

Gender gap: non basta guardare gli stipendi ma anche le pensioni

La busta paga racconta solo una parte del gender gap. Per capire quanto pesa davvero sulle donne bisogna seguire le differenze lungo tutta la carriera, fino alla pensione

 [Redazione](#)  30 Settembre 2026



Quando si parla di **divario di genere nel mondo del lavoro** – il cosiddetto **gender gap** -, sono spesso le differenze di stipendio tra donne e uomini a prendersi quasi tutta la scena.

È comprensibile: lo stipendio arriva ogni mese, si presta bene ai confronti e offre una fotografia immediata di quanto viene pagato un certo lavoro. Quella fotografia, però, ha un'inquadratura



piuttosto ristretta. Non mostra chi rimane fuori dal mercato del lavoro, chi lavora meno ore o chi attraversa periodi di interruzione.

La pensione, invece, arriva molto più tardi, ma queste differenze se le porta dietro.

Partiremo dal divario pensionistico per risalire alle carriere lavorative e capire meglio le disuguaglianze che il confronto tra gli stipendi lascia fuori, a cominciare dalla minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Gender gap: non basta guardare gli stipendi, biso

Cassa Centrale Banca



Guarda su

IL GENDER GAP NON STA TUTTO NELLA BUSTA PAGA. Guardare soltanto agli stipendi significa concentrarsi sul **gender pay gap**, che è solo una delle componenti del più ampio **gender gap**. Prima di proseguire, quindi, conviene fare un passo indietro per fare un po' di chiarezza sulle terminologie.

Nel mondo del lavoro, con **gender gap** si indica l'insieme delle disparità tra donne e uomini. Comprende le differenze nell'accesso all'occupazione e nelle retribuzioni, ma anche nel numero di ore lavorate, nella continuità delle carriere e nelle opportunità di crescita professionale.

Il **gender pay gap** restringe invece l'inquadratura alle retribuzioni. Ed è proprio questo l'indicatore utilizzato da enti come l'*Eurostat* – l'ufficio statistico dell'Unione Europea – per misurare e confrontare il divario retributivo tra donne e uomini nei diversi Paesi europei, mettendo a confronto la **retribuzione oraria lorda media** delle donne occupate con quella degli uomini occupati.

È un dato utile, ma se lo utilizziamo come misura dell'intero gender gap rischiamo di omettere informazioni altrettanto importanti. Questo tipo di confronto comincia infatti quando un lavoro e una busta paga già ci sono, ma così non ci dice quante donne e quanti uomini lavorano, quante ore lavorano complessivamente o il grado di continuità delle loro carriere.

CALLOUT: Il gender pay gap confronta le paghe orarie, ma non mostra quante persone lavorano, per quante ore o con quale continuità.

Se invece allarghiamo lo sguardo oltre la paga oraria e consideriamo anche la partecipazione al mercato del lavoro e il tempo effettivamente lavorato, il quadro cambia.

Prendiamo i dati raccolti dall'INPS nel suo ultimo rendiconto di genere – un documento interessantissimo che l'INPS pubblica ogni anno per fotografare la condizione femminile in Italia.

Nel 2024 in Italia:

- il tasso di occupazione tra i 15 e i 64 anni era del **53,3% per le donne e del 71,1% per gli uomini**;
- tra i lavoratori dipendenti, le donne con un impiego part-time erano circa **2,78 milioni**, contro **1,35 milioni di uomini**;
- il part-time accettato perché non si era trovato un impiego a tempo pieno riguardava il **13,7% delle occupate e il 4,6% degli occupati**.

DATI INPS - 2024		Differenziale rispetto agli occupati	
Tasso di occupazione (di oltre 15 e fino a 64 anni)	donne 53,3%	uomini 71,1%	25% PIÙ BASSO
Lavoratori dipendenti part-time (numero di persone)	donne 2,78 mln	uomini 1,35 mln	105% IN PIÙ
Part-time per mancanza di alternative a tempo pieno (% sul totale degli occupati)	donne 13,7%	uomini 4,6%	198% IN PIÙ

Questi dati suggeriscono che il gender gap riguarda anche la possibilità di lavorare, il numero di ore lavorate e la continuità della carriera.

Lavorare meno, tuttavia, comporta una retribuzione complessiva più bassa e meno contributi accumulati nel corso della vita. È proprio questa parte del divario che le pensioni rendono più visibile.

Per osservarne gli effetti sulle carriere più recenti, possiamo considerare le pensioni **liquidate nel 2024**, riferite quindi alle sole persone che sono andate in pensione in quell'anno.

Un'indicazione arriva dalle pensioni anticipate, le pensioni liquidate a prescindere dall'età, al raggiungimento di un certo numero di anni di contribuzione – 41 anni e 10 mesi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini. Nel 2024, considerando lavoratori e lavoratrici dipendenti nel settore privato, l'INPS ha liquidato **29.044 nuove pensioni di anzianità o anticipate alle donne, contro 68.240 agli uomini**. Questa sproporzione segnala quanto siano meno frequenti, tra le donne, carriere abbastanza lunghe e continue da consentire l'accesso alla pensione anticipata.

L'altro dato significativo è la differenza nell'importo della pensione per chi è andato in pensione con la pensione di vecchiaia, quella liquidata al raggiungimento dell'età pensionabile (67 anni nel 2024) con almeno 20 anni di contributi accumulati.

Sempre considerandole persone dipendenti del settore privato, l'importo medio della pensione mensile delle donne nel 2024 era **750,40 euro**, contro **1.395,30 euro** per gli uomini. Un divario di oltre il **46%**.

IL RUOLO DEI CONTRIBUTI: COME LE DIFFERENZE SI ACCUMULANO NEL TEMPO. Per capire come le differenze che si formano durante la carriera possano arrivare fino alla pensione, bisogna seguire il percorso dei contributi. Nel caso del lavoro dipendente, l'ammontare riconosciuto per ciascun anno viene calcolato sulla retribuzione.

Anno dopo anno, questi contributi si sommano in quello che viene chiamato **montante contributivo**, cioè il valore complessivo accumulato dalla persona nel corso della vita lavorativa che, al momento del pensionamento, viene utilizzato per calcolare l'importo della pensione.

Facciamo un esempio. Se una lavoratrice passa dal tempo pieno al part-time, lavorerà meno ore e riceverà una retribuzione complessiva più bassa. Di conseguenza, accumulerà meno contributi rispetto a chi continua a lavorare a tempo pieno. Se poi il part-time prosegue negli anni a venire, questa differenza continua a sommarsi e il montante cresce più lentamente.

CALLOUT: Nel sistema pensionistico, i contributi riconosciuti durante l'intera vita lavorativa formano il montante sul quale viene calcolata la pensione.

Oltre al part-time, anche un periodo di interruzione del lavoro può avere questo effetto, ma non tutte le interruzioni producono le stesse conseguenze.

Alcuni periodi legati, per esempio, ai congedi parentali o alla disoccupazione possono essere coperti, a determinate condizioni, dalla **contribuzione figurativa**: contributi che vengono riconosciuti anche se non sono stati materialmente versati dalla lavoratrice o dal datore di lavoro. Se invece l'interruzione non è coperta, durante quel periodo non si aggiungono nuovi contributi.

Conta, infine, anche **come cambia la retribuzione nel corso degli anni**. Una progressione professionale più lenta può mantenerla a lungo più bassa e, dato che i contributi vengono calcolati proprio sulla retribuzione, rallentare ulteriormente la crescita del montante.

IL PESO DELLE RESPONSABILITÀ FAMILIARI SULLA CARRIERA, E I CONTRIBUTI. Resta però da capire perché, in media, le donne lavorino meno ore e attraversino più spesso interruzioni nella carriera.

Tra i fattori da considerare c'è il tempo impiegato per occuparsi dei/delle figli/e e degli altri familiari, ancora oggi distribuito in modo molto diseguale tra donne e uomini.

I dati sui congedi parentali rendono bene l'idea: nel 2024, secondo l'INPS, alle donne sono state autorizzate **15.409.095 giornate di congedo**, contro **2.771.988 agli uomini**.

Ancora una volta però, nel conto rientrano soltanto i congedi formalmente riconosciuti, quindi non tutto il tempo dedicato ogni giorno alla famiglia, ma la distanza rimane comunque notevole: per ogni giornata autorizzata agli uomini, alle donne ne sono state autorizzate più di cinque.

CALLOUT: Nel 2024, le giornate di congedo parentale autorizzate alle donne sono state circa 5,6 volte quelle autorizzate agli uomini.

Il congedo, poi, è soltanto la parte che si riesce a individuare più facilmente, perché lascia dietro di sé un numero preciso di giornate. Più difficile è misurare quello che succede prima e dopo: il passaggio al part-time, una carriera discontinua o la difficoltà ad accettare incarichi che richiedono orari più lunghi, trasferte e maggiore flessibilità.

E poi c'è la progressione professionale: trovandosi spesso a lavorare di meno, anche le opportunità di carriera diminuiscono. Nel 2024, tra i/le dipendenti del settore privato con un contratto a tempo indeterminato, le donne rappresentavano il **33,1% dei quadri e il 21,8% dei dirigenti**.

Questi numeri non ci dicono quanto pesino, in questa distanza, le responsabilità familiari. Mostrano però che la presenza femminile si riduce proprio nei ruoli ai quali sono associate, in genere, retribuzioni più alte. E, come dicevamo, quando la progressione professionale rallenta, possono crescere più lentamente anche la retribuzione e i contributi destinati alla pensione.

Il *gender pay gap* è una fotografia, che mostra una disparità di trattamento attuale. Nel *gender pension gap*, invece, si vedono gli effetti delle disparità di genere nell'arco di un'intera carriera lavorativa, tenendo conto di stipendi più bassi, meno ore lavorate, e meno progressione professionale. Per capire davvero le disparità di genere nel mondo del lavoro, è quello il numero da guardare.

