

MIND THE GAP! JOINT ACTIONS OF WORKERS' ORGANIZATIONS FOR BRIDGING THE GENDER PAY GAP

***La trasparenza salariale nelle
professioni***



PERCENTUALE DI FORZA LAVORO FEMMINILE E PERCENTUALE DI DONNE AL VERTICE NEI DIVERSI SETTORI INDUSTRIALI MEDIA DI 16 ECONOMIE ANALIZZATE.

FONTE: GLOBAL GENDER GAP REPORT 2024.



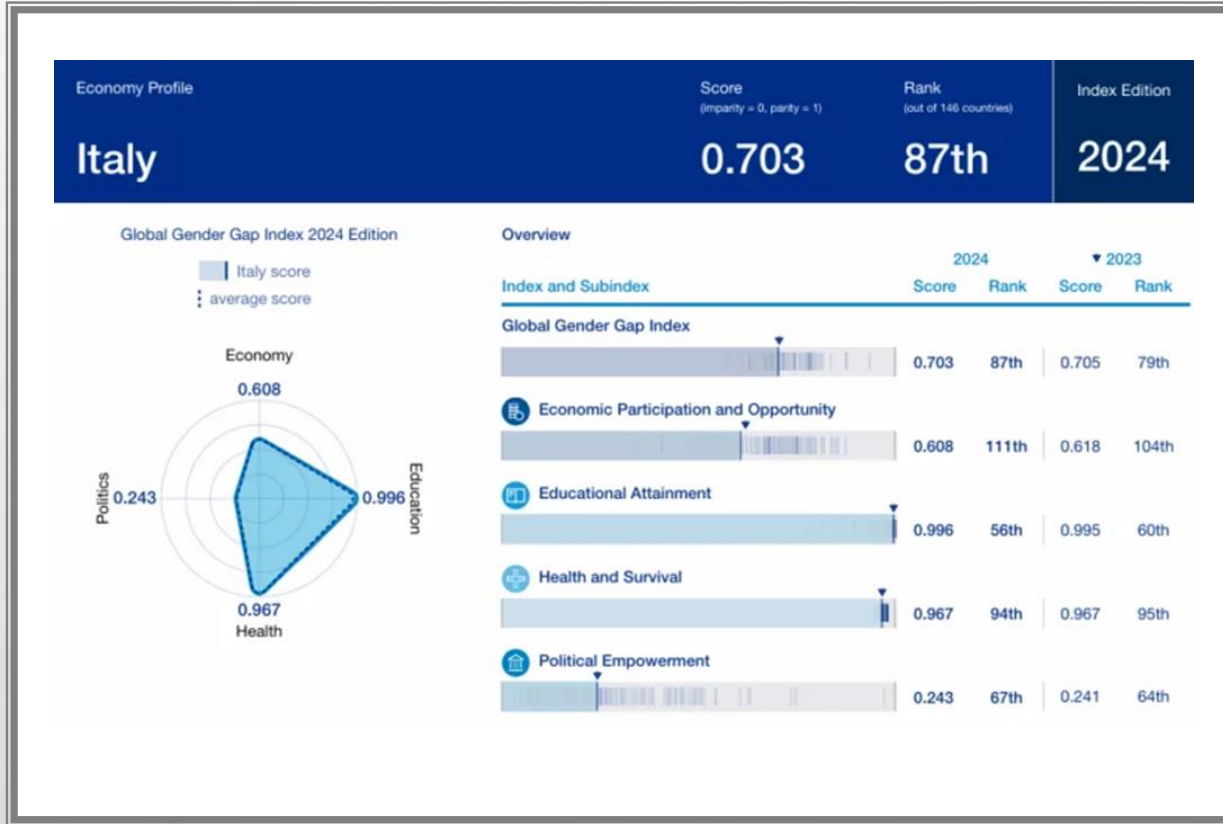
Source
LinkedIn Economic Graph.

Note
Average industry values for 16 economies: Australia, Brazil, Canada, France, Germany, India, Ireland, Italy, Mexico, Netherlands, Singapore, Spain, Sweden, United Arab Emirates, United Kingdom and United States. Data presented in the graph is organized in descending order based on the ratio of women's representation in both entry-level and C-suite positions.

IL MERCATO DEL LAVORO: UNA LETTURA DI GENERE NAZIONALE

IN EU È ULTIMA SU 27 NEL DATO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE, CON SOLO UNA DONNA SU DUE CHE LAVORA.

FONTE: GLOBAL GENDER GAP REPORT 2024.



Uomini e donne per settore (dati ISTAT 2022)

Settore	Uomini	Donne
Energia	22.613	9.821
Arte/sport/ spettacolo	31.478	22.566
Ong	46.460	13.339
Sanità	17.373	10.284
ICT	18.092	9.022
Totale	21.659	18.584

**Work Trend
Index 2024**

Gap salariale medio = 14,19 %

Salario medio annuo (dati ISTAT 2022)

Settore	Uomini	Donne	Gap %
Operai	67,56%	32,44%	
Salario medio	18.348€	10.663€	41,8%
Impiegati	41,62%	58,38%	
Salario medio	32.105€	21.149€	34,1%
Quadri	79,01%	20,99%	
Salario medio	123.135€	158.630€	22,4%

PROFESSIONI AUTONOME E GENDER GAP

Per settore (dati Istat 2022)

By Sector	Men	Women
Veterinarians and other scientific activities	59,6%	40,4%
Legal area	56,4%	43,1%
Health and social assistance	49,1%	51,9%
Technical area	76,2%	23,8%
Commerce, finance and real estate	79,1%	21,9%

Per reddito annuo medio (2023 dati Osservatorio Libere professioni)

Anno 2023.

	Maschi	Femmine	Gap (maschi-femmine)	Reddito femmine/reddito maschi
Professionisti Gestione Separata Inps	24.848	17.587	7.262	70,8%
Professionisti Casse di previdenza private	~54.000	~29.000	~25.000	53,7%
Dipendenti privati	28.037	19.832	8.205	70,7%
Dipendenti pubblici	41.798	32.057	9.741	76,7%

I dati 2023 di fonte Adepp si riferiscono al 2023 come anno di denuncia

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps e Adepp

IL TEMA PREVIDENZIALE

Tabella 4.2 - Numero di pensionati e importo lordo del reddito pensionistico* (complessivo annuo e medio mensile) per sesso al 31.12.2022 e 31.12.2023**

Sesso	ANNO 2022			ANNO 2023		
	Numero pensionati	Importo lordo del reddito pensionistico		Numero pensionati	Importo lordo del reddito pensionistico***	
		Complessivo annuo****	Medio mensile*****		Complessivo annuo****	Medio mensile*****
		(milioni di euro)	(euro)		(milioni di euro)	(euro)
Pensionati complessivi						
Maschi	7.794.325	180.574	1.930,61	7.851.201	193.791	2.056,91
Femmine	8.337.089	141.659	1.415,50	8.354.118	152.815	1.524,35
TOTALE	16.131.414	322.233	1.664,63	16.205.319	346.605	1.782,36
di cui pensionati INPS						
Maschi	7.409.768	175.198	1.970,35	7.466.787	187.755	2.095,44
Femmine	8.121.597	139.513	1.431,50	8.126.345	150.272	1.541,00
TOTALE	15.531.365	314.710	1.688,57	15.593.132	338.027	1.806,49

Fonte: XXIII Rapporto Annuale INPS 2024

INTESA SAN PAOLO – SETTORE BANCARIO

- AL 31 DICEMBRE 2023, LE DONNE RAPPRESENTANO IL 54% DELL'INTERA POPOLAZIONE AZIENDALE E, IN PARTICOLARE, IL 40,1% DEL TOTALE DEI DIRIGENTI E DEI QUADRI, IL 28,6% DEI QUADRI.
- CON LA RIORGANIZZAZIONE DEL 2 APRILE 2024, LE DONNE RAPPRESENTANO IL 26,6% DEI RIPORTI DIRETTI AL TOP MANAGEMENT, IL 19% DEI RIPORTI DIRETTI ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E, COMPLESSIVAMENTE, LA PERCENTUALE DI DONNE IN POSIZIONI SENIOR (PRIMI E SECONDI RIPORTI ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO) È DEL 26%.
- IL DIVARIO RETRIBUTIVO MEDIO TRA I SESSI CALCOLATO SULL'INTERA POPOLAZIONE DI DIPENDENTI - SENZA TENERE CONTO DELLE DIVERSE MANSIONI, DEL RUOLO ORGANIZZATIVO O DELL'ANZIANITÀ DEI DIPENDENTI - È PARI A -26%.

LA TRASPARENZA SALARIALE E LE ALTE PROFESSIONALITÀ

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

- **GOALS:**

- RAGGIUNGERE IL 40% DI DIRETTORE NON ESECUTIVO E IL 33% DI DIRETTORE ESECUTIVO OCCUPATI DA DONNE ENTRO IL GIUGNO 2026.
- A LIVELLO NORMATIVO INTERNAZIONALE RESTA FONDAMENTALE RAFFORZARE L'APPLICAZIONE DELLE CONVENZIONI OIL SULLA PARITÀ DI REMUNERAZIONE (N°100) E SULLA DISCRIMINAZIONE IN OCCUPAZIONE (N°111).



GRAZIE

F.COCHI@CGIL.IT
SKYPE: FEDERICA.COCHI

WWW.APIQA.IT

