

SEGRETERIA NAZIONALE

Aderente a UNI Global Union

Comunicato stampa

Uilca: la parità di genere conviene ma la disparità salariale resta alta

Il Centro Studi Orietta Guerra sulle differenze retributive tra uomini e donne nei settori finanziari e del credito

Roma, 7 marzo 2022 – Quello italiano è un settore bancario composto per il 46,9% da donne¹, di cui però solo lo 0,8% ha incarichi dirigenziali, il 31,5% ha il ruolo di Quadro Direttivo e il 67,7% di impiegate² (fig. 10). I dati sulle assunzioni, nel 2019, evidenziano come il 53,1% delle donne abbia un contratto a tempo indeterminato e il 37,3% un contratto a termine contro, rispettivamente, il 62,3% e il 28,7% degli uomini³ (fig. 11). Nelle banche italiane aderenti all'Abi il 25% delle donne ha un contratto *Part Time*, mentre solo l'1,6% degli uomini ha la stessa tipologia di contratto⁴ (fig.13). In un'area vasta come l'Europa la disparità salariale (fig.5), che nel 2019 era mediamente del 14,1%, evidenzia valori diversi fra i vari settori economici (fig.6), anche rapportato all'età delle persone (fig.7). In Italia nel 2019 il *gender gap* medio era del 4,7%, con una punta del 22,7% per il settore finanziario e assicurativo (fig.8).

L'analisi sulla differenza salariale di genere, condotta dal Centro Studi Uilca Orietta Guerra in occasione della Giornata Internazionale della Donna, dimostra ancora una volta il livello di disparità in Italia, e nel mondo, rispetto a un corretto ed equo riconoscimento del valore e del merito delle donne.

"Una situazione che, oltre a essere profondamente ingiusta, è del tutto priva di logica e prospettiva rispetto alla dimostrazione che il contributo delle donne nel mondo del lavoro, dal punto di vista lavorativo come da quello imprenditoriale, è superiore a quello maschile in termini di efficienza e di produttività. In questo contesto servono soluzioni concrete che invertano questa tendenza, a partire dai settori economici e finanziari in cui opera la Uilca, dove tali differenze sono ancora più accentuate", commenta **Fulvio Furlan, segretario generale Uilca**.

Uno degli aspetti che incide su queste percentuali è la presenza di bambini di età inferiore ai sei anni in famiglia. Ciò, secondo il rapporto *Progress of the world's women*⁵, riduce del 5,9% a livello mondiale il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mentre lo incrementa del 3,4% per gli uomini (fig.12).

¹ Rapporto 2020 Sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, BancariaEditrice, elaborazione Abi

² Rapporto 2020 Sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, BancariaEditrice, elaborazione Abi

³ Rapporto 2020 Sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, BancariaEditrice, elaborazione Abi

⁴ Rapporto 2020 Sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, BancariaEditrice, elaborazione Abi

⁵ *Progress of the world's women 2019-2020: Families in a changing world*, UN Women

La parità di genere è il quinto degli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'Onu⁶, che ricorda come vi siano 10 milioni di giovani donne che rischiano di divenire "spose bambine". Secondo queste statistiche, una donna su tre è stata oggetto di violenze psichiche e/o sessuali. La presenza femminile nella vita politica e amministrativa dei Paesi, così come nel mondo delle imprese, è relativamente bassa⁷: solo il 25,6% di donne siede nei parlamenti nazionali, il 36,3% nei governi locali e il 28,2% ricopre il ruolo di manager aziendale. Anche in Italia la presenza delle donne nella vita politica è ridotta: al 31 dicembre 2019 i sindaci donne erano il 14,4% mentre le consigliere comunali il 32,7%⁸ (fig.3).

La politica è tuttavia un'automobile che ha bisogno di energia per muoversi e questo ruolo risiede nel denaro e nella ricchezza. Le donne nel 2019 possedevano solo il 32,5% della ricchezza mondiale, con una proiezione del 34,2% nel 2023 e un tasso di crescita del 7,2% contro il 5,2% per gli uomini⁹. Sebbene le aree dove è maggiormente presente la ricchezza femminile siano quelle dei paesi sviluppati, si può notare che i tassi di maggiore crescita della ricchezza si registrano in Asia, America latina e in Africa¹⁰ (fig.4). Da menzionare anche l'Est Europa dove, tuttavia, l'invasione della Russia in Ucraina sembra aprire scenari a oggi non prevedibili, non solo nei Paesi dell'ex Patto di Varsavia, ma nell'intera Unione Europea. La volontà delle donne di gestire la ricchezza si evince anche dall'aumento dell'apertura di conti correnti bancari a proprio nome: +45,7% dal 2011 al 2017. Oggi, il 67% delle donne nel mondo ha un rapporto finanziario con un istituto di credito, contro il 74% degli uomini. Il conto corrente, così come la rete bancaria nella sua forma fisica e digitale, può rappresentare in certi Paesi uno dei punti di contatto e di ascolto per fornire capitali e consigli imprenditoriali utili a migliorare le condizioni di vita delle donne¹¹ (fig.9).

Il ruolo delle donne nell'economia diviene sempre più importante: uno studio di *Boston Consulting Group*¹² ha rilevato che 1\$ investito in una start up di proprietà di una donna genera entrate per 0,78\$ contro i 0,31\$ di quelle gestite da uomini¹³. Per la Banca Europea degli investimenti con una maggior presenza di donne imprenditrici si prospetta un incremento del Pil globale del 26% annuo, oltre a 160 trilioni di dollari di maggior ricchezza e un 15% di probabilità di migliori risultati aziendali¹⁴.

⁶ [Sustainable Development Goals](#), United Nations

⁷ [The Sustainable Development Goals Report 2021](#), United Nations

⁸ [Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali](#), Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

⁹ [Managing the next decade of womwn's wealth](#), Boston Consulting Group - April 2020

¹⁰ [Managing the next decade of womwn's wealth](#), Boston Consulting Group - April 2020

¹¹ [Progress of the world's women 2019-2020: Families in a changing world](#), UN Women

¹² [Innovations in Gender-Smart Investing 2021](#), edito da Ubs 2021

¹³ [GenderSmart Innovation 2021](#), Ubs

¹⁴ [Innovations in Gender-Smart Investing 2021](#), edito da Ubs 2021

Il *World Economic Forum*¹⁵ sul *gender pay*, prima della pandemia da Covid-19, aveva stimato che sarebbero stati necessari 257 anni prima che donne e uomini raggiungessero la parità salariale: un aumento di 55 anni rispetto alla previsione di 202 anni nel 2018. Sulla stessa linea anche una ricerca di Ubs, secondo cui un divario retributivo di genere del 10% può portare a una differenza di ricchezza del 40%, che sale all'85% per un divario retributivo di genere del 20%¹⁶. Il *gender gap* diventa quindi, senza esagerare, un problema di sviluppo economico e di salute pubblica, soprattutto in quegli Stati che stanno riducendo il ruolo del *welfare* per pensioni e sanità, a scapito di quello privato.

FIG.3

ITALIA Anno 2019	SINDACI				CONSIGLIERI COMUNALI			
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
ABRUZZO	264	37	87,7%	12,3%	2.422	935	72,1%	27,9%
BASILICATA	108	17	86,4%	13,6%	1.032	423	70,9%	29,1%
CALABRIA	344	29	92,2%	7,8%	3.041	1.159	72,4%	27,6%
CAMPANIA	506	25	95,3%	4,7%	4.899	1.765	73,5%	26,5%
EMILIA ROMAGNA	267	60	81,7%	18,3%	2.746	1.638	62,6%	37,4%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	172	41	80,8%	19,2%	1.885	1.158	61,9%	38,1%
LAZIO	326	45	87,9%	12,1%	3.218	1.327	70,8%	29,2%
LIGURIA	201	30	87,0%	13,0%	1.747	849	67,3%	32,7%
LOMBARDIA	1.219	267	82,0%	18,0%	11.425	5.927	65,8%	34,2%
MARCHE	190	34	84,8%	15,2%	1.796	893	66,8%	33,2%
MOLISE	117	18	86,7%	13,3%	1.027	393	72,3%	27,7%
PIEMONTE	961	204	82,5%	17,5%	8.497	4.028	67,8%	32,2%
PUGLIA	221	22	90,9%	9,1%	2.377	1.093	68,5%	31,5%
SARDEGNA	316	55	85,2%	14,8%	2.979	1.544	65,9%	34,1%
SICILIA	345	28	92,5%	7,5%	3.017	1.999	60,1%	39,9%
TOSCANA	224	47	82,7%	17,3%	2.332	1.331	63,7%	36,3%
TRENTINO-ALTO ADIGE	256	34	88,3%	11,7%	3.188	1.173	73,1%	26,9%
UMBRIA	75	16	82,4%	17,6%	784	370	67,9%	32,1%
VALLE D'AOSTA	62	12	83,8%	16,2%	545	346	61,2%	38,8%
VENETO	460	99	82,3%	17,7%	4.534	2.490	64,6%	35,4%
TOTALE	6.634	1.120	85,6%	14,4%	63.491	30.841	67,3%	32,7%

 fonte: <https://amministratori.interno.gov.it/amministratori/statistiche/contasindassconsessoxprov.htm>
¹⁵ [Global Gender Gap Report 2021](#), World Economic Forum

¹⁶ [Woman wealth 2030](#), Ubs

FIG.4

GEO	WOMEN'S WEALTH (2019 \$ trillion)	CAGR of absolute vale (%) 2019-2023)	Share of woman's wealth (2019,%)
NORD AMERICA	35,4	6,9	37,3
WESTERN EUROPE	14,3	5,4	30,9
ASIA (excl.Japan)	13	10,4	32,2
JAPAN	2,7	2,6	16,6
AUSTRALIA-NEW ZELAND AND PA	1,5	6,5	32,8
LATIN AMERICA	1,4	10,3	25,5
MIDDLE EAST AND AFRICA	1	8,8	20,4
ESTERN EUROPE (INCL. RUSSIA)	0,8	9,1	22,4

fonte: Managing the next decade of womaen's wealth, BCG ,pg 4

FIG.5

PAESI/ANNO	GENDER PAY GAP									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
European Union 27	16,2	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	14,1	
Belgium	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8	5,3
Bulgaria	13,2	15,1	14,1	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1	12,7
Czechia	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1	19,2	16,4
Denmark	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0	13,9
Germany	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3
Estonia	27,3	29,9	29,8	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7	21,1
Ireland	12,7	12,2	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3		
Greece				12,5				10,4		
Spain	17,6	18,7	17,8	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	9,4	9,4
France	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2	15,8
Croatia			7,7	8,7	:	11,6	12,3	11,4	11,5	11,2
Italy	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	5,3	5	5,5	4,7	
Cyprus	16,1	15,6	14,9	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1	9,0
Latvia	14,1	14,9	16,0	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2	22,3
Lithuania	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3	13,0
Luxembourg	7,9	7,0	6,2	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3	0,7
Hungary	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2	17,2
Malta	7,7	9,5	9,7	10,6	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6	10,0
Netherlands	18,8	18,0	17,2	17,0	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2
Austria	23,5	22,9	22,3	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9	18,9
Poland	5,5	6,4	7,1	7,7	7,3	7,1	7,0	8,5	6,5	4,5
Portugal	12,9	15,0	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,9	11,4
Romania	9,6	6,9	4,9	4,5	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3	2,4
Slovenia	3,3	4,5	6,3	7,0	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9	3,1
Slovakia	20,1	20,8	18,8	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4	15,8
Finland	19,1	19,2	18,8	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6	16,7
Sweden	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	13,3	12,5	12,1	11,8	

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

fig.6

PAESI/ANNO	GENDER PAY GAP PER ATTIVITA' ECONOMICHE						
	BUSINESS ECONOMY	MANUFACTURING	ELECTRICITY-GAS-STREAM AND AIR CONDITIONING SUPPLY	INFORMATION AND COMMUNICATION	FINANCIAL AND INSURANCE ACTIVITIES	REAL ESTATE ACTIVITIES	PROFESSIONAL SCIENTIFIC AND TECHNICAL ACTIVITIES
Belgium	9,9	10,4	5,9	11,0	6,6	9,9	5,2
Bulgaria	14,0	22,7	8,2	22,4	29,5	- 7,5	16,5
Czechia	14,4	24,1	17,5	30,5	38,3	9,0	24,8
Denmark	14,3	10,2	16,0	15,6	17,4	9,0	18,6
Germany	22,5	22,8	20,5	24,4	24,2	17,1	27,6
Estonia	23,2	25,2	16,6	25,5	29,1	14,3	11,6
Ireland							
Greece							
Spain	16,9	17,0	15,1	12,0	15,0	14,9	18,7
France	14,0	14,0	9,8	15,3	31,3	14,1	23,0
Croatia	13,0	21,6	0,7	12,6	24,8	2,2	16,6
Italy	14,7	14,6		15,8	22,7		24,9
Cyprus	17,5	24,4		15,8	20,2	- 36,8	28,7
Latvia	21,5	22,8	1,4	31,5	32,0	18,4	27,6
Lithuania	15,0	24,6	9,1	30,2	36,3	14,3	17,2
Luxembourg	10,9	10,3		17,6	24,5	13,9	20,9
Hungary	15,4	22,9	20,5	23,7	36,0	7,2	17,0
Malta	14,8	23,6		15,0	25,3	23,1	24,2
Netherlands	20,4	17,1	11,3	16,1	25,8	16,6	20,6
Austria	21,6	20,9	13,6	20,3	28,0	28,4	27,5
Poland	15,4	18,4	5,1	28,2	30,8	7,6	19,2
Portugal	17,1	18,4	0,2	14,3	23,6	11,4	19,7
Romania	11,6	22,8	8,5	26,2	32,4	-	3,3
Slovenia	9,9	14,0	1,6	19,5	24,0	3,3	12,2
Slovakia	19,0	25,4	12,0	27,7	31,4	17,0	13,1
Finland	15,9	8,5	18,0	13,2	28,2	17,2	15,0
Sweden	8,7	3,3	5,8	8,7	25,4	6,5	11,2

Eurostat (online data code_earn_gr_gpgr2)

fig.7

GENDER PAY GAP PER FASCE D'ETA'						
PAESI/ANNO	< 25 anni	25-34	35-44	45-54	55-64	65 anni +
Belgium	0,9	3,8	5,4	5,2	9,2	
Bulgaria	8,2	16,0	18,9	16,4	6,7	12,1
Czechia	9,5	13,0	23,3	21,6	12,8	13,1
Denmark	4,4	10,9	14,9	17,6	16,3	9,4
Germany						
Estonia						
Ireland						
Greece						
Spain	1,7	4,6	9,7	13,8	18,2	34,3
France	3,3	10,5	13,3	19,5	22,5	27,6
Croatia	4,3	8,9	12,8	18,6	8,6	5,2
Italy	3,6	4,6	4,6	6,4	8,8	
Cyprus	13,9	4,3	7,3	14,8	10,2	25,6
Latvia	10,6	19,8	23,1	17,8	15,5	14,0
Lithuania	11,3	12,9	16,9	9,8	9,5	9,8
Luxembourg						
Hungary	8,1	16,1	22,8	19,1	14,8	18,7
Malta	4,2	7,2	14,3	14,6	11,7	12,0
Netherlands	2,3	1,9	8,6	19,1	20,4	13,8
Austria						
Poland	9,8	11,0	13,6	8,2	0,1	2,3
Portugal	5,8	8,1	11,0	14,1	12,7	28,8
Romania	5,4	8,1	4,5	-1,2	-5,4	-17,8
Slovenia	9,1	9,7	10,6	10,6	6,1	5,1
Slovakia	10,4	14,1	22,3	20,6	16,3	11,7
Finland	5,9	10,0	17,2	20,3	20,5	24,0
Sweden	5,1	7,4	12,4	15,8	14,7	11,7

Eurostat (online data cose:earn_gr_gpr2ag)

fig.8

GENDER PAY GAP FINANCIAL AND INSURANCE ACTIVITIES										
PAESI/ANNO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Belgium	21,6	21,2	20,8	20,2	17,0	13,5	10,2	6,9	6,6	6,4
Bulgaria	20,8	25,5	24,9	23,1	22,7	22,3	24,2	25,9	29,5	32,5
Czechia	44,3	45,1	40,9	41,4	40,9	40,4	39,5	39	38,2	38,9
Denmark	22,3	21,3	21,4	20,6	20,0	19,5	18,9	18,2	17,4	18,1
Germany	30,1	29,6	29,3	28,7	27,8	26,2	25,0	24,2	24,2	23,3
Estonia	41,1	44,9	45,0	42,3	35,4	34,8	40,2	33,9	29,1	31,1
Ireland								28,1		
Greece				16,8				17,0		
Spain	22,8	21,9	22,6	18,1	17,6	19,0	16,1	15,0	13,2	13,2
France	29,6	30,2	30,7	30,9	30,7	31,1	31,6	32,0	31,0	30,8
Croatia			12,1	21,0		4,9	24,9	24,7	24,8	24,7
Italy	22,2	23,4	24,9	22,4	22	18,1	18,3	23,5	22,7	
Cyprus	26,1	25,4	24,6	24,4	23,6	22,1	21,2	19,5	20,2	20,5
Latvia	33,5	35,2	30,6	34,8	30,9	28,8	34,2	33,5	32,0	35,1
Lithuania	40,8	40,0	39,9	39,9	37,2	35,7	34,2	32,1	36,3	33,8
Luxembourg	25,7	24,0	23,0	22,5	23,8	24,5	24,3	25,3	24,5	23,8
Hungary	37,2	38,7	38,0	36,8	23,9	34,2	38	33,4	36,0	36,8
Malta	29,1	28,1	28,1	27,3	30,0	29,9	27,5	26,5	25,3	24,3
Netherlands	30,7	30,2	29,8	30,1	29,8	30,1	30,1	29,2	25,8	25,1
Austria				30,4	30,3	27,1	28,4	28,2	28,0	27,2
Poland	37,7	36,9	36,8	36,7	33,6	30,4	30,4	30,8	30,6	30,4
Portugal	25,8	22,9	22,1	21,6	22,8	21,8	20,7	19,9	20,7	21,0
Romania	21,9	17,7	21,7	20,9	24,6	30,1	29,5	32,6	32,4	30,0
Slovenia	22,2	21,7	22,5	23,7	23,3	22,5	23,9	24,3	24,0	24,2
Slovakia	37,6	35,1	35,3	35,4	38,0	36,2	34,9	33,9	31,4	31,0
Finland	35,3	35,3	35,0	34,2	32,6	32,0	30,9	30,4	28,2	27,3
Sweden	31,4	30,0	28,9	27,7	26,0	26,3	24,5	24,2	25,4	

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

fig.10

% PERSONALE BANCARIO PER GENERE E INQUADRAMENTO							
PERSONALE TOTALE				DIRIGENTI			
ANNO	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	ANNO	DONNE	UOMINI	TOTAL F&M
2019	46,9	53,1	100	2019	0,8	3,6	2,3
2018	46,2	53,8	100	2018	0,8	3,5	2,3
2017	45,9	54,1	100	2017	0,7	3,4	2,1
2007	41,7	58,3	100	2007	0,5	3,5	2,3
1997	31,1	68,9	100	1997	0,1	1,5	1,1
QUADRI DIRETTIVI				AREE PROFESSIONALI			
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTAL F&M	ANNO	DONNE	UOMINI	TOTAL F&M
2019	31,5	50,7	41,7	2019	67,7	45,7	56
2018	31,1	50,4	41,5	2018	68,1	46,1	56,2
2017	31,2	50,2	41,5	2017	68,1	46,4	56,4
2007	24,8	44,6	36,4	2007	74,7	51,9	61,3
1997	11,6	34,5	27,4	1997	88,3	64,0	71,5

elaborazione UILCA su dati ABI - Rapporti 2008 e 2018 e 2020 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria-

FIG.11

**DISTRIBUZIONE DELLE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA
CONTRATTUALE E PER GENERE ANNO 2019**

TIPOLOGIA	MASCHI	FEMMINE
INDETERMINATO FULL TIME	60,7	50,0
INDETERMINATO PART TIME	1,7	3,1
TOTALE INDETERMINATO	62,3	53,1
APPRENDISTATO	9,0	9,6
CONTRATTO A TERMINE	28,7	37,3
TOTALE	100	100

ABI - Rapporti 2020 sul mercato del lavoro

FIG.12

**IMPATTO DELLA PRESENZA DEI
BAMBINI SOTTO I 6 ANNI SULLA
PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL
LAVORO**

	WOMEN	MEN
WORLD	- 5,9	3,4
LOW-INCOME	0,4	3,1
MIDDLE INCOME	- 6,2	3,3
HIGH-INCOME	- 8,0	2,8

 fonte: PROGRESS OF THE WORLD'S WOMEN 2019-2020 pg 116-
FAMILIES IN A CHANGING WORLD UNWOMAN

FIG.13

DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER GENERE

TIPOLOGIA	2019		2013	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
INDETERMINATO FULL TIME	97,0	73,4	97,6	76,3
INDETERMINATO PART TIME	1,6	25,0	1,0	21,8
TOTALE INDETERMINATO	98,6	98,4	98,6	98,2
APPRENDISTATO	0,7	0,9	0,9	1,2
CONTRATTO A TERMINE	0,7	0,7	0,5	0,6
TOTALE	100	100	100	100

ABI - Rapporti 2020 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria-