



Focus n. 5/2025

I divari di genere in Puglia



Sommario

Introduzione	2
I divari di genere	4
Il contesto pugliese	7
L'occupazione	7
La disoccupazione	9
Il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	10
Il tasso di mancata partecipazione al lavoro	11
Gli occupati sovrastrutti	12
La percezione di insicurezza dell'occupazione	13
Il part-time involontario	14
Gli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	15
I lavoratori della conoscenza	16
I NEET	17
I laureati e titoli terziari (25-34 anni)	18
L'uscita precoce dal sistema di istruzione	19
Le persone con almeno un diploma	20
Le competenze digitali almeno di base	21
La competenza numerica non adeguata	22
La competenza alfabetica non adeguata	23
La retribuzione lorda oraria per ora retribuita	24
Alcune considerazioni conclusive	26



Introduzione

Parlando di divari di genere si pensa al contributo che le donne potrebbero offrire all'economia e in particolare al mondo del lavoro, cosa che già evidentemente fanno attraverso il lavoro di cura, ma che non rientra nella “economia ufficiale” e nei suoi aggregati ufficiali, il PIL in primis, ma che a ragion veduta rappresenta il motore invisibile che fa funzionare l'intera economia.

Il PIL, per convenzione internazionale, misura il valore dei beni e dei servizi che vengono scambiati su un mercato per cui, se qualcosa non ha un prezzo e non viene comprato o venduto, non entra nel calcolo. Il paradosso derivante da tale assunzione è evidente:

- se un genitore si occupa del proprio figlio, non produce PIL.
- se quello stesso genitore paga una babysitter per fare esattamente lo stesso lavoro, il suo servizio viene conteggiato nel PIL.

Pertanto, nel calcolo del PIL non rientra il lavoro del genitore che si prende cura del proprio figlio, ma rientra quello della baby sitter retribuita per fare lo stesso lavoro. Il PIL si rivela uno strumento imperfetto che ignora una parte fondamentale della produzione economica.

In realtà, il lavoro di cura è un'attività profondamente economica, anche se invisibile alle statistiche ufficiali, per una serie di ragioni:

- È un enorme sussidio nascosto: il lavoro di cura non retribuito (cucinare, pulire, assistere figli e anziani, gestire la casa) è un rilevante sussidio che le famiglie, e in modo sproporzionato le donne, forniscono gratuitamente all'economia di mercato. Produce e mantiene il capitale umano — cioè la forza lavoro — senza che le aziende debbano pagare il costo.
- Ha un valore monetario quantificabile: se dovessimo pagare per tutti i servizi che il lavoro di cura fornisce, il suo valore sarebbe sbalorditivo.
 - A livello globale: il rapporto di Oxfam "Avere cura di noi" stima che il valore monetario del lavoro di cura non retribuito svolto dalle donne ammonti ad almeno 10.800 miliardi di dollari all'anno. È una cifra tre volte superiore al valore dell'intero settore tecnologico mondiale.
 - In Italia: recenti stime indicano che il lavoro invisibile delle madri e delle donne vale circa 180 miliardi di euro all'anno, ovvero il 9% del PIL nazionale. Secondo i dati ISTAT, le donne in Italia dedicano in media oltre 5 ore al giorno al lavoro non retribuito, contro meno di 2 ore degli uomini.
- Ha un costo-opportunità enorme: ogni ora dedicata al lavoro di cura non retribuito è un'ora che non può essere dedicata al lavoro retribuito, alla formazione o all'imprenditoria. Questo è il motivo principale per cui il tasso di occupazione femminile è più basso, per cui le donne sono sovrarappresentate nel part-time involontario e per cui le loro carriere progrediscono



più lentamente. Questo non è solo un danno per le donne, ma una perdita secca di talento e produttività per l'intera economia.

Accade, dunque, che l'economia “invisibile” vada a sostenere quella “visibile”.

Il lavoro di cura si configura quale vera e propria “infrastruttura sociale ed economica essenziale” che permette a tutto il resto di funzionare. La sua “invisibilità” statistica ha portato a politiche miopi e scarsamente lungimiranti. Politiche di sostegno al lavoro di cura femminile (come asili nido, assistenza per anziani, congedi parentali estesi) potrebbero liberare un “potenziale” notevole.

Riconoscere il valore economico del lavoro di cura è il primo, fondamentale passo per creare politiche più giuste ed efficaci, capaci di promuovere una crescita economica reale, inclusiva e sostenibile.



I divari di genere

Dato per assunto che i divari di genere costituiscono un freno alle possibilità di crescita dell'economia, si passa alla necessità strategica di promuovere da parte dell'operatore pubblico in primis la parità di genere.

La parità di genere è, prima di ogni altra cosa, una questione di giustizia fondamentale. In secondo luogo, trascurare al di là della sfera etica (già di per sé rilevantissima) il possibile contributo della componente femminile al mondo del lavoro e, quindi, il contributo alla crescita economica sarebbe un errore gravissimo.

In un contesto globale sempre più interconnesso e competitivo, segnato da sfide complesse come l'invecchiamento demografico, la transizione ecologica e la rivoluzione digitale, la persistenza di ampi divari di genere non rappresenta soltanto un'ingiustizia, ma un grave errore strategico e una grossa opportunità per le singole economie.

L'idea che la piena partecipazione delle donne alla vita economica e pubblica sia un motore di crescita è ormai da tempo comprovata da un corpus crescente di dati e analisi provenienti dalle più autorevoli istituzioni internazionali, dal Fondo Monetario Internazionale (FMI) alla Banca Mondiale, dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) al World Economic Forum. Queste analisi dimostrano in modo inequivocabile che le economie in cui le donne hanno maggiori opportunità di partecipare, di guadagnare e di guidare sono più resilienti, innovative e prospere. Colmare i divari di genere, quindi, non è un costo per la società, ma uno degli investimenti più redditizi che un paese possa fare nel proprio futuro.

I divari di cui si parla hanno un carattere multidimensionale e riguardano diversi aspetti (occupazione, retribuzione, istruzione, etc.). Occorre, anzitutto, una mappatura dei divari, almeno dei più rilevanti:

- 1. La partecipazione al mercato del lavoro:** in molte economie, il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro è significativamente inferiore a quello maschile. Questo significa che un'intera porzione del bacino di talenti, competenze ed energie di una nazione rimane inutilizzata. Milioni di donne che potrebbero contribuire con il loro lavoro, la loro creatività e le loro capacità imprenditoriali sono di fatto escluse dall'economia formale. Questo si traduce direttamente in un Prodotto Interno Lordo (PIL) potenziale non realizzato.
- 2. Il divario salariale (Gender Pay Gap):** a parità di mansioni e competenze, le donne continuano a guadagnare, in media, meno degli uomini. Questo divario non solo viola un principio di equità basilare, ma ha conseguenze economiche tangibili. Riduce il potere d'acquisto delle donne e delle loro famiglie, limitando la domanda aggregata e i consumi, che sono un motore fondamentale dell'economia. Inoltre, un salario inferiore si traduce in minori contributi previdenziali, rendendo le donne più vulnerabili in età avanzata e aumentando il carico sui sistemi di welfare pubblici.



3. **La “segregazione” orizzontale e verticale:** le donne sono spesso sovrarappresentate in settori a minor valore aggiunto e a bassa retribuzione (segregazione orizzontale) e sottorappresentate nelle posizioni di vertice e decisionali (segregazione verticale, o "soffitto di cristallo"). Questa mancanza di diversità ai vertici delle aziende e delle istituzioni non è solo una questione di rappresentanza. Studi condotti da società come McKinsey & Company ("Diversity Wins") hanno dimostrato una correlazione diretta tra la diversità di genere nei team esecutivi e una migliore performance finanziaria. Le aziende con maggiore diversità di genere sono più innovative, prendono decisioni più equilibrate e sono più brave a comprendere un mercato di consumatori a sua volta diversificato.
4. **Il lavoro di cura non retribuito:** il fardello sproporzionato del lavoro di cura per figli, anziani e per la gestione della casa ricade ancora prevalentemente sulle donne. Questo "lavoro invisibile", pur essendo essenziale per il benessere della società, non è conteggiato nel PIL, ma agisce come una tassa occulta sulla partecipazione femminile al lavoro retribuito. Costringe molte donne a scegliere lavori part-time, a rinunciare a opportunità di carriera o a uscire del tutto dal mercato del lavoro, con un costo economico enorme in termini di produttività e capitale umano perso.

Colmare questi divari innesca un circolo virtuoso con benefici a cascata su tutta l'economia, sintetizzabili in:

- **Aumento del PIL:** l'argomento più potente è l'impatto diretto sulla crescita. Il FMI ha stimato che, in alcuni paesi con forti disuguaglianze di genere, colmare il divario di partecipazione al mercato del lavoro potrebbe aumentare il PIL fino al 35%. A livello globale, uno studio del McKinsey Global Institute ha calcolato che un avanzamento completo nella parità di genere potrebbe aggiungere fino a 28 trilioni di dollari all'economia mondiale entro il 2025, una cifra equivalente alla somma delle economie di Stati Uniti e Cina.
- **Miglioramento della produttività e dell'innovazione:** come accennato, la diversità di genere nei luoghi di lavoro, specialmente a livello decisionale, stimola l'innovazione. Team diversificati portano prospettive diverse, sfidano il "pensiero di gruppo" (group think) e sono più abili nel problem-solving complesso. In un'economia basata sulla conoscenza, questa capacità di innovare è il principale vantaggio competitivo.
- **Sostenibilità fiscale e demografica:** aumentare l'occupazione femminile allarga la base imponibile, generando maggiori entrate fiscali per lo Stato. Questo permette di finanziare migliori servizi pubblici, come istruzione e sanità, e di rendere più sostenibili i sistemi pensionistici, una sfida cruciale per le economie con una popolazione in invecchiamento. Dare alle donne la possibilità di realizzarsi professionalmente può anche influenzare positivamente le scelte di fecondità, contribuendo a stabilizzare il tasso di natalità in molti paesi sviluppati.
- **Riduzione della povertà e aumento della resilienza:** l'empowerment economico delle donne è uno degli strumenti più efficaci per combattere la povertà. Le donne tendono a investire



una quota maggiore del loro reddito nel benessere dei figli e della famiglia, in istruzione e salute, creando un effetto moltiplicatore che beneficia le generazioni future. Famiglie con due redditi o con un reddito femminile stabile sono inoltre più resilienti agli shock economici, come la perdita del lavoro di un partner o una crisi finanziaria.

Da qui la necessità di passare all'azione con strategie e piani in grado di promuovere la parità di genere. La parità di genere ha smesso di essere un tema da relegare alle conferenze sui diritti umani per diventare un punto centrale nelle agende economiche dei governi e delle aziende più lungimiranti. Una delle metafore cui spesso si fa riferimento in questi casi è che i dati ci dicono che non stiamo parlando di una torta da dividere in modo più equo, ma di una torta da rendere significativamente più grande per tutti. Ignorare il potenziale economico della metà della popolazione mondiale è un atto anti-economico.

Per sbloccare questo potenziale, sono necessarie politiche mirate e coraggiose: investimenti in infrastrutture sociali come asili nido e servizi di assistenza, promozione di congedi parentali equi e condivisi, incentivi per l'imprenditoria femminile, lotta agli stereotipi nell'istruzione e trasparenza salariale. Queste non sono spese, ma investimenti strategici per la competitività.

Colmare i divari di genere non è, quindi, una delle tante opzioni sul tavolo per stimolare la crescita. In un mondo che affronta sfide senza precedenti, è la strategia fondamentale e imprescindibile per costruire un'economia più dinamica, innovativa, giusta e, in definitiva, più prospera per tutti.

Il contesto pugliese

Di anno in anno, ogni qualvolta si tengono appuntamenti ed incontri in cui viene analizzato il divario di genere, ci si augura che la situazione della condizione femminile sia cambiata rispetto all'anno precedente: quando, purtroppo, si passa all'analisi dei dati, la situazione è sempre impietosa e i segnali di miglioramento, ammesso che ci siano, sono impercettibili.

Di seguito, al fine di delineare il contesto pugliese, si riportano alcuni indicatori sul mondo del lavoro e le condizioni lavorative delle donne in Puglia (su dati Istat) riferiti all'ultimo anno per il quale sono disponibili i dati.

L'occupazione

Il tasso di occupazione nella fascia di età 15-64 anni, rappresentato in Figura 1, misura la percentuale di individui occupati sul totale della popolazione di riferimento, fornendo un'indicazione della partecipazione effettiva al mercato del lavoro. È un indicatore centrale per valutare l'efficienza del sistema economico nel generare opportunità lavorative, ed è spesso disaggregato per genere per individuare eventuali disuguaglianze strutturali.

Il grafico rappresenta il confronto tra i tassi di occupazione maschile e femminile in Puglia e in Italia nel 2024 rispettivamente pari a 64,9% per gli uomini e 37,6% per le donne in Puglia, e 71,1% per gli uomini e 53,3% per le donne in Italia. La differenza tra il dato maschile e femminile all'interno di ciascun territorio mette in evidenza il divario di genere, mentre il confronto tra le coppie di barre mostra il posizionamento relativo della regione rispetto al dato nazionale.

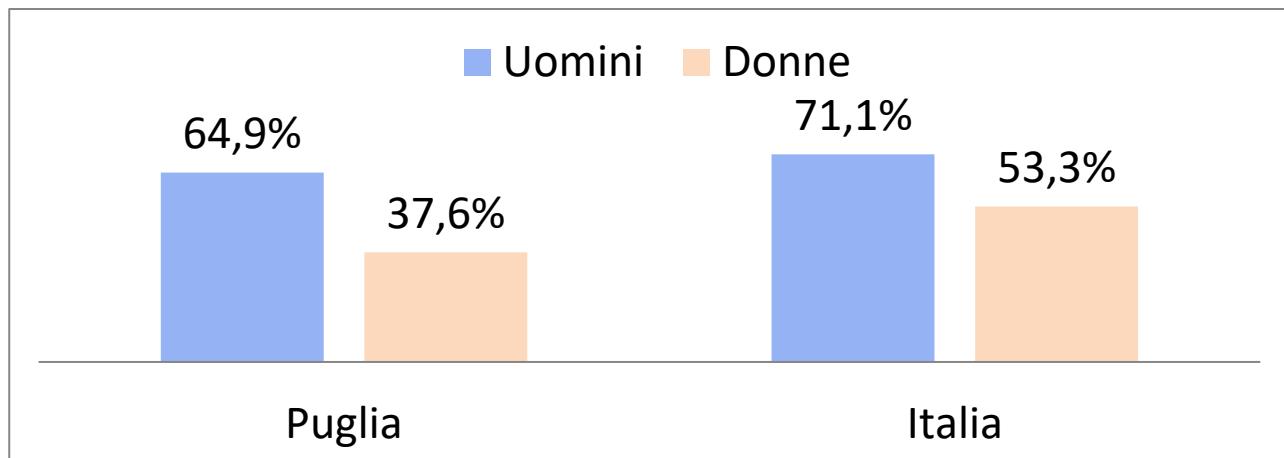


Figura 1 - Tasso di occupazione 15-64 anni per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

In Puglia, il divario occupazionale di genere risulta pari a 27,3 punti percentuali, nel contesto italiano, il divario tra i tassi di occupazione maschile e femminile è pari a 17,8 punti percentuali. Pur in presenza di una disuguaglianza di genere, il gap nazionale risulta inferiore rispetto a quello registrato in Puglia, suggerendo che a livello nazionale siano in atto dinamiche più favorevoli all'inclusione lavorativa femminile.

La differenza tra la Puglia e l’Italia nel divario occupazionale di genere ammonta a 9,5 punti percentuali. Questo scarto evidenzia come la regione presenti un ritardo significativo rispetto al quadro nazionale in termini di parità di accesso al lavoro. In Puglia, dunque, non solo il tasso di occupazione femminile è inferiore rispetto alla media italiana, ma anche il divario con la componente maschile è più ampio, denotando una maggiore criticità del sistema regionale nel promuovere l’occupazione delle donne.

Il tasso di occupazione nella fascia 20-64 anni rappresenta la percentuale di persone occupate all’interno della popolazione residente in età lavorativa centrale. Rispetto alla fascia 15-64, questo indicatore esclude i più giovani, che frequentemente risultano ancora impegnati in percorsi scolastici o universitari, e consente una valutazione più mirata della partecipazione effettiva al mercato del lavoro da parte degli adulti. È un parametro utilizzato anche a livello europeo per il monitoraggio degli obiettivi strategici in materia di occupazione. Nel grafico in Figura 2 si può notare che in Puglia il tasso di occupazione è del 70,3% per gli uomini e del 40,5% per le donne; in Italia, i corrispondenti valori sono 76,8% per gli uomini e 57,4% per le donne. In Puglia, il divario tra uomini e donne nella fascia 20-64 anni risulta pari a 29,8 punti percentuali. Questo scarto è indicativo di un forte disallineamento nella partecipazione femminile rispetto a quella maschile e risulta addirittura superiore rispetto a quello osservato nella fascia 15-64 anni, suggerendo una maggiore esclusione delle donne adulte dal mercato del lavoro, potenzialmente legata a difficoltà strutturali nella gestione dei carichi familiari, nella transizione dalla maternità al lavoro e nella disponibilità di posizioni lavorative stabili.

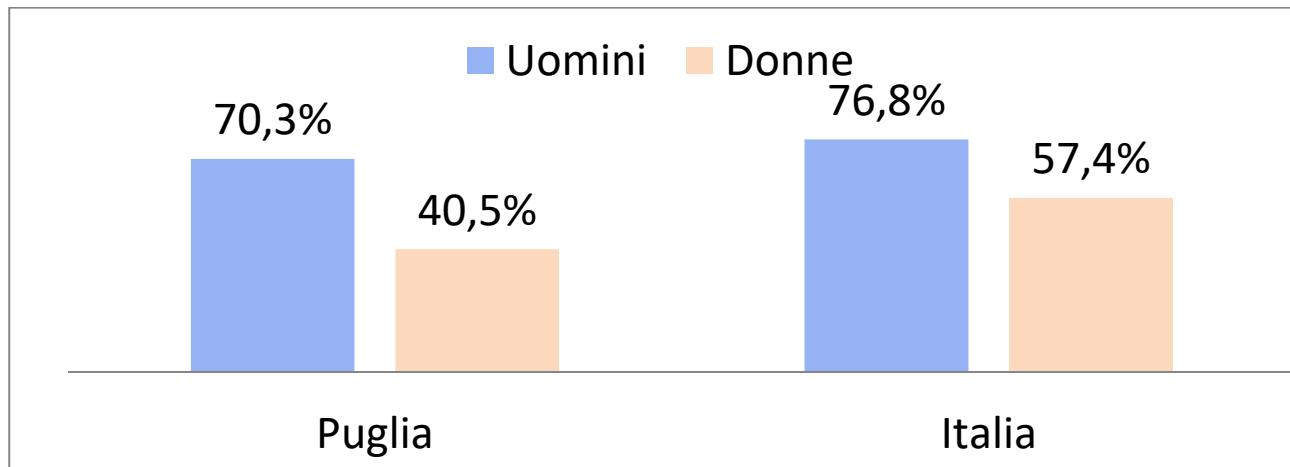


Figura 2 - Tasso di occupazione 20-64 anni per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

A livello nazionale, il divario nella stessa fascia d’età è pari a 19,4 punti percentuali e anche in questo caso la disuguaglianza di genere è presente, ma l’entità è significativamente inferiore rispetto alla Puglia, il che suggerisce una maggiore capacità del sistema paese di trattenere e valorizzare la forza lavoro femminile anche nelle età centrali.

Il confronto tra Puglia e Italia in termini di divario di genere mostra una differenza di 10,4 punti percentuali a sfavore della regione. Questo dato conferma l’esistenza di una fragilità strutturale nel sistema occupazionale pugliese per quanto riguarda l’equità di genere. La situazione è



particolarmente critica considerando che la fascia d'età 20-64 anni rappresenta il nucleo portante della popolazione attiva.

La disoccupazione

Il tasso di disoccupazione nella fascia 15-64 anni rappresenta la percentuale di persone in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro (occupati + disoccupati) in quella fascia d'età. È un indicatore strutturale del funzionamento del mercato del lavoro ed è frequentemente utilizzato per monitorare situazioni di crisi occupazionale e per individuare eventuali squilibri, anche in ottica di genere.

Sulla base dei dati del 2024, si rilevano i seguenti valori: in Puglia, il tasso di disoccupazione maschile è pari all'8,4%, mentre quello femminile si attesta all'11,2%; a livello nazionale, invece, i tassi risultano inferiori e pari al 6,0% per gli uomini e al 7,5% per le donne. In Puglia, il divario di genere nel tasso di disoccupazione è pari a 2,8 punti percentuali, con un valore più elevato tra le donne rispetto agli uomini. Questo evidenzia una condizione di maggiore vulnerabilità femminile nel mercato del lavoro regionale, non solo in termini di accesso all'occupazione, ma anche nella stabilità e durata dei contratti di lavoro disponibili. La componente femminile, dunque, risulta penalizzata da una combinazione di fattori che vanno dalla segmentazione settoriale alle barriere legate alla conciliazione. A livello nazionale, il divario tra i generi è più contenuto e pari a 1,5 punti percentuali, comunque a sfavore delle donne. Sebbene la disparità permanga, la distanza inferiore rispetto alla Puglia suggerisce un contesto relativamente più equilibrato o, quantomeno, con meccanismi di inserimento lavorativo meno penalizzanti per il genere femminile.

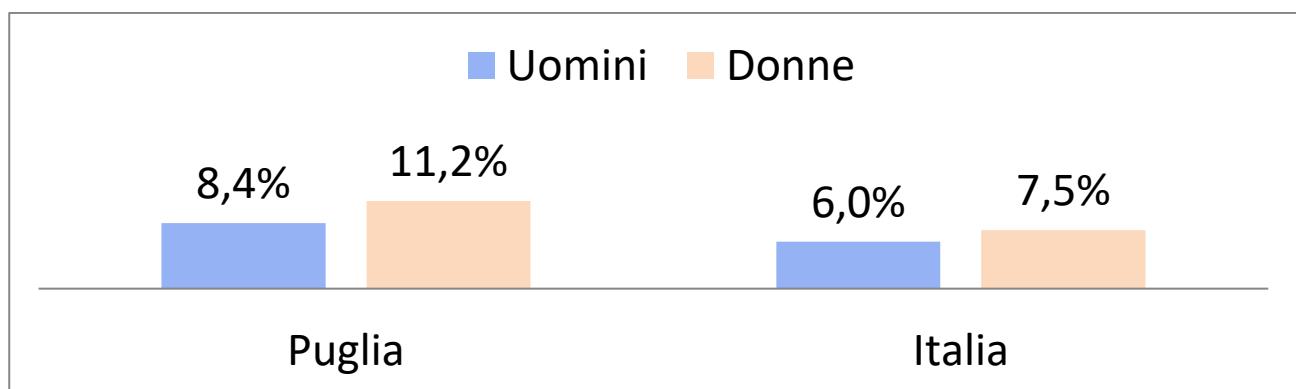


Figura 3 - Tasso di disoccupazione 15-64 anni per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere del tasso di disoccupazione è quindi pari a 1,3 punti percentuali, con un gap più ampio nella regione. Tale differenziale, sebbene numericamente contenuto rispetto ad altri indicatori, assume rilevanza in quanto si colloca in un contesto in cui sia i livelli di disoccupazione che le disuguaglianze di genere risultano strutturalmente più marcati.



Il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli

Il rapporto tra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e quello delle donne della stessa fascia d'età senza figli rappresenta un indicatore sintetico della penalizzazione occupazionale associata alla maternità in età fertile. Esso misura quanto la condizione di avere figli piccoli incida sulla probabilità di essere occupate. Un valore inferiore a 1 indica che le madri con figli piccoli lavorano meno frequentemente delle donne senza figli, segnalando potenziali ostacoli legati alla conciliazione vita-lavoro, all'accesso a servizi di cura o a discriminazioni indirette.

I dati per il 2024 mostrano che in Puglia questo rapporto è pari a 0,881, mentre in Italia è pari a 0,754. Ciò significa che in Puglia le donne con figli in età prescolare lavorano in misura pari all'88,1% rispetto alle donne senza figli, mentre nel complesso del Paese tale valore si ferma al 75,4%. La Puglia, pur con un mercato del lavoro generalmente più debole, presenta dunque un dato in apparenza migliore.

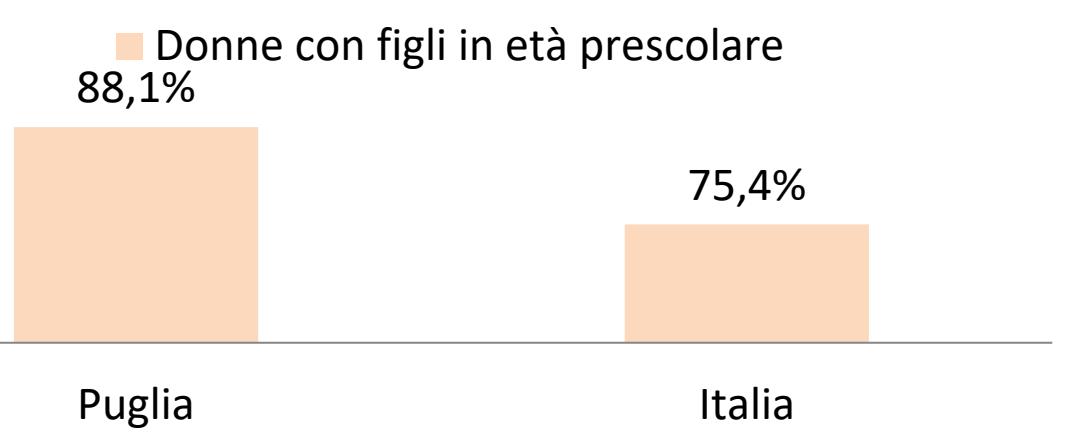


Figura 4 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli. Puglia e Italia. Anno 2024.

Tuttavia, questa lettura va contestualizzata. Un rapporto più elevato non necessariamente indica un contesto più favorevole alla maternità: potrebbe riflettere un basso livello occupazionale generale tra tutte le donne, tale per cui la penalizzazione relativa tra le due categorie (con figli vs senza figli) risulta attenuata. In altri termini, la minore occupazione delle donne senza figli in Puglia, rispetto al dato nazionale, potrebbe ridurre la distanza relativa rispetto alle madri con figli piccoli. Nel confronto tra Puglia e Italia emerge quindi una differenza di +12,7 punti percentuali nel rapporto, che pone la regione apparentemente in una posizione più equa sotto questo specifico profilo. Tuttavia, questo non implica un'effettiva maggiore inclusività del mercato del lavoro pugliese nei confronti delle madri, bensì va interpretato in relazione al livello occupazionale strutturalmente più basso tra tutte le donne della regione.

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro (Figura 5) è un indicatore composito che misura la quota di persone potenzialmente disponibili a lavorare ma che, pur non essendo disoccupate in senso stretto, si trovano in una condizione di non piena partecipazione. Include sia i disoccupati che parte degli inattivi cosiddetti “potenziali” (es. coloro che sarebbero disponibili a lavorare ma non cercano attivamente). L’indicatore è rilevante per cogliere forme latenti di esclusione dal mercato del lavoro, particolarmente diffuse tra le donne e nei contesti territoriali meno dinamici.

Nel 2024, i dati evidenziano che in Puglia il tasso di mancata partecipazione al lavoro è pari al 17,2% tra gli uomini e al 27,9% tra le donne. In Italia, invece, si registrano valori più contenuti: 11,3% per gli uomini e 15,9% per le donne. Il confronto mette in evidenza un’incidenza sensibilmente più elevata in Puglia per entrambi i generi, ma soprattutto per le donne, per le quali la quota supera di oltre 12 punti percentuali la media nazionale.

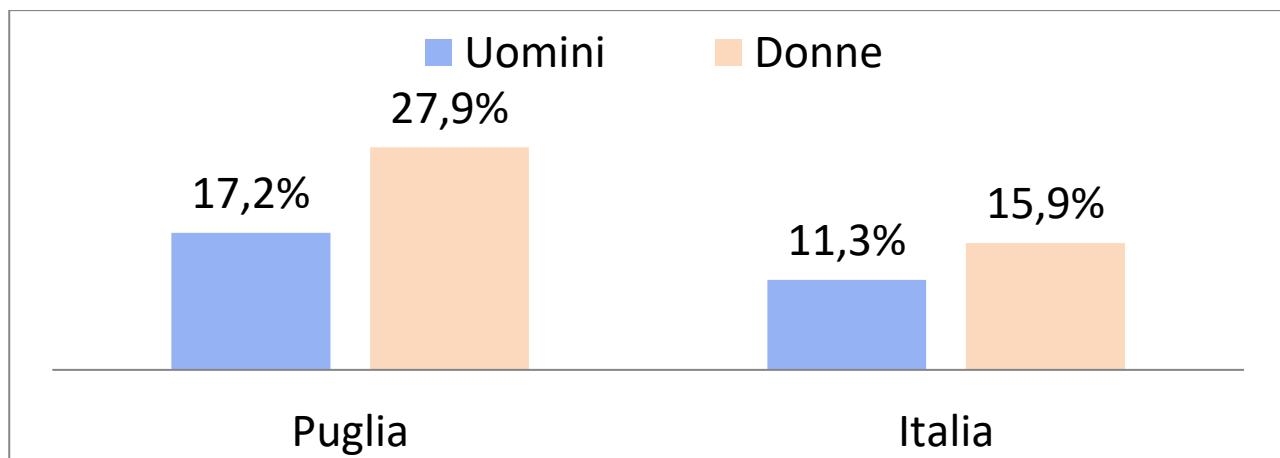


Figura 5 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

In Puglia, il divario di genere nella mancata partecipazione è pari a 10,7 punti percentuali, con una prevalenza nettamente superiore nella componente femminile. Questo divario suggerisce una condizione strutturale in cui le donne, più degli uomini, si trovano ai margini del mercato del lavoro, spesso senza una partecipazione attiva né nella ricerca né in attività produttive formali, pur essendo potenzialmente disponibili a lavorare. A livello nazionale, il divario tra donne e uomini è pari a 4,6 punti percentuali, un valore sensibilmente più contenuto che lascia presupporre un contesto più favorevole, o quantomeno meno sbilanciato, nella distribuzione di genere della partecipazione latente al lavoro.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario è dunque di 6,1 punti percentuali, e risulta indicativa di una più marcata asimmetria regionale nel rapporto tra donne e mercato del lavoro, in particolare nella componente inattiva potenzialmente disponibile a lavorare.

Gli occupati sovraistruiti

L'indicatore relativo agli occupati sovraistruiti (Fig. 6) misura la quota di lavoratori che, pur essendo impiegati, possiedono un livello di istruzione superiore a quello normalmente richiesto per la professione svolta. Si tratta di una misura del disallineamento tra formazione e fabbisogno occupazionale ed è spesso interpretato come segnale di inefficienza del mercato del lavoro, di sotto-utilizzo del capitale umano e, in certi contesti, anche di difficoltà nell'incontro tra domanda e offerta qualificata.

Nel 2023, i dati mostrano che in Puglia la quota di occupati sovraistruiti è pari al 24,3% tra gli uomini e al 29,8% tra le donne. A livello nazionale, i valori sono rispettivamente 25,4% per gli uomini e 29,4% per le donne. La differenza tra i generi è presente in entrambi i contesti, ma è più marcata in Puglia, dove la distanza tra uomini e donne raggiunge i 5,5 punti percentuali, rispetto ai 4,0 punti osservati a livello italiano.

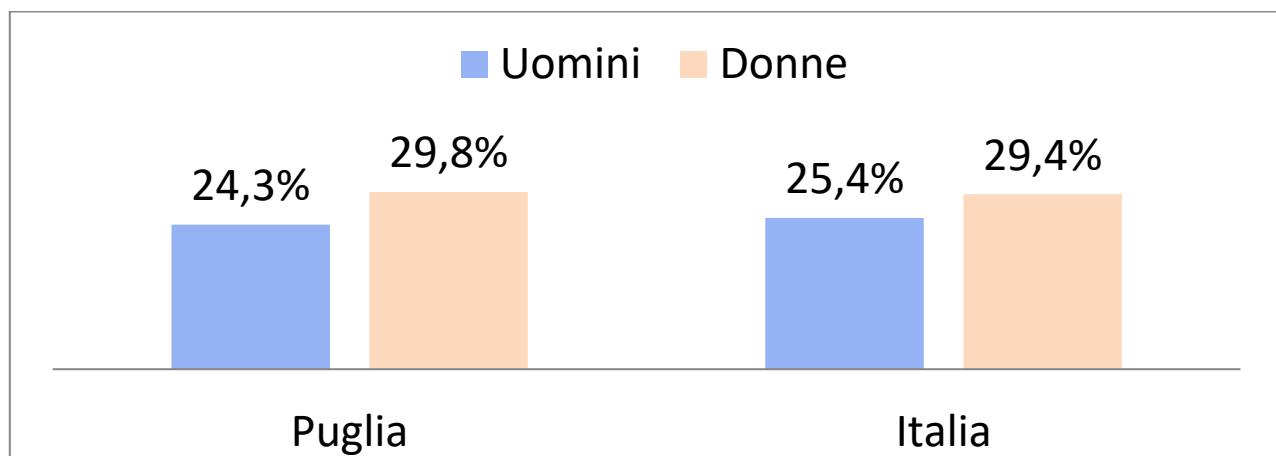


Figura 6 - Occupati sovraistruiti per genere. Puglia e Italia. Anno 2023.

Il dato pugliese evidenzia come il fenomeno della sovraistruzione sia leggermente meno diffuso tra gli uomini rispetto alla media nazionale, mentre risultati paragonabili tra le donne. Questo suggerisce che, sebbene vi siano lievi miglioramenti relativi nel posizionamento degli uomini sul mercato del lavoro regionale rispetto al dato medio italiano, le donne pugliesi risultano ancora fortemente penalizzate, con una maggiore probabilità di essere impiegate in mansioni inferiori al proprio livello formativo.

La differenza di genere nel fenomeno della sovraistruzione è un indicatore rilevante anche dal punto di vista qualitativo dell'occupazione: non solo le donne accedono meno frequentemente al lavoro (come emerso dai precedenti indicatori), ma quando vi accedono è più probabile che si trovino in posizioni che non valorizzano appieno le competenze acquisite. Questo rappresenta un doppio svantaggio, sia in termini di sviluppo professionale che di ritorno economico dell'investimento in formazione.

Dal confronto con l'Italia emerge che la Puglia presenta una leggera attenuazione del fenomeno tra gli uomini (-1,1 punti percentuali rispetto alla media nazionale), ma un'intensificazione tra le donne

(+0,4 punti). Tuttavia, il dato più significativo è che il divario di genere pugliese supera quello italiano, segnalando una maggiore distanza nella qualità dell'inserimento professionale tra i sessi nella regione.

La percezione di insicurezza dell'occupazione

L'indicatore relativo alla percezione di insicurezza dell'occupazione (Fig. 7) misura la quota di lavoratori occupati che dichiarano di ritenere probabile la perdita del proprio posto di lavoro nei mesi successivi. Si tratta di un parametro soggettivo, ma estremamente rilevante per comprendere la stabilità percepita dell'impiego e l'efficacia del sistema economico nel garantire continuità lavorativa. L'insicurezza percepita può influire negativamente sulla propensione al consumo, sull'investimento in capitale umano e sul benessere individuale.

I dati rivelano che in Puglia, nel 2024, il 3,8% degli uomini e il 4,7% delle donne occupate dichiarano di percepire un'elevata probabilità di perdere il proprio lavoro. A livello nazionale, la quota è pari al 2,9% per gli uomini e al 3,6% per le donne. In entrambi i contesti si registra una maggiore insicurezza percepita tra le donne, ma i valori assoluti risultano più alti in Puglia per entrambi i generi. Il divario di genere nella percezione di insicurezza in Puglia è pari a 0,9 punti percentuali, contro 0,7 punti a livello nazionale. Sebbene le differenze possano sembrare modeste in termini assoluti, esse assumono significato nel contesto della maggiore fragilità complessiva del mercato del lavoro regionale. La componente femminile, già penalizzata da tassi di occupazione più bassi e da una maggiore incidenza della sovraistruzione, percepisce anche una più alta precarietà nella stabilità lavorativa. Dal confronto territoriale emerge che la Puglia presenta livelli più elevati di insicurezza percepita rispetto alla media italiana, con una differenza di 0,9 punti percentuali per gli uomini e di 1,1 punti percentuali per le donne. Questo dato conferma un contesto occupazionale regionale percepito come più instabile e potenzialmente più esposto a interruzioni o contratti non stabili.

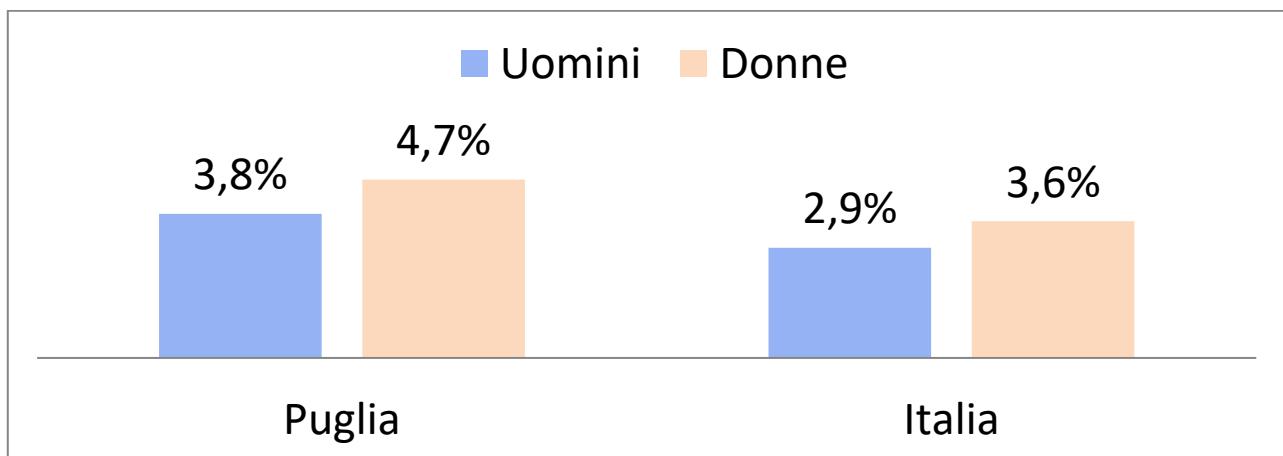


Figura 7 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere risulta quindi contenuta (0,2 punti percentuali), ma il dato complessivo suggerisce una percezione diffusa di fragilità del mercato del lavoro pugliese,

particolarmente sentita dalle donne. Tali percezioni, pur non sempre associate a dati oggettivi di instabilità contrattuale, influenzano negativamente il comportamento economico delle famiglie e le aspettative di mobilità sociale.

Il part-time involontario

In Figura 8 è riportato l'indicatore del part-time involontario, che misura la quota di lavoratori a tempo parziale che dichiarano di svolgere un impiego part-time non per scelta personale, ma per l'impossibilità di reperire un'occupazione a tempo pieno. Questo parametro è utile per comprendere la qualità e la stabilità dell'occupazione, evidenziando forme di sottoccupazione e disallineamento tra le preferenze dei lavoratori e le opportunità offerte dal mercato del lavoro. Il fenomeno è particolarmente diffuso tra le donne, spesso in relazione alle difficoltà di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari.

In Puglia, nel 2024, il part-time involontario riguarda il 5,8% degli uomini occupati e il 17,2% delle donne. A livello nazionale, le corrispondenti percentuali sono 4,6% per gli uomini e 13,7% per le donne. In entrambi i contesti si osserva un marcato squilibrio di genere, ma i valori regionali risultano più elevati, segnalando una maggiore diffusione del fenomeno in Puglia.

Il divario di genere nella regione è pari a 11,4 punti percentuali, mentre a livello nazionale si attesta a 9,1 punti. Questo suggerisce che in Puglia non solo il part-time involontario è più frequente, ma la disparità tra uomini e donne è ancora più accentuata. La componente femminile, già caratterizzata da un tasso di occupazione più basso e da maggiore insicurezza percepita, si trova anche più frequentemente in condizioni di sotto-utilizzo del proprio potenziale lavorativo.

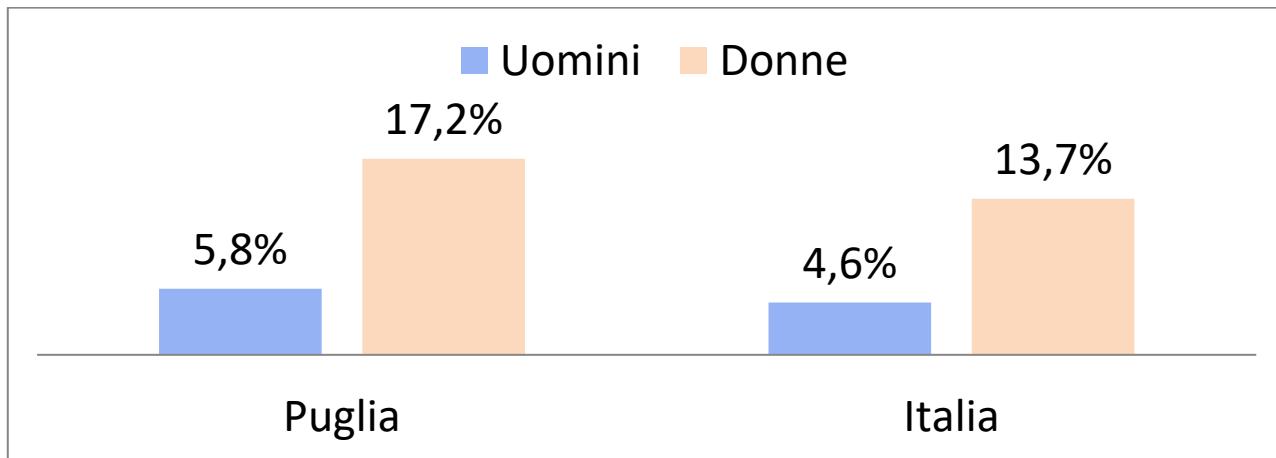


Figura 8 - Part-time involontario per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

Dal confronto territoriale emerge che in Puglia il part-time involontario è più diffuso di circa 1,2 punti percentuali tra gli uomini e di 3,5 punti tra le donne rispetto alla media italiana. Questo conferma la maggiore incidenza di forme di occupazione precaria o non soddisfacente, soprattutto nella componente femminile, e riflette un sistema economico regionale con un'offerta occupazionale più limitata, spesso concentrata in settori e ruoli a bassa intensità contrattuale.

Infine, la differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è pari a 2,3 punti percentuali, a conferma di una condizione territoriale più critica rispetto alla media nazionale. Tale situazione richiama l'attenzione su una duplice fragilità: da un lato la scarsità di contratti a tempo pieno, dall'altro la strutturale concentrazione del lavoro femminile in occupazioni meno stabili e flessibili.

Gli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni

L'indicatore relativo agli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni, riportato in Figura 9, misura la quota di lavoratori che, pur impiegati con contratti temporanei, si trovano in questa condizione da un periodo prolungato. Si tratta di una forma di precarietà cronica, che evidenzia non solo l'instabilità contrattuale, ma anche la difficoltà di transizione verso forme di impiego più stabili. Questo indicatore è utile per analizzare la qualità e la durata dell'inserimento occupazionale, con particolare attenzione alle dinamiche di segmentazione del mercato del lavoro.

Nel 2024, i dati mostrano che in Puglia il 29,4% degli uomini e il 29,9% delle donne occupate con contratti a termine si trovano in questa condizione da almeno cinque anni. A livello nazionale, le percentuali corrispondenti sono 19,7% per gli uomini e 19,1% per le donne. Tali valori indicano una maggiore incidenza del fenomeno nella regione rispetto alla media italiana, con un livello particolarmente elevato e pressoché simmetrico tra i generi.

In Puglia, il divario di genere è minimo, pari a 0,5 punti percentuali, suggerendo che il fenomeno della precarietà lavorativa di lunga durata colpisca in modo simile uomini e donne. Tuttavia, la gravità del dato risiede nell'elevata incidenza complessiva, che riguarda quasi un terzo degli occupati a termine, segnalando una struttura del mercato del lavoro dove la transitorietà contrattuale tende a cristallizzarsi, impedendo il passaggio verso forme più tutelate e durature.

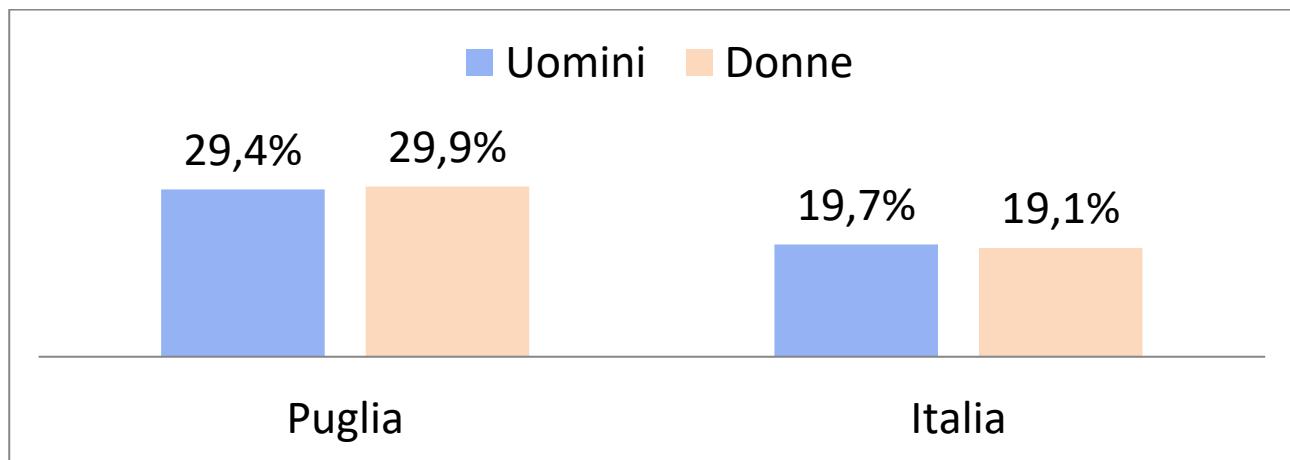


Figura 9 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

A livello nazionale, invece, il divario è anch'esso contenuto (0,6 punti percentuali), ma i livelli assoluti sono decisamente inferiori. La differenza tra Puglia e Italia è di +9,7 punti per gli uomini e di +10,8 punti per le donne, evidenziando una maggiore persistenza del lavoro temporaneo in Puglia, che coinvolge proporzionalmente più lavoratori in entrambe le componenti di genere.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è pressoché nulla, indicando una similarità nei pattern di disuguaglianza interna. Tuttavia, il livello elevato del fenomeno nella regione costituisce una criticità occupazionale strutturale, indipendentemente dal genere, che denota un mercato poco dinamico, con scarse opportunità di consolidamento contrattuale e carente mobilità ascendente.

I lavoratori della conoscenza

L'indicatore relativo ai lavoratori della conoscenza (Fig. 10) misura la quota di occupati impiegati in professioni ad alta qualificazione, tipicamente associate a competenze specialistiche, elevate responsabilità e attività intellettuali o creative. Rientrano in questa categoria, ad esempio, professionisti, tecnici, ricercatori, manager e altre figure centrali per l'economia della conoscenza. La diffusione di tali lavoratori rappresenta un proxy della qualità occupazionale e del grado di avanzamento strutturale del sistema produttivo di un territorio.

Nel 2024, i dati mostrano che in Puglia il 12,7% degli uomini occupati e il 26,3% delle donne rientrano nella categoria dei lavoratori della conoscenza. A livello nazionale, le percentuali sono 15,3% per gli uomini e 24,7% per le donne. Ne risulta un quadro articolato: in Puglia, la presenza femminile in ambiti professionali ad alta qualificazione è superiore rispetto a quella maschile e persino superiore al dato femminile medio nazionale. Al contrario, gli uomini pugliesi risultano sotto la media nazionale in misura significativa.

Il divario di genere in Puglia è di 13,6 punti percentuali, a favore delle donne. Questo scarto è rilevante e contro-tendenza rispetto alla maggior parte degli indicatori occupazionali, dove solitamente le donne risultano penalizzate. L'anomalia positiva è riconducibile a una maggiore concentrazione femminile in settori pubblici e dell'istruzione, tradizionalmente più accessibili alle donne con alti livelli di istruzione nella regione, mentre la componente maschile appare maggiormente occupata in ruoli meno qualificati o manuali.

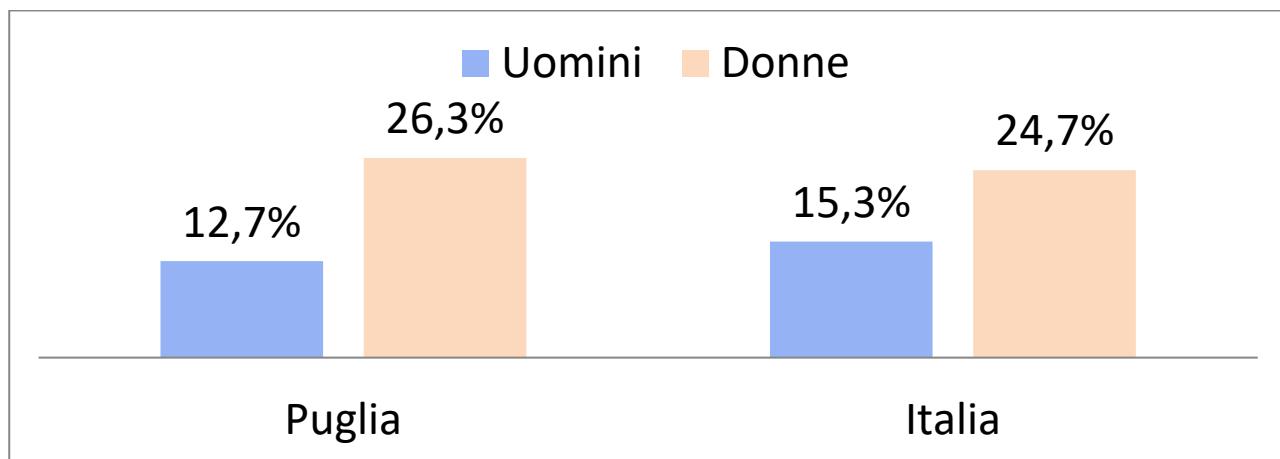


Figura 10 - I lavoratori della conoscenza per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

A livello nazionale, il divario tra donne e uomini è pari a 9,4 punti percentuali, anch'esso a favore delle donne, ma meno accentuato. Ciò indica che, pur in presenza di una tendenza generale alla



maggior incidenza femminile tra i lavoratori della conoscenza, la Puglia presenta una differenza più marcata, dovuta probabilmente a una segmentazione più netta delle opportunità professionali per genere.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è quindi di +4,2 punti percentuali, a conferma di una maggiore polarizzazione territoriale nelle opportunità di accesso alle professioni ad alta qualificazione.

I dati sopra riportati danno conto chiaramente del divario esistente fra i due sessi nel mondo lavorativo in Puglia e della disparità a carico delle donne.

I NEET

Sul fronte dell'istruzione e formazione si riporta quanto segue.

L'indicatore NEET (Not in Education, Employment or Training) misura la quota di giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione o aggiornamento professionale. È un indicatore chiave per valutare fenomeni di esclusione sociale, disconnessione dal mercato del lavoro e inefficienza nei meccanismi di transizione scuola-lavoro. La disaggregazione per genere consente di cogliere eventuali asimmetrie nella vulnerabilità giovanile e nell'accesso a opportunità formative o occupazionali.

In Figura 11 i dati mostrano che in Puglia, nel 2024, il 19,5% dei giovani uomini e il 23,4% delle giovani donne rientrano nella condizione di NEET. A livello nazionale, le rispettive percentuali sono 13,8% per gli uomini e 16,6% per le donne. In entrambi i contesti, le donne risultano più esposte al rischio di esclusione, ma le percentuali assolute sono sensibilmente più elevate in Puglia rispetto alla media nazionale, per entrambi i generi.

Il divario di genere in Puglia è pari a 3,9 punti percentuali, con una maggiore incidenza del fenomeno tra le giovani donne. Questo evidenzia una fragilità occupazionale e formativa più marcata per la componente femminile, verosimilmente legata a fattori strutturali come il carico familiare precoce, la discontinuità nei percorsi scolastici o la scarsa accessibilità ai servizi di orientamento e formazione.

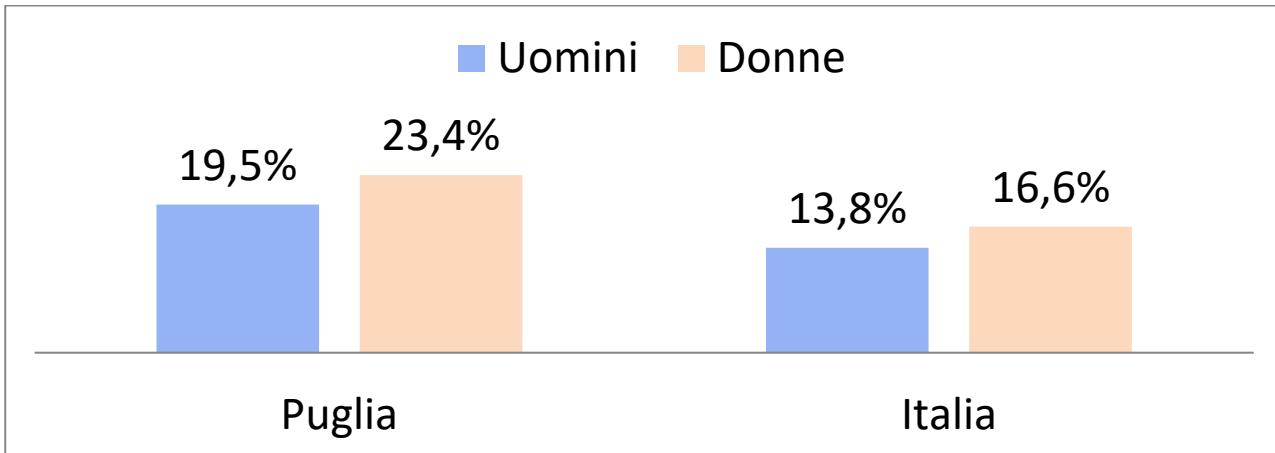


Figura 11 - I NEET (15-29 anni), giovani che non studiano e non lavorano, per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

A livello nazionale, il divario tra donne e uomini è di 2,8 punti percentuali, anch'esso a sfavore delle donne ma meno accentuato. Questo suggerisce che, pur essendo il fenomeno diffuso in tutto il Paese, la Puglia presenta un grado maggiore di disuguaglianza di genere anche rispetto all'esclusione giovanile.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è di +1,1 punti percentuali, ma ciò che risalta maggiormente è l'elevato scarto nei livelli assoluti: +5,7 punti per gli uomini e +6,8 punti per le donne, a conferma di una criticità generalizzata e sistemica nel contesto regionale, più che una semplice disparità tra generi.

I laureati e titoli terziari (25-34 anni)

L'indicatore relativo ai laureati e titoli terziari nella fascia di età 25-34 anni misura la quota di giovani adulti che hanno conseguito un titolo di studio universitario o equivalente (compresi ITS o altri percorsi terziari non universitari). Questo indicatore è cruciale per valutare il livello di istruzione superiore raggiunto dalla popolazione giovane e, indirettamente, la capacità del sistema formativo di rispondere alle esigenze di un'economia basata sulla conoscenza.

Nel 2024, i dati evidenziano che in Puglia il 17,2% degli uomini e il 28,6% delle donne tra i 25 e i 34 anni possiedono un titolo terziario. A livello nazionale, le percentuali salgono al 24,4% per gli uomini e al 37,1% per le donne. In entrambi i contesti si osserva una significativa prevalenza femminile nel conseguimento di titoli di studio superiori, ma la Puglia presenta livelli inferiori alla media nazionale, sia tra gli uomini che tra le donne.

Il divario di genere in Puglia è pari a 11,4 punti percentuali, con una netta prevalenza femminile nella partecipazione all'istruzione terziaria. Questo dato, coerente con tendenze consolidate, mostra una forte motivazione e impegno delle giovani donne pugliesi nel completare percorsi universitari o equivalenti, spesso in controtendenza rispetto agli ostacoli occupazionali successivi. Tuttavia, il livello complessivo, soprattutto tra gli uomini, rimane contenuto, indicando una debolezza strutturale nell'accumulazione di capitale umano di alta qualificazione.

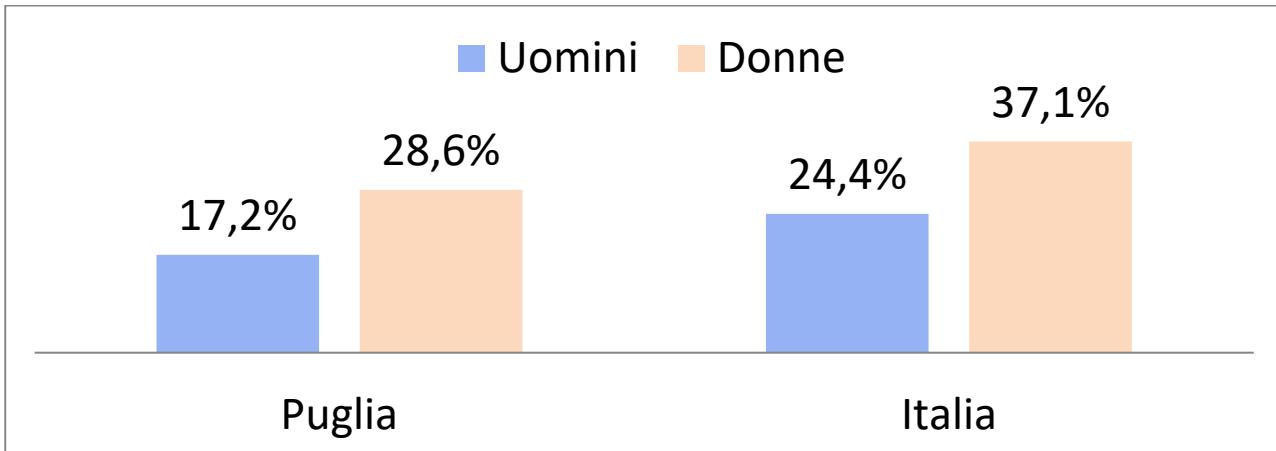


Figura 12 - Laureati e titoli terziari (25-34 anni) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

A livello nazionale, il divario di genere è di 12,7 punti percentuali, quindi lievemente più elevato, ma in un quadro di livelli assoluti più alti per entrambi i sessi. Questo evidenzia come la Puglia non solo sconti un minor livello medio di istruzione terziaria, ma anche una minore distanza di genere, il che può riflettere sia un freno complessivo alla partecipazione maschile, sia un parziale effetto di saturazione tra le donne.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è quindi di –1,3 punti percentuali, ma ciò che risalta è il forte scarto nei livelli assoluti: –7,2 punti per gli uomini e –8,5 punti per le donne, a dimostrazione del fatto che la regione si colloca in ritardo rispetto al panorama nazionale nella formazione terziaria dei giovani.

L'uscita precoce dal sistema di istruzione

L'indicatore di uscita precoce dal sistema di istruzione misura la quota di giovani tra i 18 e i 24 anni che hanno abbandonato precocemente il percorso scolastico o formativo, ossia che non possiedono un titolo di scuola secondaria superiore e non sono inseriti in percorsi di istruzione o formazione. Questo indicatore è strategico per valutare l'efficacia del sistema educativo nel trattenere i giovani fino al completamento di un ciclo formativo minimo, ritenuto essenziale per l'inserimento qualificato nel mercato del lavoro.

Nel 2024, i dati mostrano che in Puglia l'11,9% dei giovani uomini e il 7,9% delle giovani donne abbandonano precocemente il sistema di istruzione. A livello nazionale, i valori risultano pari al 12,2% per gli uomini e al 7,1% per le donne. In entrambi i contesti si osserva una maggiore incidenza del fenomeno tra i maschi, ma la Puglia registra valori leggermente inferiori alla media nazionale per gli uomini e superiori per le donne.

Il divario di genere in Puglia è pari a 4,0 punti percentuali, con una maggiore esposizione maschile al rischio di abbandono scolastico. Questo dato è in linea con la tendenza nazionale, dove il divario è pari a 5,1 punti percentuali, ma in Puglia la differenza è meno marcata, soprattutto a causa di una più alta incidenza del fenomeno tra le giovani donne rispetto alla media nazionale.

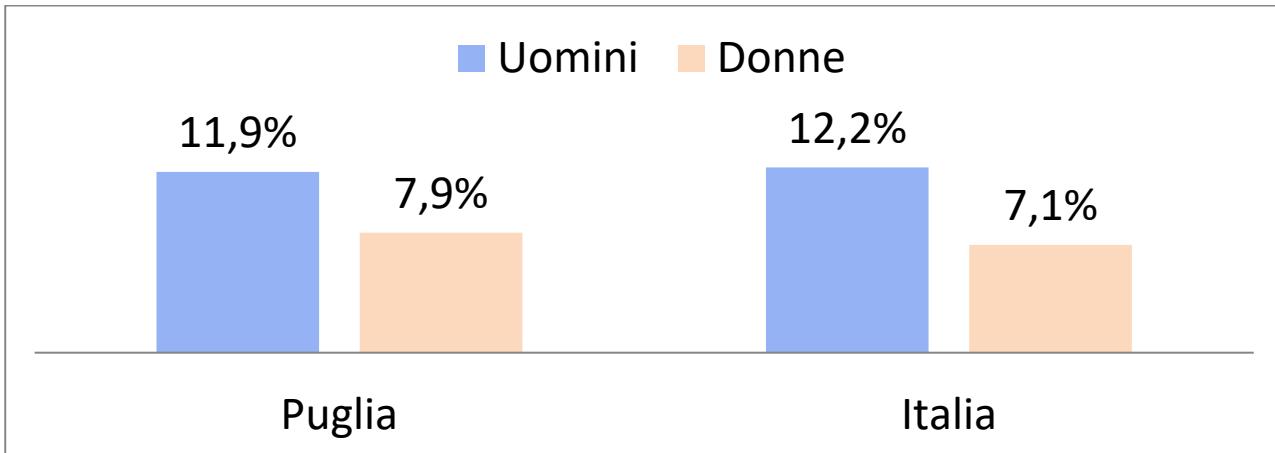


Figura 13 - Uscita precoce dal sistema di istruzione per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

Dal confronto emerge che in Puglia gli uomini presentano un tasso di uscita precoce leggermente inferiore alla media italiana (−0,3 p.p.), mentre le donne mostrano un tasso più elevato rispetto alla media nazionale (+0,8 p.p.). La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è pari a −1,1 punti percentuali, con una tendenza verso una maggiore omogeneità tra i sessi, ma non necessariamente in senso positivo, considerando l'aumento del fenomeno tra le donne pugliesi.

Questo quadro riflette una fragilità persistente del sistema educativo regionale, che, seppur in miglioramento rispetto al passato, continua a non garantire un completamento adeguato dei percorsi di studio per una quota significativa di giovani, con effetti potenzialmente negativi sulla loro futura occupabilità, mobilità sociale e partecipazione civica.

Le persone con almeno un diploma

L'indicatore relativo alla popolazione con almeno il diploma misura la quota di individui (tra i 25 e i 64 anni) che hanno conseguito almeno un titolo di istruzione secondaria superiore. Si tratta di un indicatore fondamentale per valutare il livello medio di istruzione di una popolazione adulta, il potenziale di competenze disponibili per il mercato del lavoro e le basi su cui costruire processi di aggiornamento e formazione continua.

Nel 2024, i dati in Figura 14, mostrano che in Puglia il 55,8% degli uomini e il 58,0% delle donne possiede almeno il diploma. A livello nazionale, le percentuali salgono al 64,0% per gli uomini e al 69,4% per le donne. Si osserva quindi un netto divario territoriale: in Puglia, i livelli di istruzione secondaria sono significativamente inferiori rispetto alla media italiana per entrambi i generi.

Il divario di genere in Puglia è pari a 2,2 punti percentuali a favore delle donne, che presentano una maggiore incidenza di titoli di studio di livello almeno secondario. Questo andamento è coerente con la tendenza nazionale, dove il divario di genere è ancora più marcato, pari a 5,4 punti percentuali, anch'esso a vantaggio delle donne. La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è quindi di −3,2 punti percentuali, a segnalare una minore distanza tra i generi nella regione, ma ciò avviene in un contesto complessivo di livelli più bassi per entrambi i sessi.

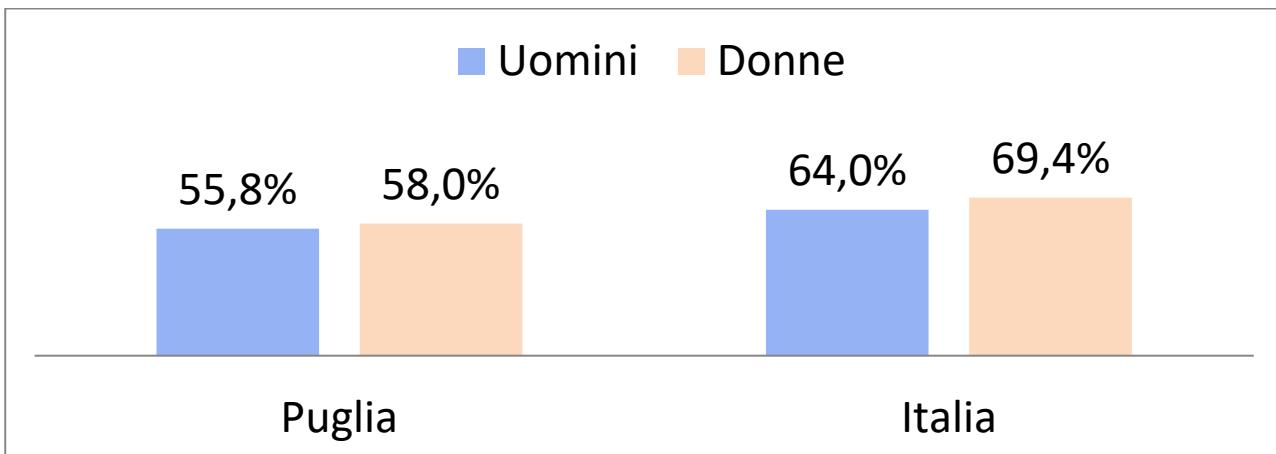


Figura 14 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

Il confronto evidenzia una distanza complessiva rispetto alla media nazionale: -8,2 punti percentuali per gli uomini e -11,4 per le donne.

Le competenze digitali almeno di base

L'indicatore delle competenze digitali almeno di base misura la quota di popolazione che possiede un insieme minimo di abilità digitali essenziali, quali l'uso consapevole di internet, la gestione delle informazioni online, la comunicazione digitale, l'utilizzo di software per la produttività e la sicurezza informatica. È un parametro chiave per valutare il grado di inclusione nella società dell'informazione e la capacità delle persone di partecipare pienamente alla vita economica, sociale e civica in un contesto sempre più digitalizzato.

Nel 2023, i dati presenti in Figura 15, evidenziano che in Puglia il 40,9% degli uomini e il 37,0% delle donne possiede competenze digitali almeno di base. A livello nazionale, le percentuali risultano superiori: 47,4% per gli uomini e 44,3% per le donne. In entrambi i contesti si rileva un divario di genere a favore della componente maschile, ma con una distanza territoriale significativa tra Puglia e Italia.

In Puglia, il divario di genere è pari a 3,9 punti percentuali, mentre in Italia è di 3,1 punti, sempre a favore degli uomini. Questo conferma che, anche nell'ambito delle competenze digitali, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, ma in Puglia il divario risulta più marcato, indicando una maggiore difficoltà nella diffusione paritaria delle competenze digitali di base.

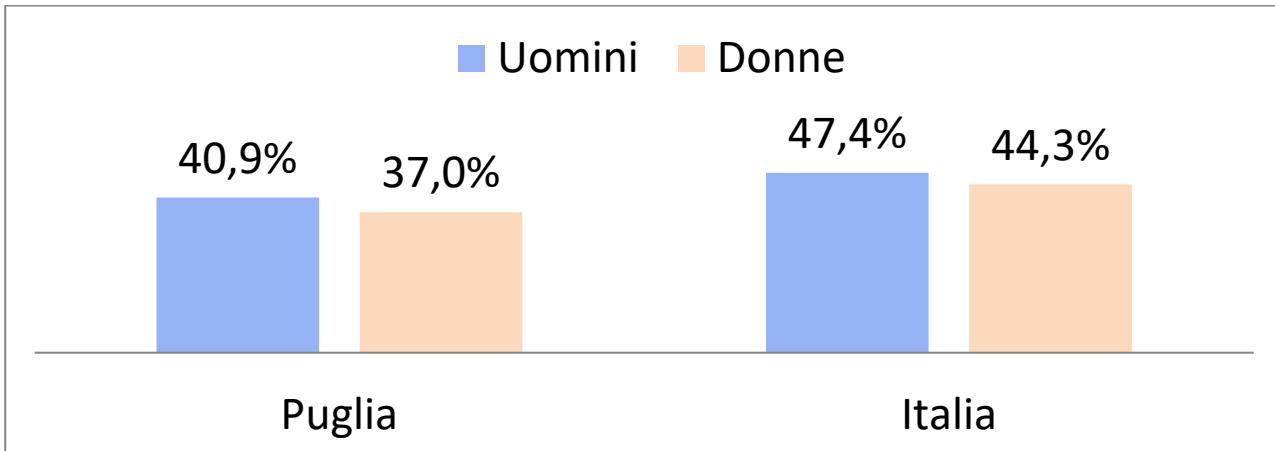


Figura 15 - Competenze digitali almeno di base per genere. Puglia e Italia. Anno 2023.

Dal punto di vista territoriale, si osservano differenze di –6,5 punti percentuali per gli uomini e –7,3 per le donne tra Puglia e Italia. Tali scarti rivelano una carente alfabetizzazione digitale nel contesto pugliese rispetto alla media nazionale, che interessa entrambi i generi ma con un impatto maggiore sulle donne, contribuendo a consolidare divari già presenti in altri ambiti della partecipazione socio-economica.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è di +0,8 punti percentuali, dato che segnala un peggioramento relativo nella regione rispetto alla media nazionale. Questo peggioramento, pur numericamente contenuto, riflette un quadro sistematico in cui la trasformazione digitale incontra ostacoli culturali, infrastrutturali e formativi, in particolare nel raggiungimento dell'equità di genere.

La competenza numerica non adeguata

L'indicatore relativo alla competenza numerica non adeguata misura la quota di studenti del terzo anno della scuola secondaria di primo grado che, nei test standardizzati, non raggiungono un livello sufficiente di padronanza nella matematica. Tali studenti si collocano nei livelli di apprendimento più bassi definiti dalle prove INVALSI e non riescono ad applicare conoscenze numeriche e matematiche elementari in contesti scolastici e di vita quotidiana. Questo indicatore è cruciale per monitorare la qualità dell'istruzione di base e l'equità del sistema scolastico, nonché per prevedere future difficoltà negli studi successivi e nel mercato del lavoro.

Nel 2024, i dati mostrano (Fig. 16) che in Puglia il 44,7% degli studenti maschi e il 51,9% delle studentesse di terza media non raggiunge un livello adeguato di competenza numerica. A livello nazionale, le percentuali corrispondenti sono 41,2% per i maschi e 47,0% per le femmine. In entrambi i contesti, le ragazze risultano più frequentemente in difficoltà rispetto ai coetanei maschi, ma la situazione pugliese appare più critica.

Il divario di genere in Puglia è pari a 7,2 punti percentuali, mentre in Italia è di 5,8 punti, sempre a sfavore delle ragazze. Questo scarto maggiore nel contesto pugliese evidenzia un più marcato squilibrio educativo di genere in ambito matematico già a conclusione del primo ciclo di istruzione,

suggerendo possibili condizionamenti socio-culturali e metodologici nella trasmissione delle competenze numeriche.

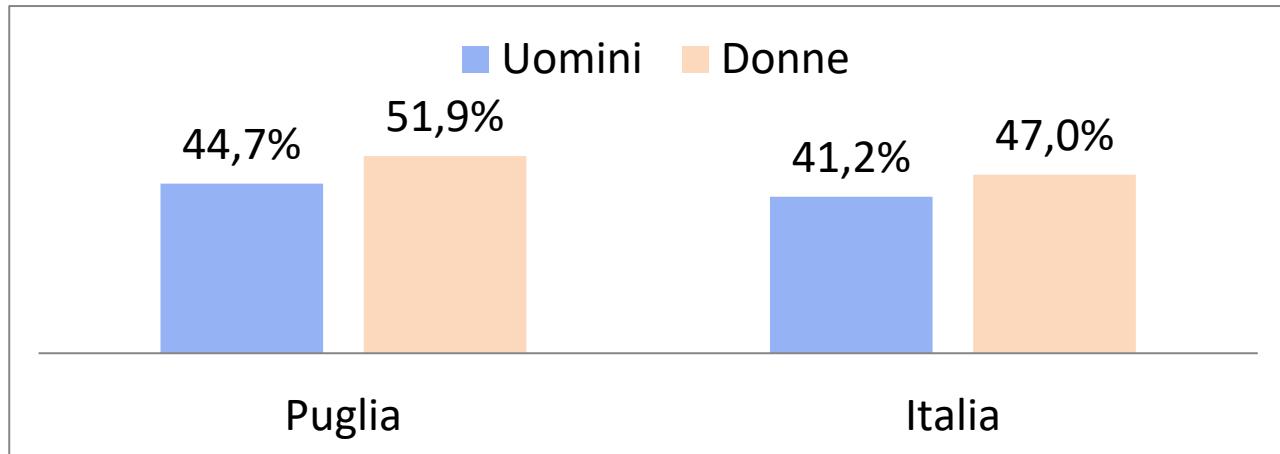


Figura 16 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

La differenza territoriale è anch'essa significativa: la Puglia presenta una incidenza più alta di competenze inadeguate rispetto alla media nazionale, con +3,5 punti per gli studenti maschi e +4,9 per le femmine. Questo riflette un ritardo strutturale nella qualità dell'istruzione matematica di base nella regione, che riguarda entrambi i generi ma con una maggiore penalizzazione per le ragazze.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è di +1,4 punti percentuali, che indica un peggioramento relativo delle disparità di genere nella regione rispetto al quadro nazionale.

La competenza alfabetica non adeguata

L'indicatore relativo alla competenza alfabetica non adeguata misura la quota di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado (terza media) che non raggiungono un livello sufficiente di padronanza della lingua italiana, così come rilevato dalle prove standardizzate INVALSI. Gli studenti collocati nei livelli più bassi non riescono a comprendere in modo efficace testi scritti, a inferire significati impliciti o a cogliere strutture testuali complesse. Questo indicatore è fondamentale per valutare la qualità dell'istruzione linguistica di base, la capacità di comprensione e la preparazione all'ingresso nei cicli scolastici successivi.

In Figura 17, i dati mostrano che in Puglia il 44,7% degli studenti maschi e il 37,0% delle studentesse non raggiunge un livello adeguato di competenza alfabetica. A livello nazionale, le percentuali risultano 44,4% per i maschi e 35,1% per le femmine. In entrambi i contesti territoriali si osserva una maggiore fragilità alfabetica tra i maschi, ma i livelli assoluti in Puglia risultano leggermente superiori rispetto alla media nazionale.

Il divario di genere in Puglia è pari a 7,7 punti percentuali, a favore delle ragazze, e a livello nazionale tale divario si attesta a 9,3 punti, anch'esso favorevole alla componente femminile. In entrambi i

casi, le studentesse ottengono risultati migliori, riflettendo una tendenza consolidata nei risultati scolastici in ambito linguistico. Tuttavia, il minor divario di genere in Puglia (–1,6 p.p. rispetto all’Italia) è dovuto non a migliori risultati dei ragazzi, ma a un livello più elevato di insufficienza anche tra le ragazze, che mostrano una prestazione inferiore rispetto alla media nazionale.

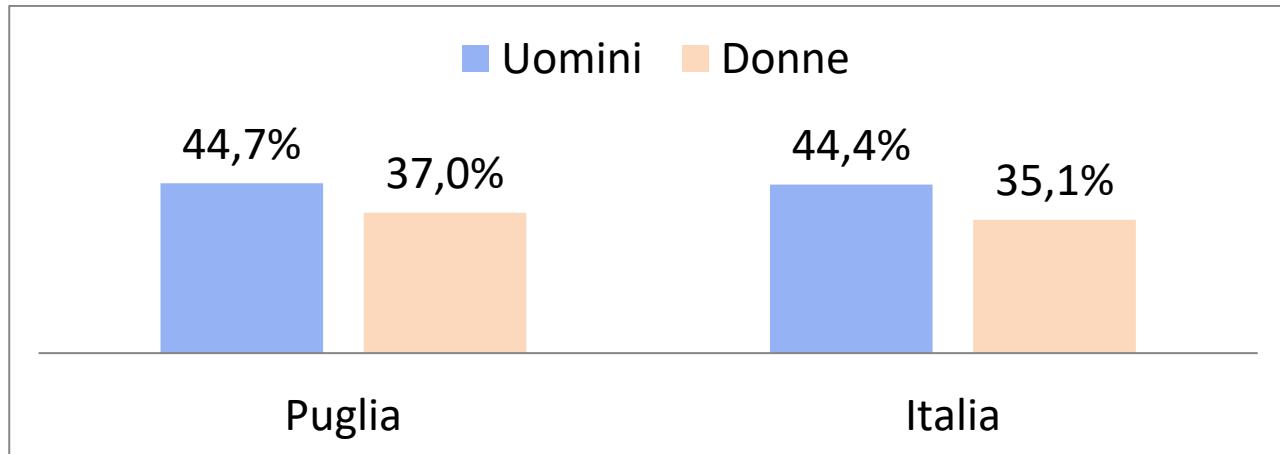


Figura 17 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024.

Dal punto di vista territoriale, si rilevano valori più alti in Puglia rispetto alla media italiana per entrambi i generi: +0,3 punti percentuali per i maschi e +1,9 punti per le femmine. Questo evidenzia una maggiore incidenza delle difficoltà nella comprensione del testo tra gli studenti pugliesi, che può riflettere criticità sistemiche legate alla qualità della didattica, al contesto socioeconomico o alla disponibilità di risorse educative.

La retribuzione lorda oraria per ora retribuita

L’indicatore della retribuzione lorda oraria per ora retribuita dei dipendenti in euro (media) rappresenta il compenso medio, prima delle trattenute fiscali e previdenziali, che un lavoratore dipendente riceve per ogni ora di lavoro. Questa media può variare a seconda di diversi fattori, come il settore di attività, il livello di inquadramento, l’età e il tipo di contratto.

La Figura 18 mostra che le retribuzioni in Puglia sono significativamente più basse rispetto alla media nazionale, sia per gli uomini che per le donne. Un lavoratore in Puglia guadagna in media 2,50€ in meno all’ora rispetto alla media nazionale maschile (12,9€ contro 15,4€). Si tratta di una retribuzione inferiore del 16,2%. Una lavoratrice in Puglia percepisce in media 2,10 € in meno all’ora rispetto alla media nazionale femminile (11,8€ contro 13,9€), con una retribuzione inferiore del 15,1%. Sia in Puglia che in Italia, gli uomini percepiscono una retribuzione oraria superiore a quella delle donne. Questo fenomeno è noto come *gender pay gap*. A livello nazionale, il divario retributivo tra uomini e donne è di 1,50€ all’ora (15,4€ vs 13,9€). In termini percentuali, le donne guadagnano in media il 9,7% in meno rispetto agli uomini. A livello regionale, il divario è di 1,10 € all’ora (12,9€ vs 11,8€). Percentualmente, la donna in Puglia guadagna l’8,5% in meno rispetto ai colleghi uomini. Il divario di genere percentuale pugliese (8,5%) è leggermente inferiore a quello medio nazionale

(9,7%). Questo non indica necessariamente una situazione di maggiore equità, ma potrebbe essere influenzato dalla compressione generale dei salari verso il basso.

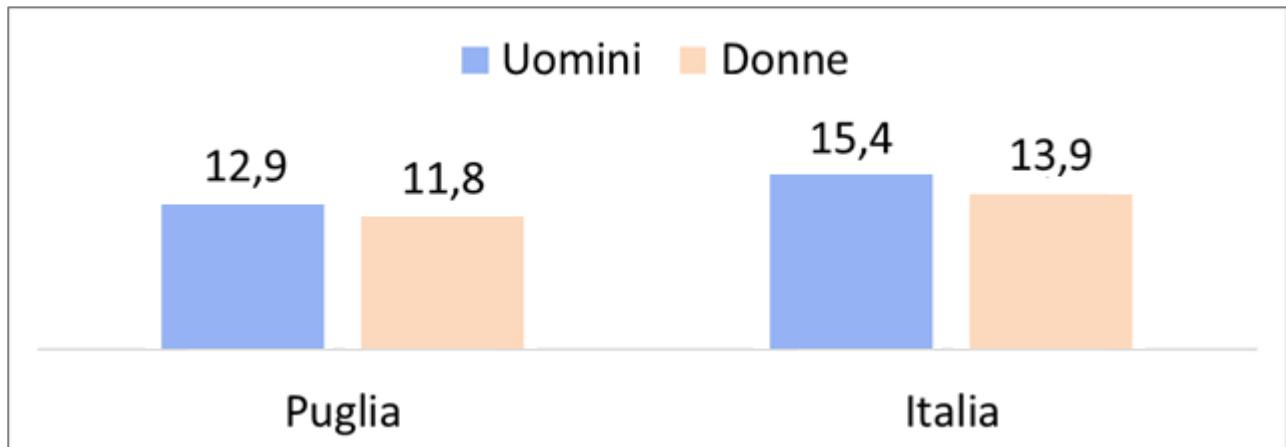


Figura 18 - La retribuzione lorda oraria per ora retribuita per genere. Puglia e Italia. Anno 2022 (media in euro)



Alcune considerazioni conclusive

In Puglia, gli indicatori rivelano un divario di genere marcato, soprattutto in ambito occupazionale. Le donne registrano tassi di occupazione più bassi, tassi di disoccupazione e mancata partecipazione più alti, maggiore diffusione del part-time involontario, minore percezione di sicurezza del lavoro. Tuttavia, emergono anche segnali di superiorità femminile nel campo dell'istruzione: le donne in Puglia raggiungono più frequentemente titoli di studio terziari e mostrano un'incidenza superiore tra i lavoratori della conoscenza, pur rimanendo penalizzate nella valorizzazione lavorativa di queste competenze. Questa discrepanza tra successo formativo e svantaggio occupazionale è sintomo di un sistema che non riesce a tradurre il capitale umano femminile in reale opportunità professionale, rappresentando una perdita significativa in termini di sviluppo regionale.

Gli indicatori relativi agli studenti pugliesi della scuola secondaria di primo grado mostrano una maggiore incidenza di competenze non adeguate sia in ambito alfabetico sia numerico rispetto alla media nazionale. Tali lacune sono presenti in entrambi i generi, con una penalizzazione più marcata per i ragazzi in ambito alfabetico e per le ragazze in ambito numerico, segno di una precoce segmentazione delle performance per genere.

Nonostante il contributo significativo delle donne nella formazione terziaria e nella presenza nei settori della conoscenza, gli indicatori evidenziano una mancata valorizzazione di tali risorse sul piano occupazionale. A ciò si aggiunge una forte incidenza della sovraistruzione e del lavoro precario di lunga durata, che compromettono la qualità dell'inserimento lavorativo anche tra i più istruiti.

Le evidenze raccolte richiedono un approccio sistematico, che coniungi politiche educative, formative, occupazionali e di welfare, e che agisca su più fronti: rafforzamento della scuola dell'obbligo e riduzione delle uscite precoci; valorizzazione delle competenze STEM, in particolare per le ragazze; sostegno alla transizione scuola-lavoro; incentivi all'occupazione stabile femminile; contrasto al mismatch e alla precarietà strutturale.

SEZIONE STATISTICA, Via G. Gentile, 52 - 70126 Bari

email: ufficio.statistico@regione.puglia.it

www.regione.puglia.it/ufficiostatistico

Per ricevere la nostra newsletter, puoi iscriverti cliccando [qui](#)