

Divario salariale e lavoro femminile: il gap resta vicino al 40%

Per l'8 marzo la CISL Romagna analizza il Gender Gap Report 2025: occupazione più bassa, più part-time involontario e stipendi medi inferiori. «Serve rafforzare welfare, servizi e trasparenza retributiva»



07 Marzo 2026

In occasione dell'8 marzo 2026, la CISL Romagna analizza i dati del Gender Gap Report 2025 per trasformare la ricorrenza in un momento di riflessione sindacale concreta. I numeri dell'Osservatorio JobPricing delineano una realtà che non può più essere ignorata: in Italia il divario retributivo complessivo si attesta al 39,9%, un valore che allontana il Paese dai parametri di equità europei. Dietro questa cifra si nasconde un sistema che fatica a valorizzare il merito femminile, penalizzato dal peso dei carichi di cura, dalla trappola del part-time involontario e da una rete di servizi alle famiglie ancora troppo fragile.

Il paradosso del merito e la svalutazione delle competenze

Il report evidenzia come le donne arrivino nel mercato del lavoro con una preparazione superiore, dato che il 65% conclude l'università nei tempi previsti contro il 54% dei colleghi uomini. Nonostante ciò, il 38,1% delle laureate subisce il fenomeno della sovraistruzione, occupando ruoli inferiori rispetto al proprio titolo di studio. Questa svalutazione prosegue nella crescita professionale, dove l'accesso ai bonus e alla parte variabile dello stipendio vede un gap del 27,4%, segno che le posizioni strategiche e i sistemi premianti sono ancora troppo spesso ad appannaggio maschile.

I dati dell'Emilia-Romagna: un divario che parte dall'occupazione

La situazione regionale conferma la profondità del problema attraverso i dati Istat e Inps. In Emilia-Romagna, il tasso di occupazione femminile si ferma al 63,2%, mentre quello maschile raggiunge il 77,4%. Anche la stabilità contrattuale appare sbilanciata, con le nuove assunzioni a tempo indeterminato che premiano gli uomini nel 64% dei casi, lasciando alle donne solo il 36%. Questa disparità si riflette pesantemente sui portafogli: nel settore privato regionale, il reddito da lavoro annuo medio per una donna è di 22.023 euro, a fronte dei 31.796 euro percepiti da un uomo.

La sfida del Welfare e dello Smart Working

La gestione del tempo resta il principale ostacolo alla parità. In assenza di un welfare territoriale che supporti realmente le famiglie, il peso dell'assistenza a figli e anziani ricade quasi interamente sulle donne, traducendosi in un ricorso massiccio al part-time. In Emilia-Romagna, questa forma contrattuale coinvolge il 24,5% delle lavoratrici contro appena il 4,2% degli uomini. Spesso si tratta di un part-time involontario: non una scelta di vita, ma l'unica soluzione per non uscire dal mercato del lavoro. La CISL Romagna individua nello smart working contrattato uno strumento strutturale di equità, capace di scardinare la cultura della presenza a ogni costo.

La svolta normativa: la Direttiva UE sulla trasparenza

Negli ultimi anni sono stati introdotti importanti strumenti normativi per colmare questo divario, tra cui la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Entro il 7 giugno 2026, l'Italia dovrà recepire criteri oggettivi di valutazione del lavoro e obblighi informativi sui processi retributivi. Questo cambiamento si inserisce in un quadro nazionale che include la Strategia Nazionale per la Parità di Genere e la certificazione

UNI/PdR 125:2022. Tuttavia, i progressi restano ancora insufficienti a contrastare un fenomeno strutturale alimentato dalla segregazione occupazionale e dagli ostacoli all'avanzamento di carriera.

Le dichiarazioni del segretario generale Francesco Marinelli

"I dati del 2025 evidenziano un'ingiustizia che non è solo economica, ma sociale," afferma il segretario generale CISL Romagna Francesco Marinelli. *"Vedere che il divario retributivo complessivo sfiora il 40% significa certificare che il sistema attuale non riconosce il valore reale del contributo delle donne. Questo gap è una zavorra che rallenta non solo le singole lavoratrici, ma la crescita di tutta la Romagna".*

Marinelli sottolinea l'importanza di agire sui servizi e sulla cultura aziendale: *"Il part-time non può essere l'unica risposta alla mancanza di servizi. Serve una vera tutela della genitorialità che non penalizzi le madri: la scelta di avere un figlio deve essere un valore sociale, non una sanzione sulla busta paga. Chiediamo con forza il potenziamento della rete di supporto familiare, dagli asili nido all'assistenza domiciliare, perché solo liberando il tempo delle donne potremo parlare di vera parità".*

In conclusione, il segretario punta sulla contrattazione come leva del cambiamento: *"La trasparenza retributiva prevista dall'Europa è un passo fondamentale, ma la vera differenza si fa con la contrattazione di secondo livello. Dobbiamo abbattere quel gap 'non spiegato' del 10,4% che resiste anche a parità di inquadramento: è il segnale di un pregiudizio culturale che dobbiamo vincere. L'autonomia economica è il primo pilastro della libertà: il nostro impegno è trasformare ogni dato in una clausola contrattuale che tuteli il salario, il tempo e la dignità delle lavoratrici romagnole".* □

© copyright la Cronaca di Ravenna