

Colmare il divario retributivo di genere: dal primo stipendio alla pensione

Michaela Grimm
Senior Economist, Demography &
Social Protection
michaela.grimm@allianz.com

Simon Krause
Economist, ESG & Insurance
simon.krause@allianz.com

Katharina Utermoehl
Head of Thematic and Policy
Research
katharina.uterhoehl@allianz.com

Davide Corna
Research Assistant
davide.corna@allianz.com

Pierpaolo Fiore
Research Assistant
pierpaolo.fiore@allianz.com

In sintesi

Divari di genere: passi avanti reali, ma la strada è ancora lunga. Nei Paesi OCSE, il divario salariale lordo di genere – cioè la differenza media di retribuzione tra uomini e donne senza considerare tipo di lavoro, ore lavorate, esperienza o anzianità – è sceso dal 21% dei primi anni 2000 al 13,7% nel 2024. La partecipazione femminile al mercato del lavoro è salita al 71%, rispetto all'81% degli uomini. Tuttavia, questi indicatori non riescono a cogliere l'impatto complessivo delle disparità di genere: le donne continuano a lavorare meno ore retribuite, subiscono più interruzioni di carriera e ricevono pensioni mediamente più basse del 23,7% rispetto agli uomini.

Non basta la parità salariale: conta il reddito lungo tutta la vita. Guadagni più bassi durante gli anni lavorativi riducono la capacità di risparmio, i rendimenti sugli investimenti e i diritti pensionistici. Per misurare questo effetto cumulato, abbiamo sviluppato un modello integrato di ciclo di vita che combina reddito da lavoro, reddito da capitale e pensioni in un unico indicatore di reddito totale. Abbiamo analizzato uomini e donne nati nel 1975, 2000 e 2025 nei principali Paesi OCSE. I risultati mostrano che il divario di reddito complessivo lungo la vita è sceso molto: da circa il 33% per i nati nel 1975 al 16% per i nati nel 2000. Questo divario è determinato soprattutto dal reddito da lavoro (79%), seguito da pensioni (16%) e redditi da capitale (5%). Se le tendenze attuali continueranno, il progresso rischia di fermarsi: per i nati nel 2025 il divario rimane al 16%.

I risultati a livello nazionale mostrano percorsi molto diversi. La Svezia dovrebbe avvicinarsi quasi alla parità (-2%), seguita da Stati Uniti e Spagna (circa 7%), mentre Francia, Repubblica Ceca e Belgio convergono verso valori a una cifra alta. Al contrario, Italia, Germania e Svizzera mantengono divari significativi, superiori al 20% sul ciclo di vita delle donne e degli uomini nati nel 2025, segnalando la necessità di ulteriori riforme per creare condizioni realmente paritarie e favorire la convergenza dei redditi lungo l'intero arco della vita.

I progressi rallentano: il vero nodo sono le ore, non la paga oraria. Spostando l'analisi dal ciclo di vita alla dinamica del reddito annuo emergono differenze più nette: un gruppo di Paesi – Svezia, Stati Uniti, Spagna, Francia, Repubblica Ceca, Belgio, Polonia e Paesi Bassi – dovrebbe vedere il divario annuo scendere sotto il 10% entro fine secolo. Nei Paesi in ritardo – Germania, Italia, Regno Unito, Danimarca, Austria e Svizzera – i divari restano ampi perché l'elevata diffusione del part-time femminile annulla i miglioramenti in termini di partecipazione e salario orario. Il futuro della convergenza dei redditi dipenderà quindi meno dall'uguaglianza retributiva per ora lavorata e più dalla distribuzione delle ore lavorate nell'arco della vita.

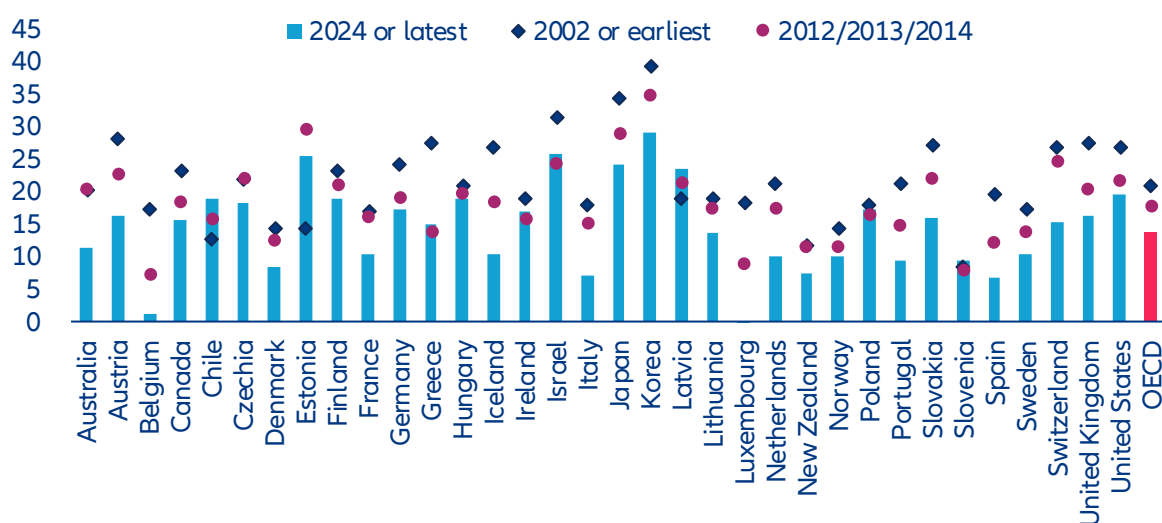
Colmare il divario richiede vere riforme: le politiche pubbliche devono guidare il cambiamento. Ampliare l'offerta di servizi di cura accessibili, eliminare le penalizzazioni per il "secondo percettore" e sostenere l'occupazione continuativa a tempo pieno affrontano le disparità alla radice – e sono scelte di politica fiscale che possono autofinanziarsi nel tempo¹. Allo stesso tempo, le donne devono colmare i nuovi divari nell'adozione dell'IA – oggi pari al 16%² nell'UE – per partecipare appieno ai futuri aumenti di produttività. Quanto alle pensioni, la loro struttura può attenuare gli effetti cumulati di carriere discontinue e redditi più bassi, ma con finanze pubbliche sotto pressione la previdenza privata diventerà sempre più importante. Per questo le donne dovrebbero rafforzare le proprie competenze finanziarie – che possono aumentare i rendimenti annui fino a 1,5³ punti percentuali – e iniziare a risparmiare e investire il prima possibile, per sfruttare appieno l'effetto della capitalizzazione nel lungo periodo.

1. Il divario retributivo di genere è diminuito, ma non è scomparso

Negli ultimi venticinque anni, l'uguaglianza salariale tra uomini e donne è migliorata in modo significativo nelle economie avanzate. Il riferimento più utilizzato – sia dai decisori politici sia nel dibattito pubblico – è il divario retributivo di genere non aggiustato, che misura la differenza percentuale tra la retribuzione lorda oraria media di donne e uomini che lavorano a tempo pieno, rispetto alla retribuzione degli uomini. Nei Paesi OCSE, questo divario è sceso dal 21% dei primi anni 2000 al 13,7% nel 2024 (Figura 1). Nell'UE, è diminuito dal 20,6% al 13,0%⁴. Nonostante i progressi, il divario rimane significativo.

La riduzione complessiva nasconde però forti differenze tra Paesi. In Francia, Italia, Spagna e Danimarca, il divario non aggiustato è sceso al 10% o meno, e il Belgio si avvicina alla parità. Altrove il progresso è stato più lento: in Germania è passato dal 24,2% al 16% e negli Stati Uniti dal 27,0% al 19,4%. In Ungheria le riduzioni sono state modeste e in Cile il divario si è addirittura ampliato.

Figura 1: Evoluzione globale dei divari retributivi di genere non aggiustati, in %



Fonti: OECD, Allianz Research

¹ Fonte: Hendren, N. and B. Sprung-Keyser (2020), "A Unified Welfare Analysis of Government Policies", The Quarterly Journal of Economics, 135(3), 1209-1318, <https://doi.org/10.1093/qje/qiaa006>.

² Fonte: Eurostat (2025), Individuals - Use of Generative AI Tools, https://doi.org/10.2908/ISOC_AI_IAIU.

³ Fonte: Allianz Research (2023), "Playing the Squared Ball: the Financial Literacy Gender Gap",

https://www.allianz.com/en/economic_research/insights/publications/specials_fmo/financial-literacy.html

⁴ Fonte: OECD (2025a), "Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward, Gender Equality at Work Series", OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e808086f-en>.

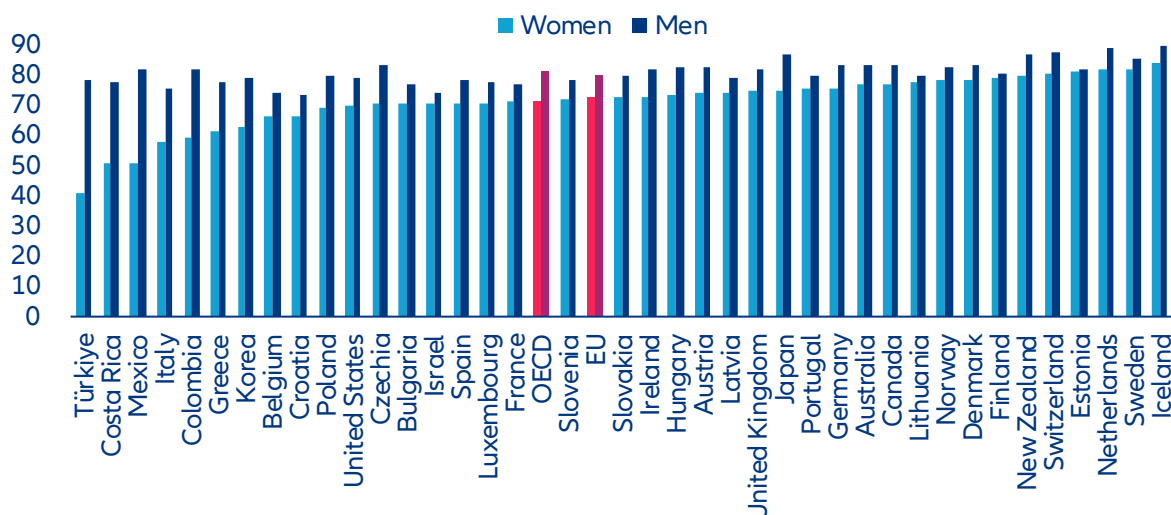
Pur essendo molto utilizzato per la sua semplicità e per la facilità di confronto internazionale, il divario retributivo di genere non aggiustato offre solo una visione parziale del fenomeno. Confronta infatti tutte le donne e tutti gli uomini che lavorano, senza tener conto di differenze in termini di occupazione, settore, livello di istruzione, anzianità, numero di ore lavorate o interruzioni di carriera. Il suo principale limite è che riflette il modo in cui il mercato del lavoro è strutturato, non il modo in cui le retribuzioni vengono definite per lo stesso lavoro. Di conseguenza, cattura tanto gli effetti del part-time femminile, della segregazione occupazionale e delle pause di carriera legate alla maternità quanto le differenze salariali a parità di ruolo. Per isolare queste ultime, gli economisti stimano il divario retributivo aggiustato, controllando per mansione, qualifiche ed esperienza. In genere questo metodo riduce il divario grezzo del 50% o più, ma non lo elimina del tutto. In Germania, ad esempio, il divario non aggiustato del 16% scende a circa il 6% quando si considerano posizioni comparabili — ma rimane comunque presente. Il salario orario, inoltre, dice poco su quanto le donne lavorano, su quanto siano continue le loro carriere o su come si accumulino i redditi nel tempo. In un'ottica di ciclo di vita, il dato davvero completo è il reddito complessivo, che combina retribuzioni, ore lavorate e tassi di occupazione.

2. Il divario di genere nel lavoro si è ridotto grazie alla maggiore partecipazione, ma persistono differenze nei modelli occupazionali

Le donne hanno compiuto progressi significativi nella partecipazione al mercato del lavoro. Nei Paesi OCSE, il divario di genere nella partecipazione alla forza lavoro era pari a 10 punti percentuali nel 2023 (71% per le donne contro 81% per gli uomini). Nell'UE il divario si è ridotto ulteriormente a 7 punti percentuali (73% contro 80%)⁵. Quello che un tempo era un divario strutturale ora è diventato molto più contenuto. Questo processo di convergenza è evidente in molte grandi economie (Figura 2). In Germania il tasso di partecipazione femminile è oggi del 76,5%, rispetto all'83,9% degli uomini. In Francia le donne registrano un tasso del 71%, appena sei punti sotto gli uomini. Negli Stati Uniti il 70% delle donne partecipa al mercato del lavoro, rispetto all'80% degli uomini. Una generazione fa, questi valori erano sensibilmente più bassi. Tuttavia, i progressi non sono uniformi. In Italia il tasso di partecipazione femminile resta fermo al 58%, quasi 20 punti sotto quello maschile. In Türkiye il divario supera i 35 punti percentuali. Il quadro complessivo è dunque quello di un forte progresso strutturale, accompagnato da persistenti divergenze tra Paesi.

⁵ Fonte: OECD (2025a), "Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward, Gender Equality at Work Series", OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e808086f-en>.

Figura 2: Tassi globali di partecipazione alla forza lavoro per genere nel 2023, età 15-64, in %

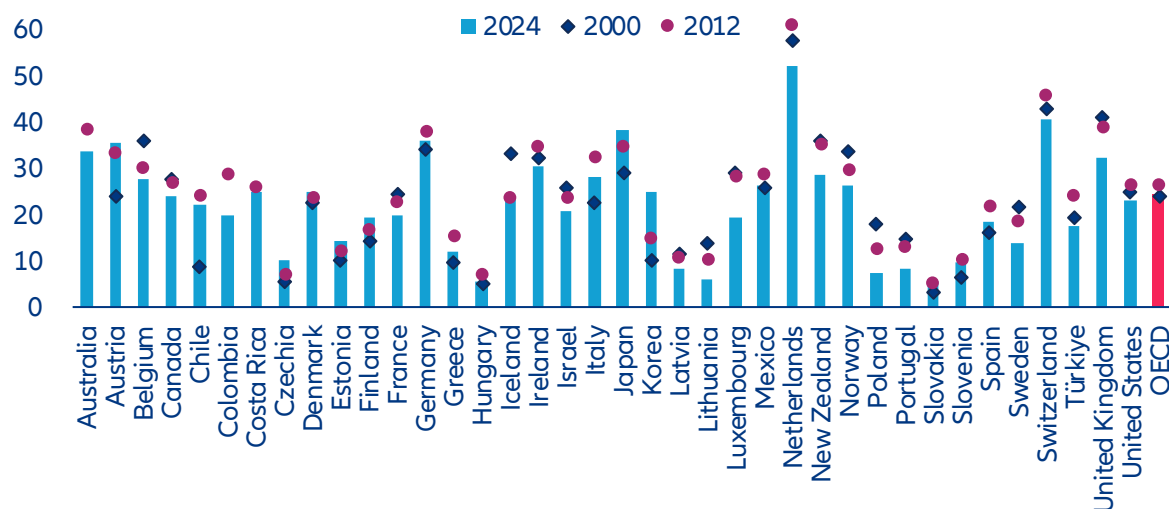


Fonti: OECD, Allianz Research

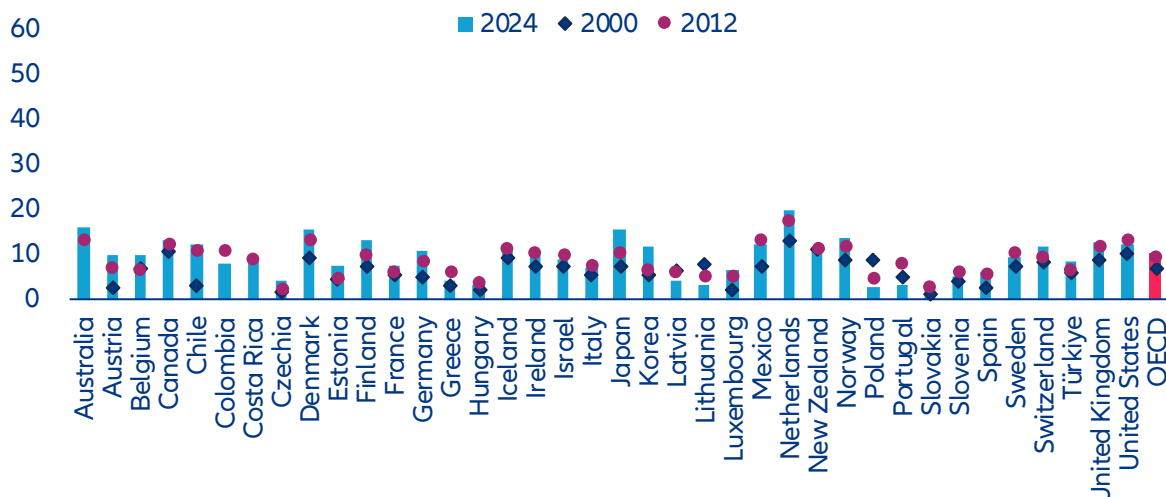
Con il restringersi dei divari occupazionali, è emersa una nuova frattura: non più se le donne lavorano, ma quanto lavorano. Sebbene il divario di partecipazione si sia ridotto in modo significativo nella maggior parte dei Paesi OCSE, questa convergenza non si è tradotta in modelli di lavoro equivalenti. Le donne restano infatti sovrarappresentate nel lavoro part-time. Nei Paesi OCSE, il 24% delle donne occupate lavora part-time, rispetto al 10% degli uomini. Nell'UE i valori sono simili (23% contro 8%). Il divario di genere si è quindi spostato: le donne sono più presenti nel mercato del lavoro, ma spesso a condizioni diverse. In alcuni Paesi, il part-time definisce il modello occupazionale femminile. Nei Paesi Bassi, oltre la metà delle donne che lavorano (52%) ha un impiego part-time, contro il 20% degli uomini. In Germania, il 36% delle donne lavora part-time rispetto all'11% degli uomini. Nel Regno Unito, quasi un terzo delle donne (32%) lavora part-time, contro il 12% degli uomini. Anche il part-time maschile è aumentato negli ultimi 25 anni, ma partendo da livelli molto più bassi. In Germania, ad esempio, è passato dal 5% nel 2000 all'11% nel 2024. Nei Paesi OCSE è salito da circa il 7% al 10%. Ciò riflette un cambiamento graduale nella cultura del lavoro, ma il divario strutturale rimane ampio.

Figure 3a e 3b: Evoluzione globale della quota di lavoratori part-time nel 2024 — donne (Pannello A) e uomini (Pannello B), in %

Pannello A: donne



Pannello B: uomini



Fonti: OECD, Allianz Research

Le ragioni che spingono al lavoro part-time rivelano anch'esse asimmetrie strutturali. I dati provenienti dalla Germania mostrano schemi comuni a molti Paesi OCSE. Tra chi lavora part-time, il 29% delle donne indica la cura dei figli o l'assistenza familiare come principale motivo della riduzione delle ore lavorate, contro appena circa il 7% degli uomini ⁶. Gli uomini, invece, citano più spesso motivi legati a istruzione o formazione (22% contro 8%). La differenza tra madri e padri è particolarmente evidente: tra i genitori occupati, il 69% delle madri lavora part-time, rispetto a solo l'8% dei padri ⁷. Questi dati suggeriscono che il part-time non è semplicemente una scelta di stile di vita, ma è strettamente legato alle strutture di cura, alla divisione dei ruoli familiari e alle norme di genere. Modelli simili sono osservati in molti Paesi OCSE, dove l'offerta di lavoro delle madri si adatta molto più fortemente alle responsabilità familiari rispetto a quella dei padri ⁸.

Il risultato è una nuova configurazione delle disuguaglianze nel mercato del lavoro. Le donne hanno in gran parte colmato il divario nell'accesso al lavoro retribuito, ma non ancora quello nelle ore lavorate. Meno ore significano minori guadagni, progressioni più lente e una più debole accumulazione pensionistica. L'ultimo quarto di secolo ha portato convergenza nella partecipazione, ma non ancora nell'intensità lavorativa.

⁶ Fonte: German Federal Statistical Office (2026), „28 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten auf eigenen Wunsch reduziert“, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/01/PD26_N007_13.html.

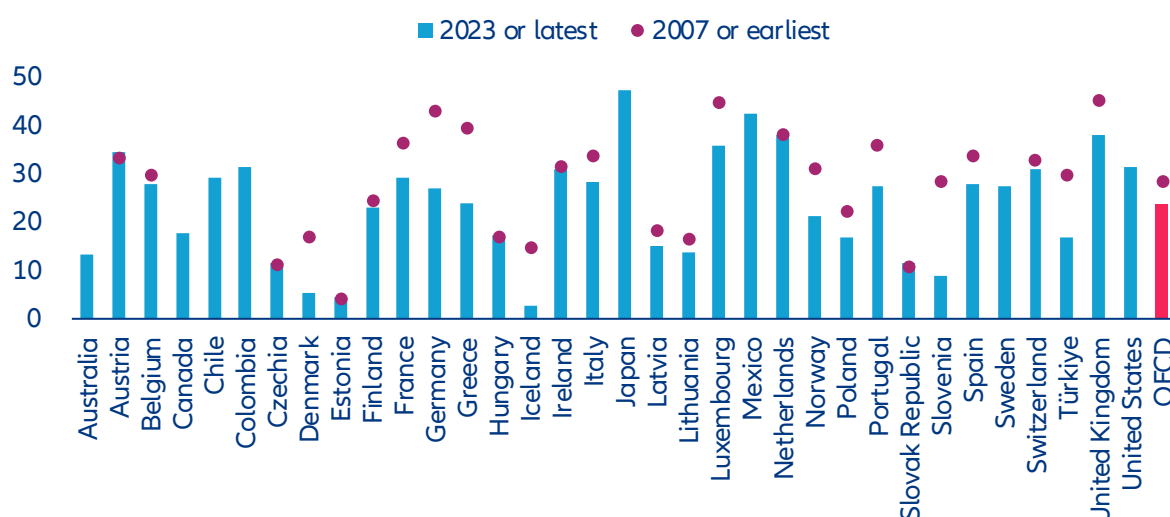
⁷ Fonte: German Federal Statistical Office (2025), „Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit“, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html.

⁸ Source: OECD (2025b), „Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Persist“, Policy Brief, Paris, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/gender-gaps-in-paid-and-unpaid-work-persist_de465299/25a6c5dc-en.pdf.

3. I divari pensionistici di genere riflettono le disuguaglianze accumulate nel mercato del lavoro lungo l'intero arco della vita

Se i divari salariali mostrano la disuguaglianza durante gli anni lavorativi, i divari pensionistici ne rivelano l'effetto cumulato. Nei Paesi OCSE e dell'UE, le donne ricevono pensioni pubbliche più basse degli uomini perché i diritti pensionistici riflettono i guadagni complessivi, le ore lavorate e le storie contributive nell'arco di tutta la vita, ambiti in cui le differenze di genere si accumulano per decenni. Nei Paesi OCSE, il divario pensionistico medio è sceso dal 28,3% della fine degli anni 2000 al 23,7% nel 2023 (Figura 4). I progressi ci sono stati, ma le disparità nei redditi da pensione restano ampie. In diverse grandi economie, le donne ricevono ancora pensioni inferiori del 30–40% rispetto agli uomini. Il divario è del 34% in Austria, del 38% nel Regno Unito e del 38% nei Paesi Bassi. In alcuni Paesi la disuguaglianza pensionistica è diminuita in modo sostanziale: in Germania il divario è sceso dal 43% al 27%, in Grecia dal 39% al 24% e in Danimarca dal 17% a solo il 5%. Questi cali riflettono l'aumento dell'occupazione femminile e riforme che hanno rafforzato i livelli minimi di pensione e gli elementi redistributivi.

Figura 4: Evoluzione globale dei divari pensionistici di genere, in %



Fonti: OECD, Allianz Research

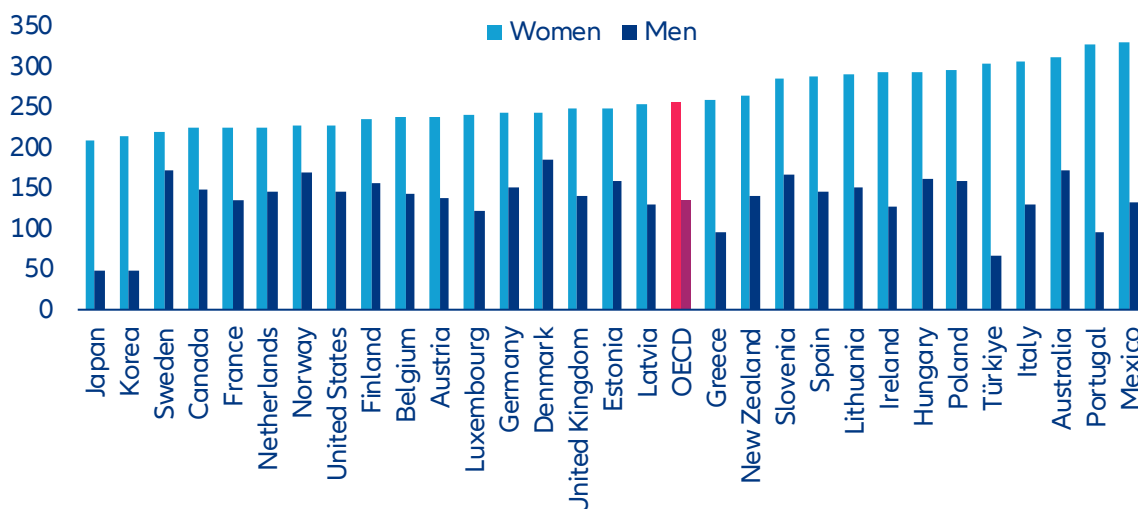
La struttura istituzionale può attenuare la trasmissione delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro fino all'età pensionistica. La Figura 5 confronta i divari salariali e pensionistici non aggiustati nei diversi Paesi rispetto alle medie OCSE (13,7% e 23,7%), evidenziando quattro distinti regimi strutturali. Il primo gruppo combina elevati divari retributivi con divari pensionistici relativamente contenuti e comprende Paesi come Cechia, Slovacchia ed Estonia. In questi sistemi, pilastri pensionistici pubblici redistributivi, soglie minime di prestazione o accrediti contributivi riducono le differenze nei redditi di lungo periodo. La struttura istituzionale, quindi, mitiga la trasmissione delle disuguaglianze di genere dal mercato del lavoro alla pensione. Un secondo gruppo presenta il modello opposto: divari retributivi bassi ma divari pensionistici elevati, come nei Paesi Bassi, in Spagna, in Svezia e in Francia. In questi Paesi, il reddito da pensione è strettamente legato ai contributi versati nel corso della vita. Di conseguenza, lavoro part-time e interruzioni di carriera – anche laddove il divario salariale è modesto – si traducono direttamente in differenze pensionistiche significative. Divari salariali moderati possono quindi coesistere con forti disuguaglianze pensionistiche. Un terzo gruppo combina alti divari salariali e alti divari pensionistici, riflettendo disuguaglianze di genere persistenti lungo l'intero ciclo di vita, come nel Regno Unito, in Austria e negli Stati Uniti. In questi contesti, le disparità nel mercato del lavoro si trasmettono quasi integralmente nel reddito da pensione. Sistemi pensionistici fortemente legati ai guadagni maturati nel corso della vita amplificano le differenze strutturali nei modelli occupazionali, rafforzando la disuguaglianza invece di ridurla. Infine, un quarto gruppo presenta divari salariali bassi e divari pensionistici altrettanto contenuti, come Danimarca, Islanda, Slovenia e Australia. In queste economie, strutture retributive relativamente compresse si combinano con sistemi pensionistici e modelli

Figura 5: Raggruppamenti globali dei divari salariali e pensionistici non aggiustati, in %



Nei Paesi OCSE, le donne svolgono in media 256 minuti di lavoro non retribuito al giorno, contro 135 minuti per gli uomini – un divario di oltre due ore quotidiane (Figura 6). Su base annua, ciò equivale a diverse settimane aggiuntive di lavoro a tempo pieno. Sebbene l'ampiezza del divario vari da Paese a Paese, rimane significativa ovunque.

Figura 6: Divari globali di genere nel lavoro di cura non retribuito, in minuti al giorno



Fonti: OECD, Allianz Research

Queste differenze di tempo si traducono direttamente in effetti economici. Il tempo dedicato al lavoro di cura non retribuito riduce le ore di lavoro retribuito, la continuità della carriera e l'accumulo di esperienza. Sebbene la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia aumentata sensibilmente, la distribuzione del lavoro non retribuito è cambiata molto più lentamente. Le madri hanno maggiori probabilità di ridurre le ore lavorate o interrompere la carriera; i padri generalmente no. Le donne hanno una probabilità superiore del 55% di prendere pause di carriera, e tali pause durano in media più a lungo – 19,6 mesi contro 13,9 mesi⁹. (World Economic Forum 2025). L'accesso a servizi di assistenza all'infanzia accessibili e affidabili resta un vincolo fondamentale che orienta queste scelte¹⁰. Le donne, inoltre, tendono più degli uomini a fornire assistenza informale agli anziani in età avanzata, riducendo ulteriormente l'offerta di lavoro e i contributi accumulati nella vita.

La struttura istituzionale rafforza queste disuguaglianze di genere. In molti Paesi OCSE, i sistemi fiscali e di welfare sono costruiti attorno al modello del principale percettore di reddito. La tassazione congiunta o i benefici sottoposti a verifica dei mezzi possono aumentare il carico fiscale marginale sul secondo reddito della famiglia, riducendo gli incentivi economici al lavoro a tempo pieno per il secondo percettore, che tipicamente è la donna (OECD 2025b). Quando i costi dell'assistenza all'infanzia sono elevati e i guadagni netti derivanti da ulteriori ore lavorate sono limitati, le famiglie spesso reagiscono riducendo l'offerta di lavoro femminile. Ciò che appare come una scelta individuale è spesso il risultato di incentivi economici. Il lavoro di cura non retribuito rimane dunque il fulcro della disuguaglianza di genere. Finché le responsabilità di cura resteranno distribuite in modo diseguale, la convergenza nella partecipazione non si tradurrà in una convergenza nei redditi o nelle pensioni.

⁹ Fonte: World Economic Forum (2025), "Global Gender Gap Report 2025", WEF Insight Report.

¹⁰ Fonte: OECD (2025b), "Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Persist", Policy Brief, Paris, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/gender-gaps-in-paid-and-unpaid-work-persist_de465299/25a6c5dc-en.pdf.

In uno scenario di conflitto prolungato, la Federal Reserve manterrebbe un tasso di interesse del 3,75% non perché l'inflazione sia trainata dalla domanda, ma perché non può dare l'impressione di assecondare una seconda spirale

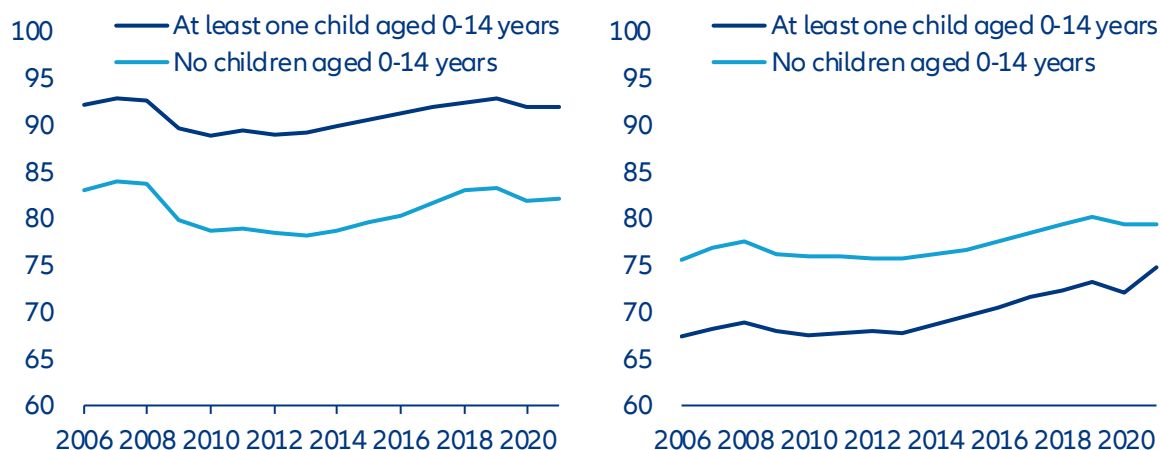
Riquadro 1: La penalità della maternità

La genitorialità è uno dei fattori strutturali più potenti alla base delle disparità di genere nel mercato del lavoro.

Un vasto e crescente corpo di ricerche mostra che l'arrivo del primo figlio porta a una divergenza persistente nelle traiettorie occupazionali di uomini e donne. Utilizzando approcci di tipo event-study intorno alla nascita del primo figlio, uno studio recente di Kleven et al. (2025) ha costruito un "Atlante globale della penalità dei figli" che copre più di 130 Paesi¹¹. Mentre la paternità ha effetti minimi sull'occupazione maschile, la maternità è associata a forti e durature riduzioni dell'occupazione femminile. Norme di genere profondamente radicate riguardo alla cura e al lavoro retribuito accentuano questa divergenza, influenzando le decisioni familiari e le aspettative dei datori di lavoro.

Le evidenze descrittive dell'OCSE illustrano chiaramente questo schema (Figura 7). Nei vari Paesi, i tassi di occupazione di uomini e donne senza figli sono in larga misura simili. Dopo la nascita dei figli, tuttavia, le traiettorie si separano nettamente. I tassi di occupazione dei padri risultano in media più alti rispetto agli uomini senza figli, mentre quelli delle madri scendono ben al di sotto dei livelli registrati dalle donne senza figli. I grafici rendono evidente l'asimmetria: la genitorialità rafforza il legame degli uomini con il mercato del lavoro, ma indebolisce quello delle donne. I sondaggi mostrano che in molti Paesi una quota significativa della popolazione ritiene che i bambini soffrano quando le madri lavorano, o che gli uomini dovrebbero avere una priorità maggiore nell'accesso al lavoro, evidenziando come le norme sociali continuino a legittimare una distribuzione diseguale delle responsabilità di cura.

Figura 7: Tassi di occupazione dei padri rispetto ai non padri (sinistra) e delle madri rispetto alle non madri (destra), 2006-2021, medie OCSE in %

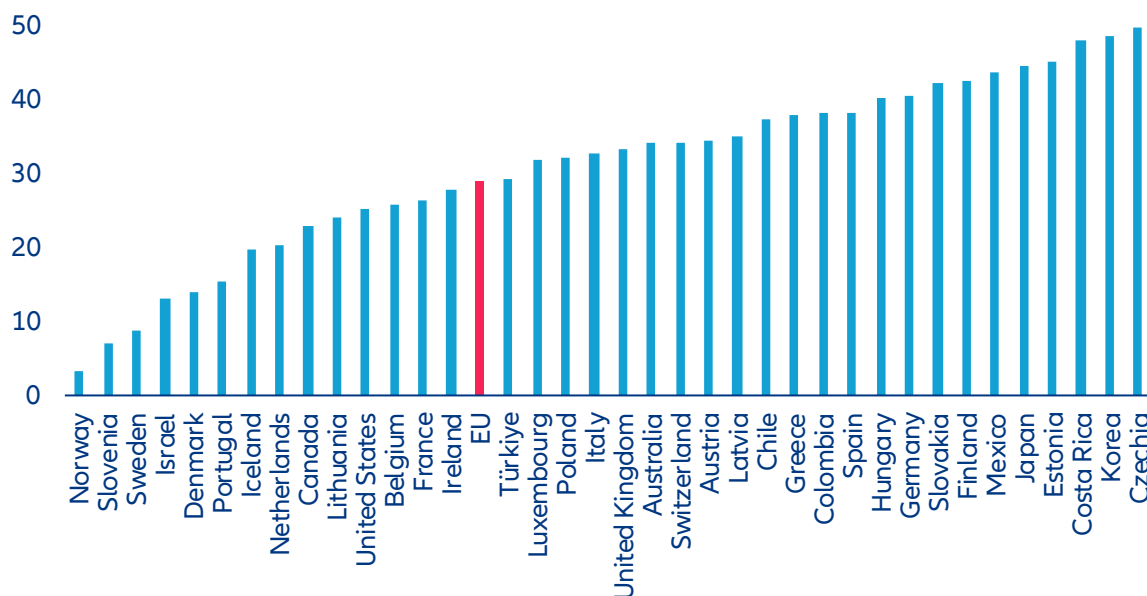


Fonti: OECD, Allianz Research

Formalmente, la penalità dei figli può essere definita come la divergenza, dopo la nascita, nelle probabilità di occupazione tra madri e padri nei dieci anni successivi al primo figlio. Le dimensioni della penalità variano in modo significativo tra i Paesi (Figura 8). Da circa il 10% in Norvegia e Svezia, al 25% negli Stati Uniti e in Francia, essa supera il 40% in Germania, Corea del Sud e Cechia. In diversi Paesi, anche dopo dieci anni dalla nascita del primo figlio si osserva solo un recupero parziale dell'occupazione femminile. Nelle economie avanzate, le penalità legate ai figli spiegano una quota rilevante – e in alcuni casi quasi totale – del divario occupazionale di genere ancora esistente. Le differenze tra Paesi rispecchiano quelle nelle norme sociali e negli assetti istituzionali, evidenziando come le sole riforme politiche possano non essere sufficienti senza un cambiamento nelle aspettative su lavoro e cura.

Figura 8: Penalità dei figli nel mondo, in %

¹¹ Fonte: Kleven, H., C. Landais and G. Leite-Mariante (2025), "The Child Penalty Atlas. The Review of Economic Studies", 92(5), 3174-3207.



Fonti: Kleven et al. (2025), Allianz Research

L'importanza della penalità legata ai figli aumenta con lo sviluppo economico. Nei Paesi a basso reddito, i divari di genere spesso precedono la genitorialità e riflettono fattori strutturali più ampi. Con il passaggio verso forme di lavoro salariato nei settori industriali e dei servizi, la formazione della famiglia diventa il principale meccanismo attraverso cui la disuguaglianza di genere persiste. Nei Paesi ad alto reddito, ridurre i divari occupazionali di genere significa sempre più ridurre la penalità dei figli. Evidenze recenti suggeriscono inoltre che l'effetto non si limita alle interruzioni di carriera effettivamente osservate. Uno studio di Camille Landais e coautori analizza le donne con sindrome di MRKH, che sanno fin da giovani che non potranno avere figli biologici¹². Per questo gruppo, l'allargamento tipico del divario salariale tra i 30 e i 40 anni scompare quasi del tutto: le loro traiettorie di reddito somigliano a quelle degli uomini. Ciò indica che una parte del divario di genere riflette decisioni prese in previsione della futura maternità, e non solo le interruzioni di carriera dopo la nascita.

La dimensione della penalità della maternità potrebbe evolvere in futuro con il cambiamento dei modelli di fertilità. In quasi tutti i Paesi OCSE, il tasso di fertilità totale è sceso sotto il livello di sostituzione, spesso dagli anni '70¹³. Un numero minore di nascite potrebbe ridurre meccanicamente il totale delle interruzioni di carriera legate alla maternità. Il calo della fertilità è stato particolarmente marcato tra le donne ad alta istruzione, per le quali il costo opportunità di interrompere la carriera è più elevato. In economie dove i mercati del lavoro moderni coesistono con ruoli di genere tradizionali persistenti, come la Corea del Sud, i tassi di fertilità sono tra i più bassi al mondo. Ciò suggerisce che, quando le donne prevedono un carico di cura diseguale, aggiustano non solo l'occupazione dopo la nascita, ma anche le proprie decisioni di fertilità. I cambiamenti nella fertilità, quindi, non implicano automaticamente un indebolimento della penalità della maternità; possono invece rifletterne l'anticipazione. Nel complesso, queste evidenze mostrano che la penalità della maternità opera non solo attraverso le perdite occupazionali dopo il parto, ma anche tramite aggiustamenti anticipatori nelle decisioni di carriera e familiari. Poiché tali scelte vengono fatte presto e persistono nel tempo, i loro effetti si accumulano lungo tutto il ciclo di vita, influenzando redditi totali, capacità di risparmio e infine i risultati pensionistici. Senza un cambiamento parallelo nelle norme sociali, i progressi nella riduzione della penalità dei figli probabilmente rimarranno gradual, anche quando i quadri normativi formali sono favorevoli.

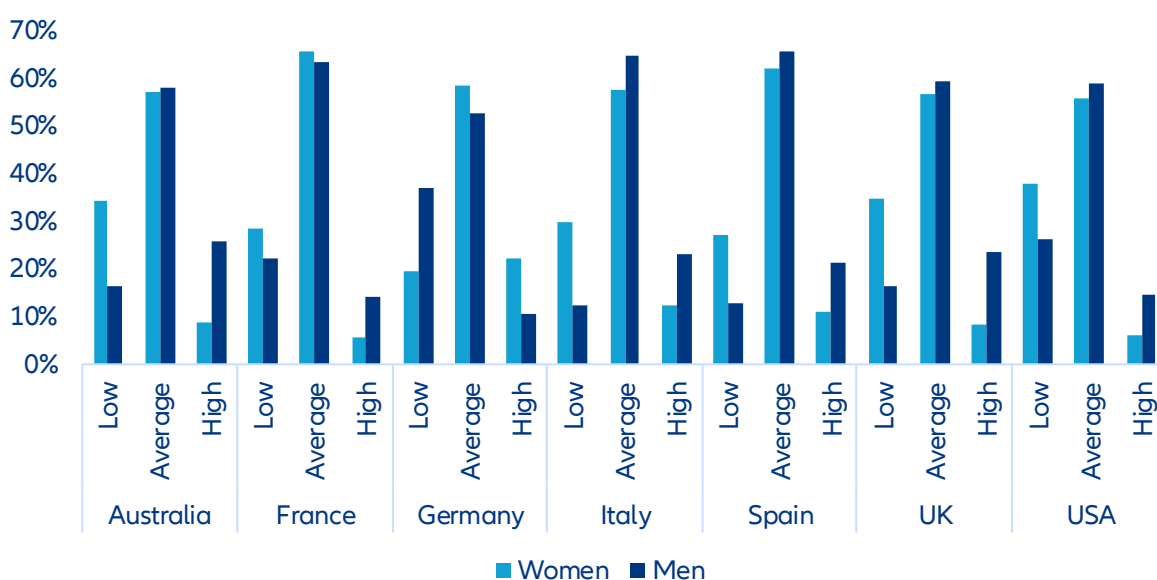
¹² Fonte: The Economist (2026), "What Drives the Wage Gap between Men and Women?", <https://www.economist.com/finance-and-economics/2026/02/11/what-drives-the-wage-gap-between-men-and-women>

¹³Fonte: Goldin, C. (2025), "The Downside of Fertility", NBER Working Paper No. 34268. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w34268/w34268.pdf

Riquadro 2: Educazione finanziaria e comportamento di investimento

Colmare i divari di genere nelle competenze finanziarie può essere una leva decisiva per ridurre i divari complessivi di reddito tra uomini e donne. Secondo l'indagine OECD/INFE 2023, il punteggio medio di alfabetizzazione finanziaria nei Paesi OCSE partecipanti è pari a 63 su 100, e solo il 39% degli adulti raggiunge la soglia minima prevista. All'interno di questa performance già modesta, le donne ottengono sistematicamente punteggi inferiori rispetto agli uomini nelle dimensioni di conoscenza, comportamento e fiducia ¹⁴. In tutti i Paesi, tranne la Germania (Figura 9), le donne sono sovrarappresentate nella categoria a bassa alfabetizzazione e sottorappresentate tra i rispondenti con competenze elevate ¹⁵.

Figura 9: Divari di genere nell'alfabetizzazione finanziaria, in %



Fonti: Allianz Research (2023)

Queste differenze si traducono in risultati finanziari misurabili. Simulazioni basate su portafogli standardizzati mostrano che passare da un livello basso a uno medio di alfabetizzazione finanziaria aumenta i rendimenti reali annui di 0,8–1,5 punti percentuali. Su orizzonti di investimento lunghi, questo divario si accumula in modo significativo. Sulla base del valore medio delle attività finanziarie delle famiglie, il maggior reddito da investimento associato varia da circa 1.750 a 5.000 euro annui per nucleo familiare. Una minore alfabetizzazione finanziaria riduce la partecipazione ai mercati finanziari, aumenta la dipendenza da prodotti di risparmio a basso rendimento e indebolisce la pianificazione pensionistica. Nei sistemi pensionistici che trasferiscono sempre più responsabilità sugli individui, i divari di alfabetizzazione amplificano le già esistenti disuguaglianze di reddito e di carriera. L'effetto cumulato è chiaro: minore partecipazione agli investimenti, rendimenti inferiori nel lungo periodo e, alla fine, divari più ampi di ricchezza e pensione tra uomini e donne. L'alfabetizzazione finanziaria non è dunque una competenza marginale. È un fattore strutturale nell'accumulazione della ricchezza e nella sicurezza pensionistica.

¹⁴ Fonte: OECD (2023). OECD/INFE 2023 International Survey of Adult Financial Literacy. OECD Publishing, Paris.

¹⁵Fonte: Allianz Research (2023), "Playing the Squared Ball: the Financial Literacy Gender Gap", https://www.allianz.com/en/economic_research/insights/publications/specials_fmo/financial-literacy.html

5. Modellizzazione dei divari totali di reddito di genere lungo tutto il ciclo di vita nei Paesi e nel tempo

Indicatori individuali come i tassi di partecipazione al lavoro, i divari salariali orari o le differenze pensionistiche descrivono aspetti importanti delle disparità di genere. Ma dal punto di vista economico, ciò che conta davvero è il reddito totale lungo l'intero arco della vita. Un reddito da lavoro più basso riduce la capacità di risparmio e il reddito da investimenti, mentre storie contributive più deboli si traducono in pensioni inferiori. Per catturare questa dinamica cumulativa, sviluppiamo un modello integrato di reddito nel ciclo di vita che misura i divari totali di reddito tra uomini e donne nei diversi Paesi e tra generazioni. Il modello copre 14 economie OCSE – Germania, Francia, Italia, Spagna, Austria, Svizzera, Belgio, Paesi Bassi, Danimarca, Svezia, Repubblica Ceca, Polonia, Regno Unito e Stati Uniti – e confronta tre coorti di nascita: 1975, 2000 e 2025. Questo approccio consente di valutare i progressi strutturali nel tempo e di proiettare come i divari di reddito lungo il ciclo di vita possano evolvere mantenendo le tendenze attuali. Integrando i modelli nazionali del mercato del lavoro, i sistemi fiscali, i comportamenti di risparmio e i livelli delle prestazioni pensionistiche, il modello riflette l'ambiente istituzionale in cui i divari di reddito si sviluppano nel tempo. Le dinamiche future derivano dalle tendenze strutturali osservate dal 1995. L'evoluzione dei tassi di partecipazione al lavoro¹⁶, delle quote di part-time, del numero di ore lavorate e dei salari orari in ciascun gruppo di età decennale tra i 20 anni e l'età pensionabile è proiettata in avanti, talvolta con un identico fattore di attenuazione. Considerando il recupero strutturale delle donne negli ultimi decenni, assumiamo che la crescita futura sia per gli uomini sia per le donne nei tassi di partecipazione e nelle quote di part-time prosegua a metà del tasso annuo composto storico, mantenendosi entro limiti empiricamente osservati. Inoltre, limitiamo il "divario salariale inverso" al 5%: ovvero, se i salari orari femminili superano quelli maschili oltre il 5% nello stesso gruppo di età, proiettiamo i salari femminili utilizzando il tasso di crescita medio inferiore degli uomini. Le proiezioni riflettono quindi un prolungamento delle tendenze strutturali attuali, non scenari di riforma ambiziosi – permettendo di valutare se lo slancio esistente sia sufficiente a ridurre significativamente i divari di reddito lungo il ciclo di vita.

Il risultato complessivo è chiaro: mentre i divari di reddito lungo il ciclo di vita si sono ridotti in modo generalizzato in tutti i Paesi tra le coorti del 1975 e del 2000, le traiettorie per la coorte più giovane, quella del 2000, stanno divergendo. La Tabella 1 mostra l'evoluzione dei divari di reddito tra uomini e donne nei 14 Paesi OCSE analizzati e nelle tre generazioni nate nel 1975, 2000 e 2025. La tabella classifica i Paesi in base al divario di reddito previsto per la coorte più giovane, quella del 2025, e permette un confronto dell'evoluzione tra le tre generazioni. Per la coorte più giovane, nata nel 2025, le traiettorie nazionali divergono se le attuali tendenze strutturali proseguono. Alcuni Paesi continuano a ridurre il divario, mentre altri mostrano segnali di stagnazione. In cima alla classifica, la Svezia è destinata ad avvicinarsi quasi alla parità per la coorte 2025, con un divario leggermente negativo del -2%. Seguono Stati Uniti e Spagna, con divari intorno al 7%, riflettendo progressi continui in occupazione e redditi. Francia, Repubblica Ceca e Belgio convergono verso valori a una cifra alta. Al contrario, Italia, Germania e Svizzera continuano a mostrare divari significativi superiori al 24%.

¹⁶ Sources: Federal Reserve Bank of St. Louis (2025), Data, <https://fred.stlouisfed.org/>; Eurostat (2025): Database, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>; International Labor Organization (2025), ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/data/>; Office for National Statistics (2025), Gender pay gap in the UK 2025, released 23 October 2025, ONS website, statistical bulletin, Gender pay gap in the UK: 2025 (<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworking/hours/bulletins/genderpaygapintheuk/2025>); United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024), World Population Prospects 2024, Online Edition; U.S. Bureau of Labor Statistics (2025), <https://www.bls.gov/>.

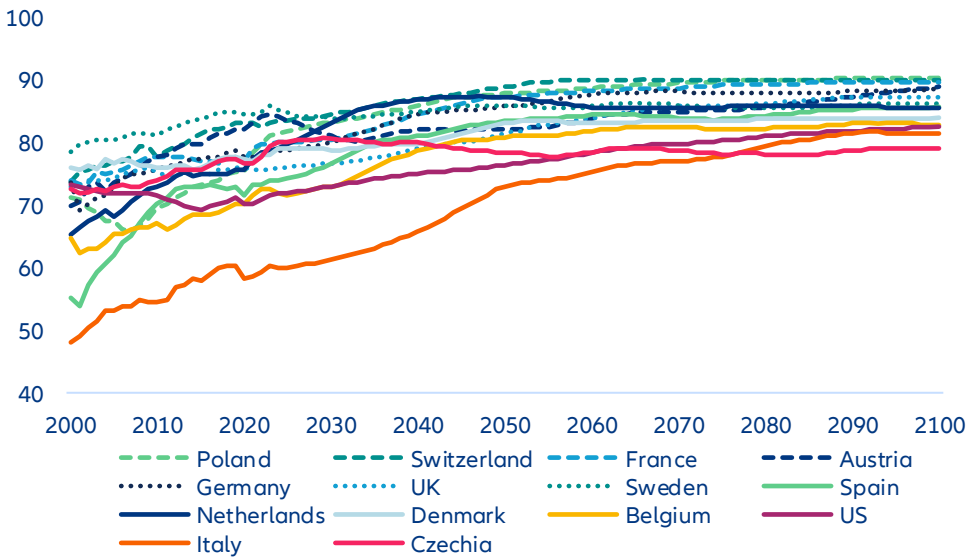
Tabella 1: Classifica dei Paesi in base ai divari di reddito lungo il ciclo di vita tra uomini e donne*

Country	Ranking Based on Gap of 2025 Cohort	Lifetime Income Gender Gap 1975 Cohort	Lifetime Income Gender Gap 2000 Cohort	Lifetime Income Gender Gap 2025 Cohort
Sweden	1	14%	2%	-2%
United States	2	23%	16%	7%
Spain	3	13%	5%	7%
France	4	20%	11%	10%
Czech Republic	5	17%	5%	11%
Belgium	6	15%	8%	12%
Poland	7	25%	16%	14%
Netherlands	8	31%	17%	15%
Denmark	9	23%	18%	16%
UK	10	33%	19%	17%
Austria	11	31%	22%	20%
Italy	12	21%	21%	24%
Germany	13	34%	26%	26%
Switzerland	14	33%	28%	32%

**Per il calcolo del divario di reddito lungo il ciclo di vita della coorte 2025 vengono considerati solo reddito da lavoro e reddito da interessi.*
Fonti: Eurostat, ONS, BLS, UN, OECD, Allianz Research.

La significativa riduzione dei divari di reddito lungo il ciclo di vita tra le coorti del 1975 e del 2000 nella maggior parte dei Paesi riflette i notevoli progressi nella partecipazione femminile alla forza lavoro e nei livelli retributivi degli ultimi decenni (Figura 10). L’aumento della partecipazione, in particolare tra le donne dai 50 anni in su, è stato fondamentale per questo miglioramento — anche grazie alle riforme pensionistiche che hanno innalzato l’età pensionabile. Questa estensione della vita lavorativa spiega in larga misura i risultati più favorevoli osservati per la generazione del 2000 rispetto a quella nata nel 1975.

Figura 10: Tassi di partecipazione femminile alla forza lavoro, 2000-2100, in %

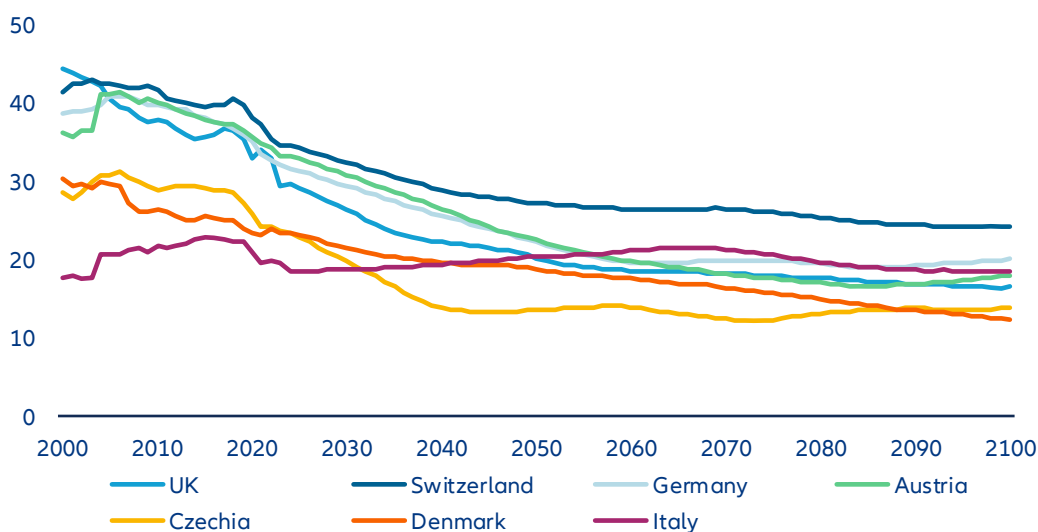


Un fattore chiave delle traiettorie divergenti tra i Paesi per la coorte del 2025 riguarda l'andamento del lavoro part-time femminile. Dal 2010 circa, queste tendenze hanno iniziato a divergere. Nei Paesi in cui il divario si sta riducendo, il tasso di part-time femminile ha raggiunto un picco tra il 2010 e il 2019, per poi stabilizzarsi o diminuire. Al contrario, nei Paesi con divari più ampi, la quota di donne che lavorano part-time non solo è più elevata oggi, ma si prevede rimanga sostanzialmente alta anche in futuro se le tendenze attuali persisteranno. Tra gli uomini, l'occupazione part-time è aumentata in modo modesto, pur partendo da livelli molto bassi. I sistemi pensionistici, combinati con la maggiore aspettativa di vita delle donne, attenuano alcune disparità nei redditi lungo il ciclo di vita. Tuttavia, laddove i divari di lungo periodo ristagnano o si ampliano, sono le differenze strutturali nell'intensità lavorativa e nelle ore lavorate a prevalere. Questo spiega perché i progressi risultino disomogenei e, in alcuni casi, in fase di rallentamento.

Sebbene il confronto tra generazioni mostri come i divari di reddito lungo il ciclo di vita evolvano tra le coorti, esso non cattura la velocità di convergenza in un dato momento. Per valutare questa dinamica, la Figura 11 passa da una visione per coorte a una prospettiva annuale sul reddito totale da lavoro, combinando partecipazione, ore lavorate e salari orari. Questa lente rende visibile la traiettoria sottostante delle differenze retributive di genere nel mercato del lavoro: se il progresso stia accelerando, rallentando o fermandosi. I risultati sul ciclo di vita vengono così completati da un'indicazione della forza attuale delle tendenze strutturali — e se queste siano sufficienti a sostenere la convergenza nei decenni futuri o se i divari di lungo periodo siano destinati a persistere nonostante i miglioramenti generazionali. Le proiezioni mostrano che i fattori strutturali, in particolare l'andamento dell'occupazione part-time e dell'intensità lavorativa, influenzeranno in misura crescente gli esiti futuri. Di conseguenza, il divario annuale di reddito da lavoro dovrebbe continuare a ridursi nella maggior parte dei Paesi, ma con velocità diverse — spiegando i risultati divergenti previsti per la coorte del 2025.

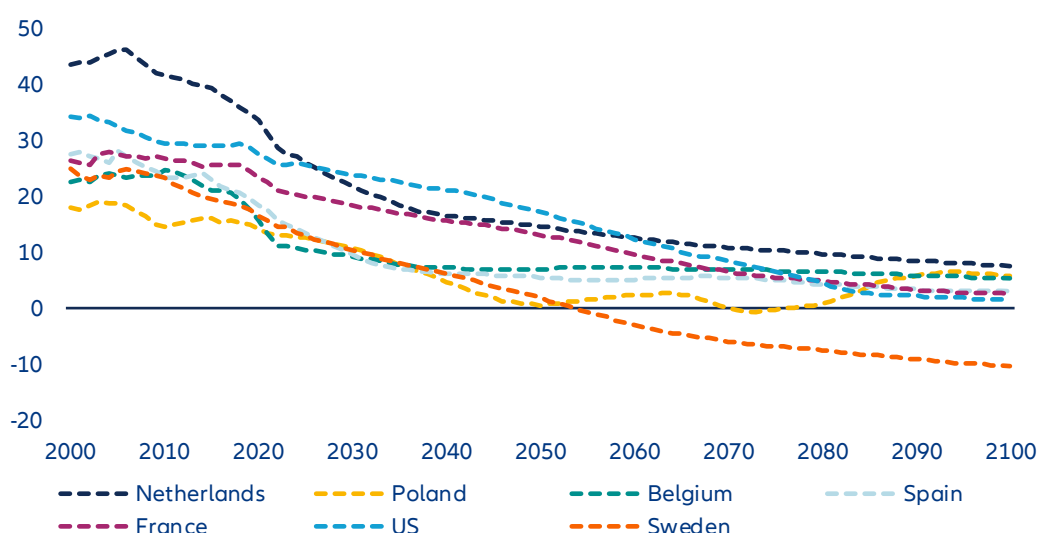
Il gruppo di testa — Svezia, Stati Uniti, Spagna, Francia, Repubblica Ceca, Belgio, Polonia e Paesi Bassi — dovrebbe vedere il divario annuale di reddito da lavoro scendere sotto il 10% entro la fine del secolo, avvicinandosi di fatto alla parità (Figura 11). Un gruppo in ritardo raggiunge una convergenza graduale ma incompleta. Il gruppo in ritardo — Germania, Italia, Regno Unito, Danimarca, Austria, Svizzera e Cechia — resta penalizzato da differenze persistenti nell'intensità lavorativa e nell'incidenza del part-time, che portano a divari di reddito lungo il ciclo di vita più elevati e stagnanti (Figura 12).

Figura 11: Divario annuale di reddito da lavoro 2000-2100, Paesi in cui il divario resta sopra il 10%, in %



Fonti: Eurostat, ILOSTAT, Federal Reserve Bank of St. Louis, OECD, ONS, UN Population Division (2024), Allianz Research.

Figura 12: Divario annuale di reddito da lavoro 2000–2100, Paesi in cui il divario scende sotto il 10%, in %



Fonti: Eurostat, ILOSTAT, Federal Reserve Bank of St. Louis, OECD, ONS, UN Population Division (2024), Allianz Research.

I seguenti profili dei Paesi approfondiscono questi risultati aggregati e individuano i fattori strutturali che spiegano i progressi, la stagnazione o l'inversione di tendenza.

Country Insights

#1 Svezia: La quota ridotta di lavoro part-time

La Svezia è al primo posto tra i 14 Paesi analizzati. Il divario di reddito di genere lungo il ciclo di vita si riduce drasticamente dal 14,2% per le donne nate nel 1975 al 2,7% per la coorte del 2000. Per chi nasce nel 2025, il divario diventa negativo (-2,4%), facendo della Svezia l'unico Paese del campione in cui la generazione più giovane è destinata a raggiungere un'effettiva parità di reddito lungo la vita.

Una donna svedese nata nel 2000 è destinata a guadagnare circa il 5% in meno nell'arco della vita rispetto al suo pari uomo – pari a circa 130.000 EUR considerando tutte le fonti di reddito dal primo impiego fino alla pensione. Come in molti Paesi, il divario deriva soprattutto dal reddito da lavoro. Tuttavia, il sistema pensionistico svedese, con una componente basata sui capitali, insieme alla maggiore aspettativa di vita delle donne, compensa parzialmente questo divario. Con il pensionamento a 69 anni, le donne trascorrono circa due anni in più in pensione, ottenendo un reddito pensionistico totale superiore di circa il 5% rispetto agli uomini. Questo compensa circa metà del divario di reddito da lavoro, lasciando una differenza residua relativamente piccola.

Le differenze salariali orarie sono già limitate. Le donne a tempo pieno guadagnano quasi quanto gli uomini, e mantenendo le tendenze attuali il divario salariale di genere dovrebbe chiudersi entro la metà degli anni 2050. Nel lungo periodo, i salari orari femminili raggiungeranno la parità e tenderanno a superare leggermente quelli maschili.

Il fattore strutturale decisivo è però il tempo di lavoro. La Svezia combina un'alta partecipazione femminile al mercato del lavoro con una quota di part-time femminile relativamente bassa e in costante calo. La quota di donne che lavorano part-time è scesa dal 41,5% della metà anni '90 al 24% nel 2025, mentre quella maschile è aumentata dall'8% al 12%. Se questa traiettoria continua, il part-time femminile scenderà verso il 12%, mentre quello maschile salirà verso il 18%, invertendo di fatto il divario tradizionale nelle ore ridotte.

La partecipazione femminile è già alta all'85% e rimane molto vicina a quella maschile. Considerando partecipazione, ore lavorate e convergenza salariale, questi trend riducono il divario di reddito annuale dal 13%

attuale a valori leggermente negativi nel lungo periodo: le donne, in media, finiranno per guadagnare circa il 10% in più degli uomini.

La Svezia dimostra come la convergenza sostenuta nei modelli di orario di lavoro, insieme all'uguaglianza salariale, possa tradursi in parità di reddito lungo tutto il ciclo di vita. Mantenere politiche che supportano equilibrio tra lavoro e famiglia e una distribuzione equa delle responsabilità di cura sarà essenziale per preservare questa traiettoria.

#2 USA: Convergenza forte e sostenuta

Gli Stati Uniti si collocano al secondo posto tra i 14 Paesi analizzati e si distinguono per un processo di forte e continua convergenza tra i generi. Il divario di reddito lungo il ciclo di vita passa dal 23,1% per i nati nel 1975 al 15,9% per la coorte del 2000 – e poi si più che dimezza, arrivando al 7,4% per chi nasce nel 2025. La traiettoria discendente è chiara e stabile.

Per la coorte del 2000, il divario totale corrisponde a circa 1,13 milioni di dollari. La scomposizione mostra che il 73,6% del divario deriva dal reddito da lavoro, il 3,7% dal reddito da investimenti e il 22,7% dalle pensioni – una delle quote di reddito da lavoro più alte tra i Paesi analizzati. Nel relativamente esile stato sociale statunitense, dove la redistribuzione pubblica è più limitata e i sistemi pensionistici sono più legati a redditi individuali e risparmi personali, le disparità nel mercato del lavoro si traducono più direttamente in differenze di reddito lungo la vita. Di conseguenza, le donne hanno incentivi economici più forti – e spesso una maggiore necessità – a mantenere un impiego a tempo pieno lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Le disparità del mercato del lavoro quindi si riflettono più immediatamente sui redditi totali, ma la convergenza in termini di occupazione e salari si trasmette anche più rapidamente a una maggiore uguaglianza di reddito di genere.

La dinamica della partecipazione rafforza questo trend. Oggi, il 70,3% delle donne partecipa alla forza lavoro contro il 79,7% degli uomini. Secondo le proiezioni, questo divario continuerà a ridursi, trainato in particolare dall'aumento dell'occupazione delle donne dai 60 anni in su.

Un altro fattore cruciale è il lavoro part-time. Diversamente da molti Paesi europei, le quote di part-time femminile negli Stati Uniti stanno diminuendo partendo da livelli già moderati e sono destinate a convergere verso quelle maschili. Tra i 25 e 49 anni, oggi il 16,5% delle donne lavora part-time rispetto al 6,4% degli uomini; entro il 2100, queste quote dovrebbero scendere rispettivamente al 4,8% e al 2,7%. Una compressione simile si osserva tra i 50-59 anni (15,9% contro 5,4% oggi, che scendono verso 4,6% e 2,2%). La riduzione del divario nel part-time rafforza significativamente la convergenza dei redditi.

I salari orari mostrano un quadro più sfumato. Nel lavoro part-time, le donne già guadagnano quanto gli uomini su base oraria. Tuttavia, il divario nel lavoro a tempo pieno rimane significativo. Seguendo le tendenze attuali, entro la fine del secolo le donne raggiungeranno circa l'85% del salario orario maschile nelle posizioni full-time, lasciando un divario residuo persistente. Tuttavia, questa misura non tiene pienamente conto di struttura occupazionale, esperienza o composizione settoriale, che rimangono fattori importanti.

Una prospettiva annuale conferma il forte percorso di convergenza. Il divario annuale di reddito da lavoro è del 19,7% nel 2026, dovrebbe scendere sotto il 10% entro il 2067 e ridursi ulteriormente verso il 4% entro il 2100. La leva principale per una chiusura più rapida del divario di reddito lungo la vita negli Stati Uniti rimane quindi la riduzione delle differenze salariali orarie nel lavoro a tempo pieno, insieme a continui progressi in partecipazione e continuità lavorativa.

#3 Spagna: Parità di reddito lungo la vita in vista

La Spagna si colloca al terzo posto tra i 14 Paesi analizzati e si distingue per un progresso costante verso la parità di reddito di genere. Il divario di reddito lungo il ciclo di vita si riduce significativamente dal 13,0% per i nati nel 1975 al 4,9% per la coorte del 2000. Per chi nasce nel 2025, il divario aumenta leggermente al 7,4%, ma rimane comunque entro la singola cifra percentuale. La Spagna è quindi tra i Paesi più vicini alla piena parità di reddito lungo la vita.

Per la coorte del 2000, il divario totale di reddito lungo la vita corrisponde a circa 126.000 EUR. La scomposizione evidenzia un modello insolito: sebbene il reddito da lavoro generi un divario significativo (122,4% del totale), questo viene più che compensato dal reddito pensionistico (-28,3%), mentre il reddito da investimenti ha un peso marginale (6,0%). La Spagna è uno dei pochi Paesi in cui i diritti pensionistici fungono da fattore di compensazione, controbilanciando di fatto le disparità del mercato del lavoro e mantenendo contenuto il divario complessivo.

La dinamica del mercato del lavoro supporta questa convergenza. I tassi di partecipazione sono relativamente alti e in riduzione del divario (71,8% per le donne contro 79,9% per gli uomini) e sono destinati a continuare a convergere, anche se non completamente. Il part-time è più comune tra le donne, ma il divario è modesto rispetto a molti altri Paesi ed è destinato a ridursi ulteriormente. Tra i 25 e 49 anni, oggi il 19,8% delle donne lavora part-time contro il 5,7% degli uomini; entro il 2100, il divario si riduce sensibilmente (15,6% contro 11,5%). In diversi gruppi d'età, il part-time femminile è destinato a diminuire mentre quello maschile aumenterà, comprimendo così le differenze nella quantità di lavoro.

La dinamica salariale rafforza la convergenza. Nel lavoro a tempo pieno, i salari orari sono già vicini alla parità e si prevede che le donne superino gli uomini col tempo. Nel lavoro part-time, le donne dovrebbero guadagnare più degli uomini già dal 2046. Le ore lavorate, sia a tempo pieno che part-time, sono attualmente simili tra i generi.

Una prospettiva annuale conferma questo percorso. Il divario annuale di reddito da lavoro in Spagna è sceso dal 27,7% nel 2000 al 12,7% oggi e dovrebbe diminuire ulteriormente verso circa il 3% entro il 2100. La Spagna rappresenta quindi uno dei casi più chiari in cui cambiamenti strutturali del mercato del lavoro e disegno del sistema pensionistico insieme generano quasi piena parità di reddito di genere lungo il ciclo di vita.

#4 Francia: Convergenza strutturale supportata dal sistema pensionistico

La Francia si colloca al quarto posto tra i 14 Paesi analizzati. Il divario di reddito di genere lungo il ciclo di vita si riduce in modo significativo dal 20,5% per le donne nate nel 1975 al 10,5% per la coorte del 2000. Per chi nasce nel 2025, il divario rimane sostanzialmente stabile al 10,0%, posizionando la Francia tra i Paesi più vicini alla convergenza di lungo periodo.

Come nella maggior parte dei Paesi, il divario di reddito lungo la vita in Francia è guidato principalmente dalle differenze nel reddito da lavoro. Una donna nata nel 2000 è destinata a guadagnare circa il 16% – pari a circa 393.000 EUR – in meno rispetto ai suoi coetanei maschi nell'arco della vita, includendo reddito da lavoro, da pensione e da investimenti. Sebbene questa disparità derivi dai guadagni da lavoro accumulati nel tempo, il sistema pensionistico francese compensa parzialmente il divario. Grazie alla maggiore aspettativa di vita, le donne trascorrono più anni in pensione. Se l'età pensionabile resta fissata a 64 anni, una donna che andrà in pensione nel 2064 trascorrerà 28,3 anni in pensione, rispetto ai 24,6 anni di un uomo. Di conseguenza, il reddito pensionistico totale durante la fase di pensionamento dovrebbe essere leggermente superiore per le donne (+0,4%), attenuando il divario complessivo di reddito lungo la vita.

Le differenze nei salari orari spiegano solo una parte del divario nel reddito da lavoro. Le donne che lavorano a tempo pieno guadagnano tra l'80% e il 100% dei salari orari maschili a seconda delle fasce d'età, con una variabilità più ampia nel lavoro part-time. Seguendo le tendenze attuali, il divario salariale orario di genere dovrebbe ridursi gradualmente dagli anni '70 del secolo in poi. Nel lungo periodo, i salari femminili a tempo pieno si avvicinano alla parità nella maggior parte dei gruppi d'età.

Il principale driver strutturale del divario di reddito lungo la vita è il numero di ore lavorate: le donne francesi restano molto più propense a lavorare part-time. Nel 2025, circa il 25% delle donne ha un impiego part-time, in calo rispetto al picco del 31% del 1999, mentre il tasso maschile è salito intorno all'11%. Se le tendenze attuali continueranno, il part-time femminile potrebbe diminuire fino al 17% nel lungo periodo, mentre il tasso maschile si stabilizzerà intorno all'11%. Parallelamente, la partecipazione femminile alla forza lavoro è destinata a crescere dall'80% attuale fino a circa il 90% entro il 2090, avvicinandosi molto ai livelli maschili.

Sulla base di queste ipotesi, il divario annuale complessivo di reddito da lavoro – che combina partecipazione, ore lavorate e salari – dovrebbe scendere dal 20% attuale a circa il 2% nel lungo periodo, indicando una quasi parità di redditi annuali.

Per ridurre ulteriormente i divari di reddito di genere in Francia sarà quindi necessario un cambiamento strutturale: servizi di assistenza all'infanzia affidabili e una ripartizione più equilibrata del lavoro retribuito e non retribuito sono essenziali per sostenere una maggiore partecipazione femminile e ridurre le differenze persistenti nel lavoro part-time.

#5 Repubblica Ceca: Parità quasi raggiunta, ma rischio di inversione

La Repubblica Ceca si colloca al 5° posto tra i 14 Paesi analizzati e rappresenta un caso di rapida convergenza seguita da una nuova divergenza. Il divario di reddito di genere lungo il ciclo di vita scende drasticamente dal 17,0% per i nati nel 1975 al 4,5% per la coorte del 2000, avvicinandosi alla parità. Tuttavia, per la coorte del 2025, il divario torna ad ampliarsi fino all'11,3%, interrompendo la precedente traiettoria di convergenza.

Per la coorte del 2000, il divario di reddito lungo la vita è pari a circa 248.000 EUR. La scomposizione rivela una struttura molto particolare: il reddito da lavoro rappresenta il 147,5% del divario totale, mentre il reddito pensionistico contribuisce con un valore negativo (-59,5%), compensando più che proporzionalmente le disparità nel mercato del lavoro. Il reddito da investimenti gioca un ruolo moderato (12%). Come in Spagna, il sistema pensionistico funge quindi da forte equalizzatore, comprimendo le disuguaglianze lungo la vita. Tuttavia, il fattore centrale resta il mercato del lavoro.

I tassi di partecipazione sono relativamente alti e stabili (71,7% per le donne contro 83,1% per gli uomini) e si prevede che rimangano sostanzialmente invariati. Oggi la Repubblica Ceca si distingue per una quota di part-time femminile molto bassa, che favorisce l'uguaglianza dei redditi. Il 13,3% delle donne tra i 25 e 49 anni lavora part-time contro il 2,4% degli uomini – uno dei divari più ridotti tra i Paesi analizzati. Tuttavia, secondo le tendenze strutturali attuali, questa situazione cambierà: il part-time femminile è destinato a crescere in modo significativo.

Nel frattempo, i salari orari seguono una chiara traiettoria di convergenza. Le donne dovrebbero raggiungere gli uomini nel salario orario part-time entro il 2040 e in quello full-time entro il 2080. Come in altri Paesi, la sfida emergente non riguarda la discriminazione salariale oraria, ma i cambiamenti strutturali nel tempo di lavoro.

Una prospettiva annuale conferma questa dinamica. Il divario annuale di reddito da lavoro è pari al 22,2% nel 2026 ed è destinato a ridursi al 13% entro il 2045. Successivamente, i progressi si arrestano, poiché i miglioramenti nei salari e nella partecipazione vengono compensati dall'aumento dell'occupazione part-time femminile.

La conclusione politica per la Repubblica Ceca è chiara: mantenere l'elevata quota tradizionale di donne impiegate a tempo pieno sarà cruciale. Evitare una deriva strutturale verso un diffuso lavoro part-time determinerà se la parità raggiunta potrà essere mantenuta o rischierà invece di regredire.

#6 Belgio: Convergenza in vista – ma il part-time mantiene vivo il divario

In Belgio, che si colloca al sesto posto tra i 14 Paesi analizzati, il divario di reddito di genere lungo la vita dovrebbe ridursi dal 15,4% per una donna nata nel 1975 al 7,6% per una nata nel 2000, oggi all'inizio della sua carriera lavorativa. Considerando l'invecchiamento della popolazione e la riduzione della forza lavoro disponibile, per chi nasce oggi le condizioni del mercato del lavoro e il quadro istituzionale potrebbero migliorare ulteriormente, consentendo al divario di reddito da lavoro di rimanere stabile o ridursi ancora lievemente nel lungo periodo.

Come nella maggior parte dei Paesi, il divario di reddito lungo la vita è determinato principalmente dal reddito da lavoro. Una donna nata nel 2000 è destinata a guadagnare circa il 13% in meno dei suoi pari uomini durante la vita lavorativa. Tuttavia, grazie alla maggiore aspettativa di vita femminile, il reddito pensionistico totale risulta circa il 4% più alto rispetto a quello di un uomo nato nello stesso anno, riducendo sensibilmente il divario complessivo. Nonostante ciò, secondo il modello, la somma di reddito da lavoro, pensioni e interessi di una donna nata nel 2000 sarà comunque inferiore di circa 568.000 EUR rispetto al suo omologo maschile.

Il divario nel reddito da lavoro non deriva principalmente da differenze nei salari orari. Infatti, le donne che lavorano full-time guadagnano più degli uomini in tutti i gruppi d'età, con differenze che vanno dall'1% (60+) fino al 14% tra i 20 e 29 anni. La situazione cambia però nel part-time: qui i salari orari medi delle donne sono fino al 20% inferiori a quelli degli uomini. Inoltre, il salario orario delle donne part-time rappresenta solo il 75–80% del salario femminile full-time nella stessa fascia d'età, mentre per gli uomini il rapporto tra part-time e full-time è molto più elevato (93–100%). Sulla base delle tendenze osservate, questa differenza non è destinata a chiudersi né per le donne né per gli uomini. Tuttavia, nel lungo periodo, il divario salariale orario part-time tra uomini e donne si chiuderà, con livelli compresi tra il 96% e il 105% nei diversi gruppi d'età a partire dalla metà del secolo.

Il vero fattore chiave del divario di reddito è quindi l'elevata quota di donne che lavorano part-time. Nel 2025, la quota femminile di part-time è scesa al 37% dopo aver raggiunto il 43% nel 2012. Nello stesso periodo, la quota maschile è leggermente aumentata, arrivando all'11%, trainata soprattutto dagli sviluppi nelle fasce 15–29 e 25–49 anni. Se le tendenze continueranno, la quota di donne part-time scenderà al 27%, mentre quella maschile salirà al 20% nel lungo periodo.

Parallelamente, la partecipazione femminile alla forza lavoro aumenterà dal 72% attuale all'83%, un livello quasi identico a quello maschile, che crescerà dall'80% all'84% nel modello. Considerando tutti questi fattori – partecipazione, quote full-time e part-time, ore lavorate e salari medi – il divario annuale di reddito da lavoro pro capite è destinato a scendersi dall'11% attuale al 5% nel lungo termine.

Tuttavia, per aumentare ulteriormente la partecipazione femminile saranno necessari servizi di assistenza all'infanzia più affidabili, incentivi più forti per il secondo percettore di reddito e una distribuzione più equilibrata del lavoro retribuito e non retribuito.

#7 Polonia: Forte recupero, dinamica in rallentamento

La Polonia si colloca al settimo posto tra i 14 Paesi analizzati e ha registrato un notevole progresso generazionale, anche se la convergenza sta rallentando. Il divario di reddito di genere lungo la vita scende dal 24,5% per i nati nel 1975 al 15,7% per la coorte del 2000 e al 14,2% per quella del 2025. Il miglioramento è significativo, ma il confronto tra le ultime due coorti mostra un indebolimento della dinamica.

Per la coorte del 2000, il divario del 15,7% corrisponde a circa 455.000 EUR. La maggior parte (59,7%) deriva dal reddito da lavoro, il 5,6% dal reddito da investimenti e un'elevata quota del 34,8% dalle pensioni. Le disparità pensionistiche pesano quindi più che in altri Paesi, come la Repubblica Ceca, riflettendo come differenti percorsi occupazionali lungo la vita si traducano in maniera più marcata nel reddito da pensione.

Il fattore chiave in Polonia è la partecipazione alla forza lavoro. Oggi, il 69,4% delle donne partecipa al mercato del lavoro contro l'80,1% degli uomini. Secondo le proiezioni attuali, questo divario persisterà. La differenza è particolarmente evidente tra i lavoratori maturi: tra i 60 e 64 anni, la partecipazione femminile è solo del 25,8% contro il 64,2% degli uomini.

Nel confronto internazionale, la Polonia si distingue per differenze di genere molto ridotte nel part-time. Ad esempio, tra i 25 e 49 anni, il 7,2% delle donne lavora part-time contro il 2,2% degli uomini – valori destinati a scendere al 5,2% e 1,1% entro il 2100. Le elevate quote di lavoro full-time femminile aiutano quindi a limitare il divario di reddito.

I salari orari stanno convergendo verso i livelli maschili ma, secondo le proiezioni, non raggiungeranno la piena parità. In combinazione con il persistere di una partecipazione femminile più bassa, ciò spiega il rallentamento dei progressi, nonostante l'elevata diffusione del full-time tra le donne. A differenza di molti altri Paesi, dove le donne sono destinate a superare gli uomini nei salari orari, in Polonia la convergenza resta incompleta e il sistema pensionistico fornisce un effetto riequilibrante inferiore.

Da una prospettiva annuale, il divario di reddito da lavoro è del 12,2% nel 2026 e dovrebbe scendere sotto l'1% entro il 2048, stabilizzandosi successivamente. Aumentare l'occupazione femminile, soprattutto nelle fasce di età più avanzate, rappresenta la leva più efficace per accelerare la convergenza dei redditi di genere.

#8 Paesi Bassi: Rapida convergenza iniziale, poi stallo su un plateau strutturale

I Paesi Bassi si collocano all'ottavo posto tra i 14 Paesi analizzati e rappresentano un caso di forte progresso iniziale seguito da stagnazione strutturale. Il divario di reddito di genere lungo la vita scende bruscamente dal 30,7% per i nati nel 1975 al 17,4% per la coorte del 2000. Per chi nasce nel 2025, il divario si riduce ulteriormente al 15,0%, ma il ritmo di convergenza rallenta in modo significativo. Dopo guadagni sostanziali nelle generazioni precedenti, i progressi futuri diventano più gradualmente.

Per la coorte del 2000, il divario del 17,4% corrisponde a circa 982.000 EUR. La scomposizione mostra che il 64,9% del divario deriva dal reddito da lavoro, il 7,2% dal reddito da investimenti e il 27,9% dal reddito pensionistico. I Paesi Bassi si distinguono per un tasso di sostituzione pensionistica relativamente alto, vicino al 75%, combinato con un graduale aumento dell'età pensionabile a 70 anni. Questo aiuta ad attenuare le disparità lungo la vita, ma il reddito da lavoro rimane la fonte dominante delle disuguaglianze.

La partecipazione alla forza lavoro è già tra le più elevate del campione. Oggi, l'82,1% delle donne partecipa al mercato del lavoro contro l'88,9% degli uomini. Secondo le proiezioni, questo divario dovrebbe ridursi leggermente. Dal punto di vista dei salari orari, la convergenza è molto avanzata: le donne guadagnano già quanto gli uomini nel lavoro part-time, e nel full-time dovrebbero raggiungere la parità intorno al 2030.

Il principale ostacolo strutturale è però l'altissima diffusione del part-time femminile – la più elevata dell'UE. Tra i 25 e 49 anni, il 56,9% delle donne lavora part-time contro il 14,3% degli uomini. Anche se questo divario è destinato a ridursi entro il 2100, rimarrà comunque ampio. Un modello simile emerge nelle fasce di età più mature, dove i tassi di part-time femminile restano molto alti nonostante un calo graduale.

Di conseguenza, non sono la partecipazione né i salari orari a sostenere il divario, ma l'intensità lavorativa: le donne lavorano in media molte meno ore degli uomini. I Paesi Bassi rappresentano uno dei casi più chiari in cui la parità salariale coesiste con ampie differenze nelle ore lavorate.

Una prospettiva annuale conferma questa dinamica. Il divario annuale di reddito da lavoro è oggi pari al 25,1% ed è destinato a ridursi progressivamente fino al 7,5% entro la fine del secolo. La traiettoria è discendente, ma più lenta rispetto ai Paesi con una minore dipendenza strutturale dal lavoro part-time.

La conclusione politica è semplice: una convergenza più rapida richiederebbe una riduzione della quota di part-time femminile o una distribuzione più equa del lavoro part-time tra uomini e donne. Senza modifiche strutturali, la parità di reddito lungo la vita migliorerà solo gradualmente, nonostante gli alti livelli di partecipazione e la parità salariale.

#9 Danimarca: Alta partecipazione ma un persistente divario nelle ore lavorate rallenta i progressi

La Danimarca si colloca al nono posto tra i 14 Paesi analizzati e rappresenta un modello nordico con alta partecipazione femminile e istituzioni robuste – ma con una convergenza dei redditi più lenta del previsto, soprattutto rispetto alla vicina Svezia. Il divario di reddito di genere lungo la vita si riduce dal 23,3% per i nati nel 1975 al 18,2% per la coorte del 2000, e ulteriormente al 15,9% per il 2025. I progressi sono costanti ma gradualmente, e un divario rilevante persiste.

Per la coorte del 2000, il divario lungo la vita corrisponde a circa 2,07 milioni di EUR – riflesso degli alti livelli di reddito nel Paese. La scomposizione mostra che il 65% del divario deriva dai guadagni da lavoro, il 3,5% dal reddito da investimenti e il 31,5% dalle pensioni. La Danimarca combina un forte pilastro pensionistico pubblico con una diffusa copertura previdenziale aziendale, contribuendo a ridurre le differenze. Tuttavia, il reddito da lavoro resta la fonte principale di disuguaglianza.

La Danimarca si distingue per la sua ampia infrastruttura di welfare. Asili nido universali e fortemente sovvenzionati e generosi congedi parentali – incluso un periodo obbligatorio per i padri – sostengono una forte continuità

femminile nel mercato del lavoro. Di conseguenza, la partecipazione femminile è tra le più alte del campione: 79,7% contro 85,1% degli uomini, con cambiamenti modesti previsti in futuro.

Diversamente dai Paesi Bassi o dalla Germania, il part-time non è predominante, ma le differenze di genere persistono. Tra i 25 e 49 anni, il 29% delle donne lavora part-time contro l'11,6% degli uomini. Nei gruppi più maturi, il divario è ancora maggiore. Queste differenze dovrebbero ridursi gradualmente. Tuttavia, anche a tempo pieno, gli uomini danesi lavorano in media tre ore settimanali in più rispetto alle donne – un divario destinato a persistere.

La limitazione più rilevante riguarda però i salari. La Danimarca ha strutture salariali relativamente uniformi, ma permane una forte segregazione settoriale e professionale: molte donne lavorano nel settore pubblico e nei servizi di cura. Mentre la parità salariale oraria nel part-time è prevista intorno al 2070, la parità nel full-time non arriverà prima del 2090 – molto più tardi rispetto ad altri Paesi. In altre parole: l'alta partecipazione non si traduce in un rapido allineamento retributivo.

Il divario annuale di reddito da lavoro è del 22,8% nel 2026 e dovrebbe scendere al 12,3% entro fine secolo. La traiettoria è discendente, ma il gap resta rilevante a causa dell'elevato part-time femminile e delle differenze nelle ore lavorate, nonostante il forte supporto istituzionale.

La Danimarca rappresenta quindi un caso particolare: servizi per l'infanzia e partecipazione femminile molto elevati stabilizzano le donne nel mercato del lavoro, ma le differenze nelle ore lavorate e nella distribuzione occupazionale continuano a sostenere un divario significativo nel reddito lungo la vita. Ulteriori progressi dipenderanno meno dalla partecipazione e più dalla riduzione della segregazione professionale e delle differenze nel full-time.

#10 Regno Unito – I divari non si chiuderanno

Nel Regno Unito, che si colloca al decimo posto tra i 14 Paesi analizzati, il divario di reddito lungo la vita si riduce dal 32,7% per le donne nate nel 1975 al 19,2% per la coorte del 2000, e al 16,9% per chi nasce nel 2025.

Come nella maggior parte dei Paesi, il divario è determinato principalmente dal reddito da lavoro. Una donna nata nel 2000 è destinata a guadagnare circa il 22% in meno dei suoi pari uomini lungo tutta la carriera. Il divario pensionistico, pari al 13%, è leggermente inferiore, riflettendo la maggiore aspettativa di vita femminile. In media, una donna di 68 anni trascorrerà 22,3 anni in pensione, contro 20,8 per un uomo. Tuttavia, anche considerando pensioni e interessi, il reddito totale di una donna nata nel 2000 sarà circa 930.000 EUR inferiore rispetto a quello di un uomo della stessa coorte.

Le differenze salariale orarie spiegano solo in parte il divario da lavoro. Secondo i dati Eurostat e dell'ufficio statistico nazionale, le donne full-time guadagnano tra l'84% e il 96% dei salari orari maschili nella stessa fascia d'età. Nel part-time, il range è tra il 75% e il 98%. Esiste anche un divario significativo tra i salari orari full-time e part-time: le donne part-time guadagnano tra l'80% e l'86% dei salari femminili full-time; gli uomini tra l'81% e il 92%. Se le tendenze attuali proseguiranno, questi gap si ridurranno soprattutto tra i giovani. Tuttavia, il modello indica che il gender pay gap non scomparirà interamente: i salari orari femminili full-time oscilleranno tra il 70% e il 105% di quelli maschili, mentre nel part-time tra il 58% e il 105%, con i livelli più bassi nella fascia 30–39 anni.

Un altro fattore chiave è la quota di part-time, molto più alta per le donne. Dal 1996, la quota femminile è scesa al 37% nel 2025, mentre quella maschile è aumentata dal 7% all'11%. Anche se queste tendenze continueranno, il divario resterà ampio: nel lungo periodo, si prevede che il 31% delle donne lavorerà part-time contro il 16% degli uomini. Allo stesso tempo, la partecipazione femminile dovrebbe aumentare dal 76% all'87%, raggiungendo quella maschile; anche la partecipazione maschile salirà all'87%. Considerando partecipazione, part-time, ore lavorate e salari, il divario annuale di reddito da lavoro dovrebbe diminuire dal 30% attuale al 16% nel lungo periodo.

Ulteriori progressi dipenderanno da un miglior accesso ai servizi per l'infanzia e da una distribuzione più equilibrata del lavoro retribuito e non retribuito, essenziale per permettere alle donne di conciliare meglio lavoro e vita familiare nel lungo termine.

#11 Austria: Progressi significativi ma convergenza in rallentamento

L'Austria si colloca all'11° posto tra i 14 Paesi analizzati, mostrando progressi rilevanti nelle ultime tre generazioni, ma un chiaro rallentamento della convergenza. Il divario di reddito di genere lungo la vita passa dal 31,4% per i nati nel 1975 al 22,4% per la coorte del 2000 e al 19,4% per quella del 2025. La direzione di lungo periodo è positiva, ma il confronto tra le coorti mostra che la velocità del progresso si sta riducendo.

Come nella maggior parte dei Paesi, il divario è guidato principalmente dal reddito da lavoro. Per la coorte del 2000, un divario complessivo del 22,4% implica che una donna di 26 anni oggi guadagnerà, nell'arco della vita, circa 1,24 milioni di euro in meno rispetto a un uomo della stessa età, considerando reddito da lavoro, risparmi e pensioni. La scomposizione mostra che il 62% del divario deriva dai guadagni da lavoro, il 3% dal reddito da investimenti e un'elevata quota del 35% dalle pensioni. In Austria, quindi, un reddito da lavoro più basso non solo riduce il reddito presente, ma amplifica anche le disuguaglianze durante la pensione.

Il driver strutturale principale è ancora una volta il numero di ore lavorate: le differenze di genere nel part-time in Austria sono particolarmente marcate. Tra i 25 e 49 anni, oggi il 52% delle donne lavora part-time contro l'11% degli uomini; tra i 50 e 59 anni, la quota è del 50% per le donne contro l'8% per gli uomini. Secondo le proiezioni, questi divari aumenteranno ulteriormente: il part-time femminile salirà verso il 70%, mentre quello maschile crescerà solo verso il 20%.

Nel frattempo, la partecipazione femminile alla forza lavoro continua a convergere (oggi 74,2% contro l'82,1% degli uomini) e i salari orari sono destinati ad allinearsi, con le donne che dovrebbero superare gli uomini sia nel part-time che nel full-time verso gli anni 2050. Come in Germania, quindi, il problema principale non è il salario orario, ma il tempo di lavoro.

Passando a una prospettiva annuale, appare più chiaramente la traiettoria futura: nel 2026, il reddito da lavoro annuale femminile – considerando partecipazione, ore e salari – è inferiore del 32,5% rispetto a quello maschile. Anche mantenendo le tendenze attuali, il modello prevede che questo divario scenderà solo al 17% entro il 2080 e poi si stabilizzerà, indicando una persistenza di forti differenze strutturali nelle ore lavorate.

La conclusione è evidente: senza un aumento significativo del lavoro full-time e quasi full-time da parte delle donne, il progresso rallenterà ulteriormente. Servizi di cura affidabili, incentivi più forti per i secondi percettori di reddito e una ripartizione più equilibrata del lavoro non retribuito saranno determinanti per riaccelerare la convergenza.

#12 Italia: Stagnazione e persistenza strutturale dei divari

L'Italia si colloca al 12° posto tra i 14 Paesi analizzati ed è uno dei pochi casi in cui non si osservano progressi significativi tra le generazioni. Il divario di reddito di genere lungo la vita rimane quasi invariato tra i nati nel 1975 e quelli del 2000 (21,1% e 20,9%), e aumenta leggermente al 24,4% per chi nasce nel 2025. A differenza della maggior parte dei Paesi europei, l'Italia mostra una persistenza strutturale dei divari nel tempo.

Per la coorte del 2000, un divario del 20,9% corrisponde a circa 480.000 EUR in meno, nell'arco della vita, per una donna rispetto a un uomo. La scomposizione conferma il ruolo predominante del mercato del lavoro: l'82,5% del divario deriva dai guadagni da lavoro, solo l'1,8% dal reddito da investimenti e il 15,7% dalle pensioni. Le famiglie italiane hanno tassi di risparmio relativamente bassi (circa 4,2%), riducendo il peso del capitale nell'amplificare le disuguaglianze. Allo stesso tempo, alti tassi di sostituzione pensionistica (70,6%) e la maggiore longevità femminile attenuano parzialmente il divario in pensione. Il problema principale resta quindi l'occupazione.

I divari nei tassi di partecipazione in Italia sono tra i più alti in Europa ma, nelle proiezioni, dovrebbero ridursi. Oggi, il 57,6% delle donne partecipa al mercato del lavoro contro il 75,6% degli uomini. Sotto gli scenari attuali, la partecipazione femminile raggiungerà quella maschile intorno agli anni 2050. Tuttavia, la partecipazione non è il nodo principale. Il part-time resta fortemente connotato dal genere ed è destinato ad aumentare nelle donne. Tra i 50 e 59 anni, oggi solo il 4,8% degli uomini lavora part-time contro il 29,3% delle donne.

Sebbene le ore lavorate dalle lavoratrici full-time e i salari orari siano simili a quelli maschili, la combinazione di una bassa partecipazione (nel breve periodo) e dell'aumento del part-time femminile limita fortemente il reddito da lavoro lungo la vita delle donne.

Una prospettiva annuale conferma la stagnazione: il divario annuo di reddito da lavoro in Italia è pari al 18,6% oggi e, secondo le proiezioni, rimarrà praticamente invariato fino al 2100. La prevista convergenza nella partecipazione viene annullata dall'ampliamento del divario nel part-time.

Senza un aumento significativo dell'occupazione full-time femminile, il divario di reddito di genere in Italia non è destinato a ridursi.

#13 Germania: Progressi evidenti, rallentamento, perdita di slancio

La Germania si colloca al 13° posto tra i 14 Paesi analizzati, mostrando progressi chiari nelle ultime tre generazioni, ma con un evidente rallentamento. Il divario di reddito di genere lungo la vita si riduce dal 34% per i nati nel 1975 al 26,2% per la coorte del 2000, e al 25,9% per quella del 2025. La direzione di lungo periodo è positiva, ma il confronto tra le ultime due coorti mostra che la convergenza si è praticamente fermata.

Il divario complessivo nel reddito lungo la vita è guidato principalmente dal reddito da lavoro. Per la coorte del 2000, il divario del 26,2% significa che una donna di 26 anni oggi guadagnerà circa 1,15 milioni di EUR in meno di un uomo della stessa età, considerando guadagni, risparmi e pensioni. La scomposizione mostra che il 78% del divario deriva dal reddito da lavoro, il 3% dal reddito da investimenti e il 19% dalle pensioni. Un reddito più basso durante la vita lavorativa riduce il reddito attuale, la capacità di accumulare ricchezza e le future pensioni. Le conseguenze sono già visibili: una donna su cinque in età pensionabile in Germania è a rischio povertà.

Le cause del divario non sono più principalmente salariali ma **strutturali**, legate alle ore lavorate. Mentre i salari orari maschili e femminili continueranno a convergere, le differenze nelle ore rimarranno ampie: le donne lavorano molto più spesso part-time. Tra i 25 e 49 anni, il 47% delle donne lavora part-time, contro poco più del 10% degli uomini. Anche con un previsto aumento del part-time maschile, il divario orario resterà significativo.

I tassi di partecipazione sono più vicini (76,5% per le donne contro 83,9% per gli uomini) e i salari orari sono destinati a convergere. Nel part-time, le donne tedesche guadagnano già leggermente più degli uomini su base oraria. Secondo le proiezioni, il gender pay gap full-time scenderà sotto il 10% entro il 2037 e si chiuderà completamente entro il 2062. Il problema, quindi, non è la retribuzione oraria, ma il numero di ore lavorate.

Una prospettiva annuale chiarisce il trend: nel 2026, il reddito da lavoro annuale femminile – considerando partecipazione, ore e salari – è inferiore del 30,9% rispetto a quello maschile. Se le tendenze attuali continueranno, il divario sarà ancora del 19% nel 2100.

La conclusione politica è evidente: senza una forte crescita del lavoro full-time femminile, i progressi resteranno limitati. Servizi per l'infanzia più affidabili, maggiori incentivi per i secondi percettori di reddito e una divisione più equilibrata del lavoro domestico saranno determinanti per rilanciare la convergenza.

#14 Svizzera: Progressi iniziali, inversione di tendenza

La Svizzera si colloca all'ultimo posto tra i 14 Paesi analizzati e rappresenta un caso raro: dopo un iniziale miglioramento, la convergenza sta invertendo rotta. Il divario di reddito di genere lungo la vita si riduce dal 33,1% per i nati nel 1975 al 27,8% per la coorte del 2000, ma torna ad aumentare al 32,1% per chi nasce nel 2025. Dopo una fase di progresso, il divario riprende ad ampliarsi.

Per la coorte del 2000, la scomposizione del divario presenta una struttura particolare. Circa il 59,6% deriva dal reddito da lavoro – una quota relativamente bassa se si considerano gli elevati livelli di reddito svizzeri. Il 5,1% deriva da reddito da investimenti, un valore alto in confronto internazionale, riflettendo il ruolo importante dei

redditi da capitale. Il 35,3% proviene dal reddito pensionistico, anch'esso superiore alla media. In Svizzera, dunque, le disuguaglianze lungo la vita non dipendono solo dal mercato del lavoro, ma vengono amplificate dall'accumulazione di capitale e dalle dinamiche del sistema pensionistico.

I fondamentali del mercato del lavoro non sono il principale punto debole. La partecipazione è alta (80,8% per le donne contro 87,4% per gli uomini) e destinata a convergere ulteriormente, soprattutto nelle età più avanzate. Anche i salari orari stanno convergendo: nonostante un divario attuale del 15%, le proiezioni indicano che il salario orario femminile part-time supererà quello maschile negli anni 2060, mentre la parità nel full-time arriverà entro il 2100. Il problema principale è ancora una volta il tempo di lavoro.

La Svizzera combina alta partecipazione con quote **eccezionalmente elevate di part-time femminile**. Tra i 25 e 49 anni, il 60,5% delle donne lavora part-time contro il 19,5% degli uomini; tra i 50 e 59 anni, 68,7% contro 17,5%. Anche nel 2100, il gap resterà ampio: il part-time femminile rimarrà sopra il 50% nelle età centrali, mentre quello maschile si manterrà intorno al 20%. In quasi tutti i gruppi d'età, le donne lavorano mediamente da due a tre ore in meno alla settimana: un divario persistente nell'intensità lavorativa che contribuisce in modo decisivo alla disuguaglianza di reddito lungo la vita.

La prospettiva annuale conferma questa dinamica: il divario del reddito da lavoro annuo è sceso dal 41,4% nel 2000 al 33,8% nel 2026, e dovrebbe ridursi ulteriormente fino al 27% nel 2050. Dopo questa data, però, i progressi si arrestano. La riduzione iniziale riflette la convergenza salariale e la maggiore partecipazione; il successivo stallo riflette le differenze persistenti nelle ore lavorate.

La traiettoria svizzera evidenzia un paradosso strutturale: alta partecipazione e forte convergenza salariale non bastano a garantire la parità di reddito lungo la vita. Senza un cambiamento significativo nei modelli di orario di lavoro – soprattutto per le donne nelle età centrali e mature – i divari non solo persisteranno, ma potrebbero ampliarsi nelle generazioni future.

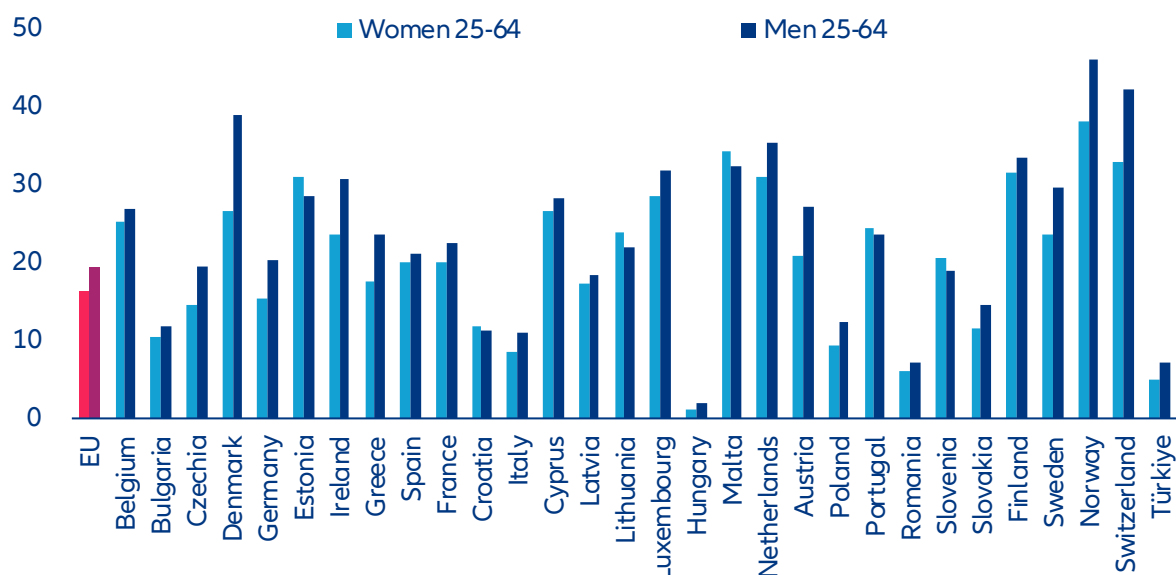
Box 3: Come l'intelligenza artificiale potrebbe influenzare i divari di genere

Le proiezioni lungo il ciclo di vita presentate in questo studio si basano sulle strutture attuali del mercato del lavoro e pertanto non catturano pienamente cambiamenti tecnologici di natura dirompente, come l'intelligenza artificiale (IA). Tuttavia, l'IA è destinata a trasformare occupazione, produttività e traiettorie retributive in modi che potrebbero ridurre o ampliare i divari di genere.

L'adozione dell'IA è già ampia, ma non uniforme. Nel 2025, il 32,7% delle persone tra i 16 e i 74 anni nell'UE ha dichiarato di utilizzare strumenti di IA generativa, sebbene principalmente per scopi personali e non professionali. L'uso sul lavoro resta inferiore e connotato dal genere. Tra gli adulti in età lavorativa (25–64 anni) nell'UE, il 19,4% degli uomini utilizza strumenti di IA generativa per scopi professionali rispetto al 16,4% delle donne (Figura 13). Ciò implica un divario di genere di 3 punti percentuali ($\approx 16\%$ in termini relativi).

Nelle grandi economie come la Germania, il divario è più ampio: il 20,4% degli uomini contro il 15,4% delle donne utilizza l'IA sul lavoro, una differenza di 5 punti percentuali (circa 24% in termini relativi). L'Italia mostra una separazione relativa simile, nonostante livelli complessivi di utilizzo più bassi (10,9% contro 8,5%). La Danimarca combina un'adozione elevata con un divario marcato (38,9% contro 26,7%). Al contrario, la Spagna è prossima alla parità (21,1% contro 20,0%) e in Estonia le donne superano leggermente gli uomini (31,0% contro 28,6%). Tuttavia, questi ultimi casi rappresentano eccezioni, non la norma.

Figura 13: Divari di genere nell'adozione dell'IA sul lavoro, utilizzo di IA generativa in %



Fonti: Source: Eurostat (2025), Allianz Research

Le implicazioni di questi divari vanno ben oltre l'uso della tecnologia in sé. Man mano che l'IA diventa uno strumento di produttività di uso generale, le differenze nell'adozione professionale attuale potrebbero tradursi in differenze future nell'accumulazione di competenze, nelle valutazioni delle performance e nella crescita salariale. Gli early adopters hanno maggiori probabilità di imparare a integrare l'IA nei flussi di lavoro, ridisegnare le attività e spostarsi verso ruoli complementari all'IA. Un divario persistente di 3-5 punti percentuali nell'uso sul lavoro potrebbe quindi amplificarsi nel tempo.

Allo stesso tempo, l'impatto dell'IA dipenderà da come essa verrà implementata nelle diverse professioni. La ricerca mostra che l'IA può funzionare sia come tecnologia di automazione, sostituendo compiti routinari, sia come tecnologia che potenzia il lavoro umano, migliorandone l'expertise. Considerando l'attuale segregazione occupazionale, le donne potrebbero essere più esposte ai rischi di automazione in alcuni ruoli amministrativi e d'ufficio, pur rimanendo sottorappresentate nelle professioni tecniche ad alta crescita e ad alta intensità di IA. In questo caso, differenze nell'esposizione e differenze nell'adozione si rafforzerebbero a vicenda.

Se l'IA finirà per ridurre o ampliare i divari di genere dipenderà quindi da due fattori: chiudere i divari di adozione e orientare l'implementazione verso il potenziamento del lavoro umano più che verso la sua sostituzione. Senza entrambi, l'innovazione tecnologica rischia di amplificare – invece che correggere – le disuguaglianze di genere esistenti.

6. Cosa si può fare per chiudere più rapidamente i divari di genere?

I divari di genere si riducono quando l'intensità lavorativa, la continuità di carriera e l'accumulazione di capitale sono allineate. Le disparità residue non riguardano più principalmente l'accesso all'occupazione, ma le ore lavorate, la progressione di carriera, il comportamento di risparmio e la struttura dei sistemi pensionistici. Gli incentivi del mercato del lavoro contano. Le donne che lavorano più ore, rimangono occupate in modo continuativo e accedono a ruoli più remunerativi accumulano un reddito significativamente più alto nell'arco della vita. Ridurre i fattori strutturali che generano part-time involontario e garantire che la flessibilità non avvenga a scapito dell'avanzamento professionale è essenziale per colmare i divari retributivi.

Per ridurre il divario di genere nel reddito da lavoro, la disponibilità di servizi per l'infanzia e la struttura dei congedi parentali sono decisive. Dove le responsabilità di cura sono distribuite in modo più equilibrato, le traiettorie occupazionali divergono meno. Sistemi che scoraggiano il secondo percettore di reddito o che concentrano l'uso dei congedi sulle madri consolidano le disuguaglianze lungo tutto l'arco della vita.

Allo stesso tempo, è fondamentale che le donne non restino indietro nei nuovi settori in crescita del mercato del lavoro, come l'intelligenza artificiale. Ridurre i divari nelle competenze, nell'adozione e nella rappresentanza nei ruoli collegati all'IA sarà determinante per garantire che le donne partecipino pienamente ai futuri guadagni di produttività e alla trasformazione tecnologica.

Per quanto riguarda il divario nel reddito da investimenti, l'accumulazione di capitale rappresenta un'altra leva. Piccole differenze nell'alfabetizzazione finanziaria, nella partecipazione agli investimenti e nella composizione dei portafogli si amplificano nel corso dei decenni. Rafforzare le competenze finanziarie e promuovere gli investimenti di lungo periodo può ridurre in modo significativo i divari di ricchezza e pensionistici.

Infine, i sistemi pensionistici determinano se le disuguaglianze del mercato del lavoro vengono amplificate o ridotte. Strutture che includono soglie minime e crediti per periodi di cura attenuano le disparità lungo la vita. Sistemi fortemente legati a carriere continue e a tempo pieno tendono invece a riprodurle.

Le implicazioni differiscono tra le coorti. Le donne nate nel 1975 possono ancora influenzare gli esiti pensionistici attraverso redditi più elevati nella fase finale della carriera e tramite investimenti in attività ad alto rendimento. Le donne nate nel 2000 affrontano decisioni cruciali sulla continuità professionale e sulla partecipazione agli investimenti, mentre si avvicinano alle età tipiche di stabilizzazione della carriera. Per le donne nate nel 2025, l'ambiente istituzionale in cui cresceranno plasmerà le prime opportunità, ma molto dipenderà dalle loro scelte in ambito formativo, lavorativo e finanziario.

Colmare i divari di genere non consiste quindi in una singola riforma. Richiede un allineamento tra mercato del lavoro, politiche familiari, comportamenti finanziari e norme sociali. Senza questo allineamento, la convergenza rimarrà lenta – e i divari di reddito lungo la vita continueranno a persistere tra le generazioni.

These assessments are, as always, subject to the disclaimer provided below.

Queste valutazioni sono, come sempre, soggette alla clausola di esclusione di responsabilità fornita di seguito.

DICHIARAZIONI PREVISIONALI

Le dichiarazioni qui contenute possono includere potenziali aspettative, dichiarazioni di aspettative future e altre dichiarazioni previsionali basate sulle opinioni e assunzioni attuali della direzione e che comportano rischi e incertezze noti e sconosciuti. I risultati effettivi, le prestazioni o gli eventi possono differire sostanzialmente da quelli espressi o impliciti in tali dichiarazioni previsionali.

Tali deviazioni possono verificarsi a causa di (i) cambiamenti delle condizioni economiche generali e della situazione competitiva, in particolare nel core business e nei mercati core del Gruppo Allianz, (ii) la performance dei mercati finanziari (in particolare volatilità di mercato, liquidità ed eventi di credito), (iii) la frequenza e la gravità degli eventi di perdita assicurata, inclusi quelli di catastrofi naturali, e lo sviluppo delle spese di perdita, (iv) livelli e tendenze di mortalità e morbidità, (v) livelli di persistenza, (vi) in particolare nel settore bancario, l'entità dei default creditizi, (vii) i livelli dei tassi d'interesse, (viii) i tassi di cambio valutari incluso il tasso di cambio EUR/USD, (ix) cambiamenti nelle leggi e regolamenti, incluse le normative fiscali, (x) l'impatto delle acquisizioni, comprese le relative questioni di integrazione, e le misure di riorganizzazione, e (xi) fattori generali di concorrenza, in ogni caso su base locale, regionale, nazionale e/o globale. Molti di questi fattori potrebbero essere più probabili, o più pronunciati, a causa delle attività terroristiche e delle loro conseguenze.

NESSUN DOVERE DI AGGIORNARE

La società non si assume alcun obbligo di aggiornare qualsiasi informazione o dichiarazione previsionale qui contenuta, salvo eventuali informazioni che la legge richieda di divulgare.

Allianz Trade è il marchio utilizzato per designare una gamma di servizi forniti da Euler Hermes.