l'ingresso nei consultori e negli ospedali delle associazioni pro-vita. Nella ricorrenza dell'8 marzo, il Movimento Pro Vita & Famiglia promuove una campagna contro l'aborto e contesta, con

affissioni di manifesti su tutto il territorio nazionale, un recente documento approvato dal Parlamento Europeo che impone il riconoscimento delle donne trans in vista della Commissione dell'Onu sulla condizione delle donne.

Che dire poi del **decreto legislativo Bongiorno**, che vuole far ricadere sulla persona offesa l'onere di dimostrare il dissenso manifestato? Una radicale marcia indietro, con la riformulazione della parola "consenso" con "dissenso", che attiva meccanismi molto pericolosi per le donne.

"Contro la volontà" e "con il consenso" non sono ovviamente la stessa cosa. Anziché affermare il principio che la libertà di autodeterminazione sessuale è una scelta frutto di una volontà attiva e consapevole, si rischia di approdare a un modello basato sul chi tace acconsente. Intanto violenza e femminicidio sono all'ordine del giorno.

I **tagli al welfare**, soprattutto su sanità e istruzione, colpiscono maggiormente le donne e soprattutto quelle meno abbienti.

La società patriarcale ha deciso di sacrificare le donne per poter garantire il proprio funzionamento, è su di loro che si scarica tutto il peso e la violenza di questa crisi capitalistica e delle sue guerre. La sentiamo nel peso del lavoro riproduttivo e di cura, nei femminicidi, nella violenza di genere, nel controllo dei corpi, nel consumismo.

Non può mancare un pensiero accorato per tutte quelle donne che stanno soffrendo e pagando il prezzo più alto per le guerre che stanno dilagando nel nostro mondo. Il cambiamento può arrivare con l'impegno quotidiano, con la denuncia, con la lotta.

Ci saranno iniziative e manifestazioni su tutto il territorio nazionale a partire dal 7 marzo. Vi invitiamo a consultare il sito di NUDM per un aggiornamento.

<https://nonunadimeno.wordpress.com/>

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org
<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p 04/03/2026