

GENDER POLICIES REPORT

2018

SINTESI

Roma 7 maggio 2019

Auditorium INAPP

Corso d'Italia, 33

Premessa

L'*INAPP Gender policies report* rappresenta un appuntamento annuale e ricorrente della programmazione 2018-2020.

L'obiettivo del Rapporto è fornire un quadro descrittivo e analitico (non di carattere congiunturale, ma strutturale) della configurazione del mercato del lavoro femminile in Italia e dell'adozione di policies aventi effetto diretto o indiretto in chiave di genere. Ovviamente non rappresenta la declinazione per genere dei rapporti istituzionali esistenti sul mercato del lavoro, ma ha come obiettivo quello di focalizzare l'attenzione, rispetto alla fotografia esistente del mercato del lavoro di uomini e donne, su alcune tematiche qualificanti i gap di genere e le determinanti gli squilibri di genere nella partecipazione economica e sociale.

La prospettiva da cui muove il rapporto è che il tema dell'occupazione femminile non sia più etichettabile come una questione "di donne" o semplicemente di "pari opportunità", ma rappresenti una questione che investe direttamente il processo di crescita del Paese. Dal momento che la ricchezza di un Paese si misura con il PIL (che dipende anche dal numero di ore lavorate e dalla loro produttività) non può non avere rilevanza il fatto che esista una quota di risorse umane *non affatto allocata* e una quota *non efficientemente allocata* rispetto alle proprie potenzialità e disponibilità nel mercato del lavoro.

La correzione di questa inefficienza, che ha carattere oramai strutturale, non risponde più – e non solo – ad obiettivi di equità e giustizia sociale – ma rappresenta una necessità, in un Paese con evidenti deficit di crescita e incapacità di riforme strutturali.

Gli effetti di un auspicabile incremento di occupazione femminile sono noti e ampiamente documentati¹ e poggiano sulla attestazione di un effetto moltiplicatore connaturato all'occupazione femminile. Investire sull'occupazione femminile significa innestare un circolo virtuoso di maggiori opportunità e crescita, perché l'aumento dell'occupazione delle donne comporta aumento della richiesta di servizi, aumento di alcuni consumi, miglioramento della performance delle imprese e del bacino di talenti dai quali selezionare il personale. Senza dimenticare che investire sull'occupazione femminile significa anche migliorare la qualità di vita della collettività, perché le famiglie *dual earner* sono più forti e meno esposte ai rischi di povertà e che più sicurezza e più reddito hanno un indubbio effetto indiretto sulle scelte di fecondità – grande criticità strutturale del nostro Paese.

¹ Solo per citarne alcuni: (EIGE): Investimenti specifici sull'aumento dell'occupazione femminile porterebbero ad un aumento del PIL europeo (GDP) tra il 6,1 e il 9,6% , rispetto all'aumento che si otterrebbe da un equivalente investimento generalizzato, stimato al 2,2%; (Casarico, Profeta 2010) L'ingresso di centomila donne nel mercato del lavoro porterebbe all' incremento di valore aggiunto pari allo 0,28% del PIL corrente; (Banca d'Italia): aumentare il tasso di occupazione femminile al 60% comporebbe un aumento del 9,2% a produttività invariata e del 6,5% se si considera l'effetto depressivo sulla produttività (minore qualificazione forza lavoro, rendimenti decrescenti); (Goldman Sachs): la parità di genere porterebbe a un aumento del PIL del 13% nell'Eurozona e del 22% in Italia.

Tuttavia, l'incremento dell'occupazione femminile, (fino al raggiungimento della parità nella partecipazione tra uomini e donne o fino al raggiungimento per la componente femminile del mercato del lavoro dei target richiesti dall'Ue) è stata sinora per il Paese una sfida persa. Probabilmente perché questo tema, più di molti altri, richiede un policy making *gender sensitive* che, preso atto che non esiste una soluzione univoca e risolutiva, sia in grado di adottare strategie multilivello, attive simultaneamente sul versante economico, fiscale, giuslavoristico, sociale e culturale. Questo approccio richiede l'abbandono dell'ottica del presentismo e della congiuntura per l'adozione di una *vision* di lungo periodo che possa contare su strumenti normativi finanziari adeguati, sostenibili, al di fuori della logica della sperimentabilità.

Affrontare il tema dell'occupazione femminile, infatti, significa confrontarsi con una problematica complessa, perché i fattori che limitano la partecipazione delle donne al mercato sono molteplici, di diversa natura e soprattutto tra loro fortemente correlati - attenendo alla dimensione di scelta soggettiva, ma anche di sistema, economica e culturale.

Stante queste premesse, il Rapporto guarda al mercato del lavoro di uomini e donne, con un'ottica di carattere strutturale.

Esistono alcuni elementi costanti che caratterizzano il mercato del lavoro italiano in ottica di genere e definiscono la debolezza "strutturale" della presenza delle donne nel mercato del lavoro. Nello specifico, si tratta di: gap di genere in tutti gli indicatori del mercato del lavoro (tassi di attività, tassi di occupazione, tassi di disoccupazione, inattività - a fronte comunque di tassi di attività e partecipazione femminile stabilmente in coda nelle graduatorie europee); di una "specificità femminile" nello scivolamento dall'occupazione all'inattività; di una prevalenza femminile nei lavori non standard, in un mercato del lavoro comunque segregato per genere, sia per settori e professioni che per posizioni gerarchiche; di un divario retributivo di genere costante. Inoltre, sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in maniera molto più incisiva che per gli uomini, incide la condizione familiare e la presenza di figli, nonché la disponibilità e accessibilità di servizi di supporto alla sempre più eterogenea funzione di cura. Elemento strutturale della forza lavoro femminile è inoltre la discontinuità occupazionale legata all'evento maternità, in un contesto in cui si registrano forti squilibri tra uomini e donne nella gestione dei tempi di lavoro e di cura, che incidono sul modello e sulle scelte di partecipazione al mercato del lavoro e in un contesto imprenditoriale ed organizzativo ancora fortemente dominato da pregiudizi e stereotipi di genere.

Tutti questi elementi concorrono stabilmente da circa 30 anni a configurare il modello di partecipazione femminile. Alcuni fattori sono stati aggravati dalla congiuntura della crisi economica ed occupazionale, ma per nessuno di essi la crisi può essere ritenuta meccanismo originante. La mancata risoluzione di queste criticità strutturali comporta non solo un effetto diretto sulla partecipazione o probabilità di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma presenta effetti altrettanto diretti - e di lungo periodo - sul sistema pensionistico. Infatti, a seguito della riforma del sistema previdenziale operata con L. 214 del 22 dicembre 2011, è entrato a regime per la costruzione della pensione il sistema contributivo, in base al quale sono proprio le

modalità e l'intensità della partecipazione al mercato del lavoro a determinare il quantum previdenziale. Tale situazione non è *gender neutral*, in quanto, senza correttivi o ipotesi di riequilibrio, il sistema contributivo comporta la cristallizzazione delle criticità strutturali della presenza femminile nel mercato del lavoro e la loro conseguente trasposizione nella sfera reddituale futura.

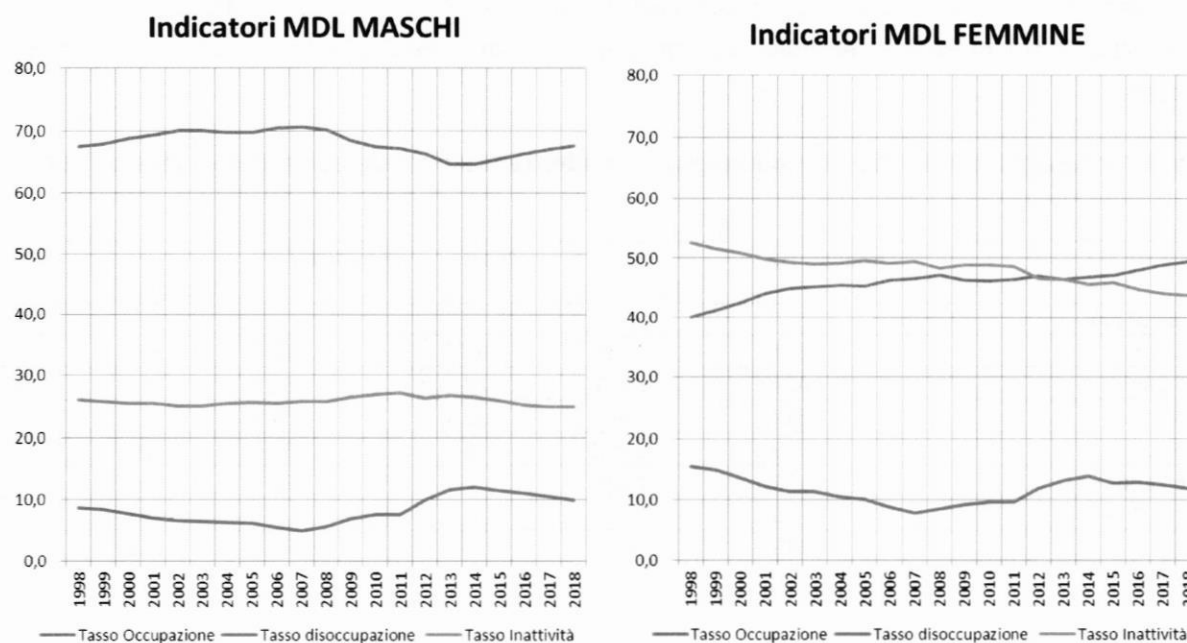
In quest'ottica, il Rapporto, sottraendosi all'analisi congiunturale degli andamenti del mercato del lavoro in ottica di genere e in apparente controtendenza rispetto alla raffigurazione di un mercato del lavoro femminile non toccato, anzi "migliorato" a seguito della crisi, evidenzia come il 2017-2018 non presenti alcuna novità di *carattere strutturale* per quanto riguarda l'occupazione femminile, quanto piuttosto la conferma della solidità dei fattori critici del mercato del lavoro femminile. Seppur a fronte di un incremento quantitativo di donne nel mercato del lavoro, assistiamo a valutazioni meno incoraggianti circa la qualità dell'occupazione registrata, il suo tasso di stabilità, la sua configurazione oraria e conseguentemente i livelli salariali. In sintesi, un modello che continua a perpetuare i fattori critici già citati e a lasciare aperti interrogativi sulla sostenibilità di lungo periodo e sull'impatto delle policy adottate.

Principali evidenze

L'esistenza di un mercato del lavoro duale tra uomini e donne è un dato strutturale del Paese, come evidenzia la serie storica di 30 anni di indicatori (fig.1). L'osservazione, apparentemente ovvia, consente tuttavia di collocare esattamente nell'orizzonte del contesto strutturale e non nella congiuntura economica i fattori critici connotanti l'occupazione femminile e conseguentemente suggerisce al policy maker di spostare lo sguardo dall'approccio spot o di breve periodo a quello di pianificazione - e valutazione - nel medio lungo periodo.

Il raffronto tra i due grafici sottostanti evidenzia alcuni elementi distintivi del mercato del lavoro duale: i valori più elevati nel mercato del lavoro maschile sono ascrivibili ai tassi di occupazione, mentre in quello femminile ai tassi di inattività. Nel caso del mercato del lavoro maschile, inoltre, sussiste mediamente una corrispondenza tra andamento dei tassi di occupazione e disoccupazione, nel senso che il passaggio dall'una all'altra condizione è piuttosto fluido, mentre nel caso del mercato del lavoro femminile si assiste al fenomeno della cd. "trappola dell'inattività", per cui il passaggio tra le due condizioni non è automatico. L'inattività, la non disponibilità alla ricerca di un lavoro, rappresenta una condizione risultante dal mix tra opportunità offerte, vincoli esterni e costo opportunità della scelta lavorativa femminile, ed esercita la sua funzione di "trappola" nell'ostacolare un accesso al lavoro e nel sottrarre all'assetto produttivo risorse potenziali, che fuoriescono dal mercato in via provvisoria o definitiva.

Fig. 1 Indicatori descrittivi del mercato del lavoro di maschi e femmine in Italia (1998-2018)



Fonte: Istat

In questo quadro si innesta l'analisi della situazione del mercato del lavoro di uomini e donne nel 2018. Una situazione che presenta alcuni specifici elementi di contesto. Fin dalla fase di ripresa della crescita del prodotto si è registrata una dinamica del numero di occupati decisamente più alta rispetto a quella del monte ore lavorate; la crescita dell'occupazione si è accompagnata quindi ad un crescente sottoutilizzo del lavoro (aumento part time involontario e diminuzione del numero medio di ore lavorate pro-capite) ma anche ad un aumento del mismatch di competenze nel generale processo di terziarizzazione dell'economia conseguente alla crisi economica. Sempre nel biennio 2017-2018 si è registrato inoltre il massimo storico di incidenza di lavoro a termine. Il sottoutilizzo del fattore lavoro ha, in ultima analisi, determinato una bassa crescita dei salari. In chiave di genere questo processo ha evidenziato che: al di là dell'aumento delle donne occupate, registrato dagli indicatori statistici, si confermano tutte le criticità strutturali del lavoro femminile:

- incidenza elevata di lavoro non stabile
- aumento del part time (anche involontario) e diminuzione delle ore lavorate;
- prevalenza in settori e bassa remuneratività comparativa (segregazione orizzontale) e in posizioni non apicali (segregazione verticale)
- persistenza della discontinuità occupazionale dovuta a carichi di cura (maternità e *sandwich generation*)

L'elevata incidenza di lavoro non stabile viene osservata sia rispetto alla misurazione comparativa dell'incidenza del tempo determinato (di seguito TD) sull'occupazione totale, sia con un focus specifico sul lavoro discontinuo – rappresentato in via esemplificativa da due istituti contrattuali: il contratto di prestazione occasionale e il libretto famiglia. Per entrambi si denota la assoluta sproporzione tra maschi e femmine sia come numero di lavoratori/trici, sia come monte ore lavorate.

Tab. 1 Occupati dipendenti a TD (in migliaia) e incidenza % sul totale per genere e classe di età

Classe di età	M			F		
	Occupati TD	Totale Occupati	% TD	Occupate TD	Totale Occupate	% TD
15-24 anni	321	534	60	228	352	65
25-34 anni	451	1.871	24	437	1.454	30
35-44 anni	312	2.694	12	304	2.196	14
45-54 anni	243	2.840	9	224	2.507	9
55-64 anni	113	1.616	7	77	1.437	5
65 anni e più	10	99	10	4	83	5
15 anni e più	1.449	9.653	15	1.274	8.028	16

Fonte: Istat

Tab. 2 Occupati dipendenti e occupati dipendenti a TD per genere e regioni (in migliaia) e incidenza % del TD sull'occupazione per genere e regioni

	M			F		
	Occupati totali	Occupati a TD	%TD	Occupate totali	Occupate a TD	%TD
Italia	9653	1449	15	8028	1274	16
Piemonte	712	91	13	685	87	13
Valle d'Aosta	21	4	17	20	3	17
Liguria	234	32	13	209	28	14
Lombardia	1867	204	11	1625	190	12
Trentino Alto Adige	196	30	15	189	39	21
Veneto	889	135	15	770	121	16
Friuli-Venezia Giulia	216	30	14	185	31	17
Emilia-Romagna	784	129	16	741	124	17
Toscana	588	88	15	579	90	16
Umbria	142	24	17	127	21	17
Marche	242	47	19	219	41	19
Lazio	1005	131	13	864	117	14
Abruzzo	213	34	16	151	28	18
Molise	41	6	14	32	4	13
Campania	768	127	17	472	90	19
Puglia	559	103	18	353	86	24
Basilicata	83	13	16	53	9	17
Calabria	234	48	21	160	38	24
Sicilia	633	132	21	404	90	22
Sardegna	227	41	18	190	36	19

Fonte: Elab. Inapp su Istat 2017

L'attenzione alla componente non stabile del lavoro e alla sua componente di occasionalità, in chiave di genere, ha una rilevanza notevole per il policy maker in quanto fornisce la misura di un impatto potenziale di tale forza lavoro – definibile come occupata solo entro certi limiti temporali – sul sistema di assistenza e di politiche passive a sostegno della condizione di non lavoro.

A fronte di un'incidenza media nazionale del TD sul totale degli occupati dipendenti per sesso del 15 – 16% si evince che la classe di età in cui tale formula contrattuale è prevalentemente applicata è quella giovanile (15-24 anni) sia per maschi (60%) che per femmine (65%). Nel caso dell'occupazione dipendente femminile, seppur più ridotta in valore assoluto rispetto alla componente maschile, in termini di incidenza percentuale del TD la quota è comparativamente più elevata di quella maschile, in tutte le fasce di età inferiori ai 54 anni, ma in particolar modo nelle fasce di età 15-24 e 25-34. Da un punto di vista territoriale, le regioni in cui viene nettamente superato il dato di incidenza media del TD sul complesso dell'occupazione sono per gli uomini Calabria e Sicilia, per le donne invece sono Calabria, Sicilia, Puglia e Trento.

Un aspetto rilevante da evidenziare, per descrivere la condizione di debolezza delle donne nel mercato del lavoro non è solo la limitatezza temporale del contratto e il regime orario ridotto, ma la caratteristica della discontinuità della prestazione, intesa come *pattern* di entrata e uscita dal mercato del lavoro sulla base di prestazioni di tipo occasionale. Esaminando, ad esempio, due tipologie di prestazioni occasionali quali il Contratto di prestazione occasionale² e il Libretto famiglia³ emerge il loro netto incremento nel biennio 2017-2018 soprattutto in relazione alla componente femminile - sia rispetto al numero di lavoratori coinvolti che nel numero di ore lavorate. Un incremento netto che consente di registrare tali persone come "occupate" ma che cela una specifica tipologia di occupazione che rafforza le criticità della partecipazione.

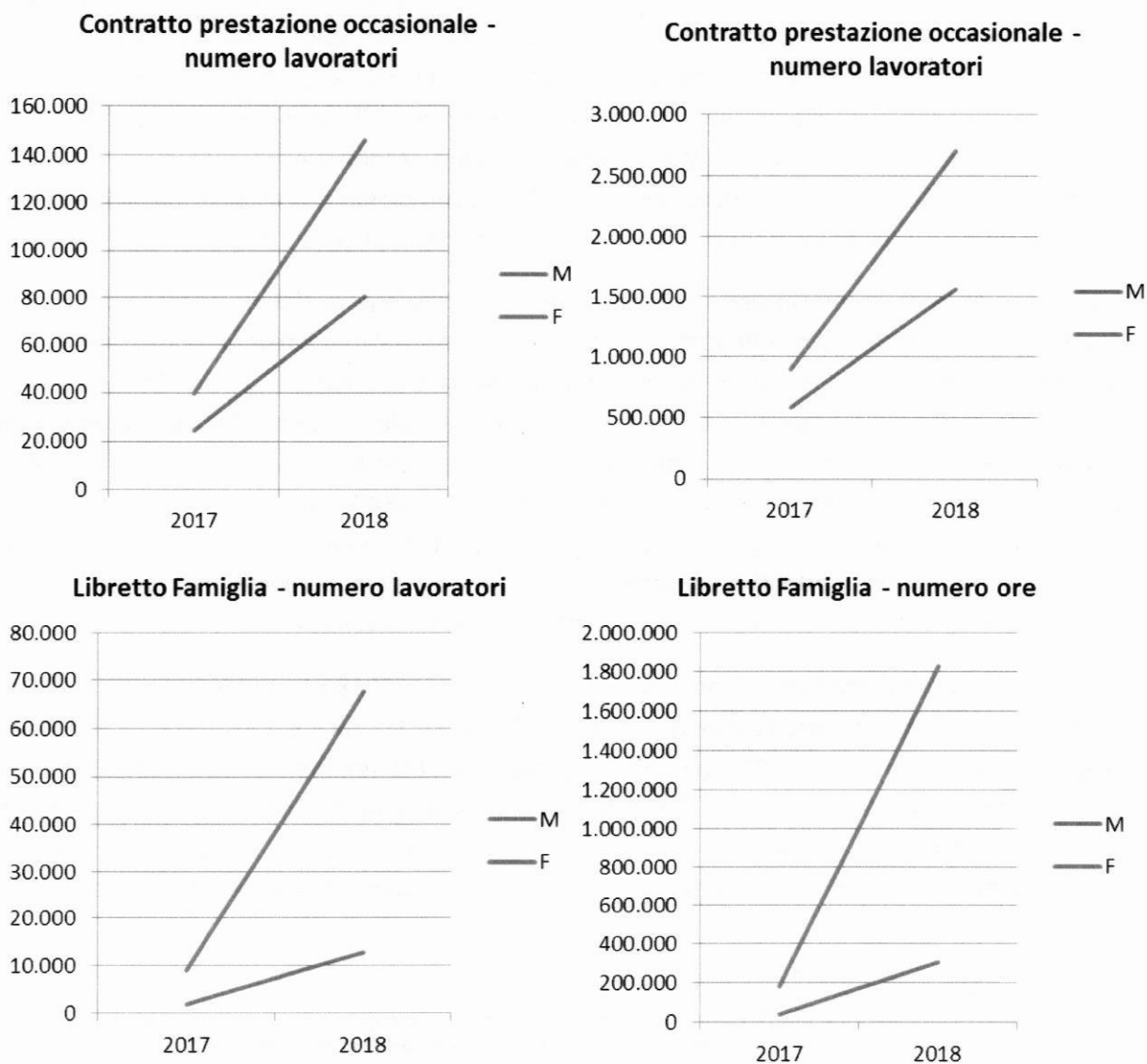
Per quanto riguarda il *contratto di prestazione occasionale*, al 2018 sono stati coinvolti 146.000 femmine e 80.425 maschi, per un monte ore di 2.710.211 per le prime e 1.565.683 per i secondi. Rispetto al *libretto famiglia* al 2018 sono state coinvolte 67.491 femmine contro i 12.655 maschi per un monte ore di 1.825.046 per le donne e 304.443 per gli uomini. Come si evince dalla tab.3, sia in termini di numero di lavoratori coinvolti che come numero di ore, il libretto famiglia ha rappresentato uno strumento di crescita imponente della componente femminile nel lavoro

² Il contratto di prestazione occasionale è rivolto a diverse categorie di utilizzatori, ognuno con propri limiti e caratteristiche peculiari: professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, pubbliche amministrazioni, enti locali, aziende alberghiere e strutture ricettive del settore turismo, onlus e associazioni che possono acquisire prestazioni di lavoro attraverso contratti di prestazione occasionale, per attività lavorative sporadiche e saltuarie, nel rispetto dei limiti economici previsti dalla norma. La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale è stata introdotta dall'articolo 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. In particolare, l'articolo 1, comma 368, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018) ha disposto alcune integrazioni al citato articolo, rendendo utilizzabile il sistema delle prestazioni occasionali per le prestazioni lavorative rese dagli steward negli stadi di calcio. Rientrano nell'ambito di applicazione delle modifiche normative apportate dall'articolo 1, comma 368, l. 205/2017 le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91. Infine, l'articolo 2-bis, decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, cosiddetto "Decreto dignità", introdotto in sede di conversione dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, ha apportato significative modifiche alla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale nell'ambito delle attività agricole, del turismo e degli enti locali. L'Inps ha fornito chiarimenti a tale proposito con la circolare INPS 17 ottobre 2018, n. 103.

³ La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia è stata introdotta dall'art. 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. Il libretto famiglia è rivolto alle persone fisiche che non esercitano attività professionale o d'impresa e che possono essere utilizzati dai soggetti che vogliono intraprendere attività lavorative in modo sporadico e saltuario. Gli utilizzatori possono acquisire prestazioni di lavoro attraverso il libretto famiglia, un libretto nominativo prefinanziato, composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, importo finalizzato a compensare attività lavorative di durata non superiore a un'ora. Cfr. circolare INPS 5 luglio 2017, n. 107.

discontinuo. Un dato che deve prestare attenzione è la forte concentrazione di tale tipologia lavorativa nella classe di età delle donne 30-50 anni.

Fig. 2 Contratto di prestazione occasionale e libretto famiglia. Andamento indicatori di applicazione per genere – 2017-2018 (v.a)



Fonte: Inps 2018

Tab.3 Contratto di prestazione occasionale e libretto famiglia. Indicatori di applicazione per genere e classe di età (anno 2018).

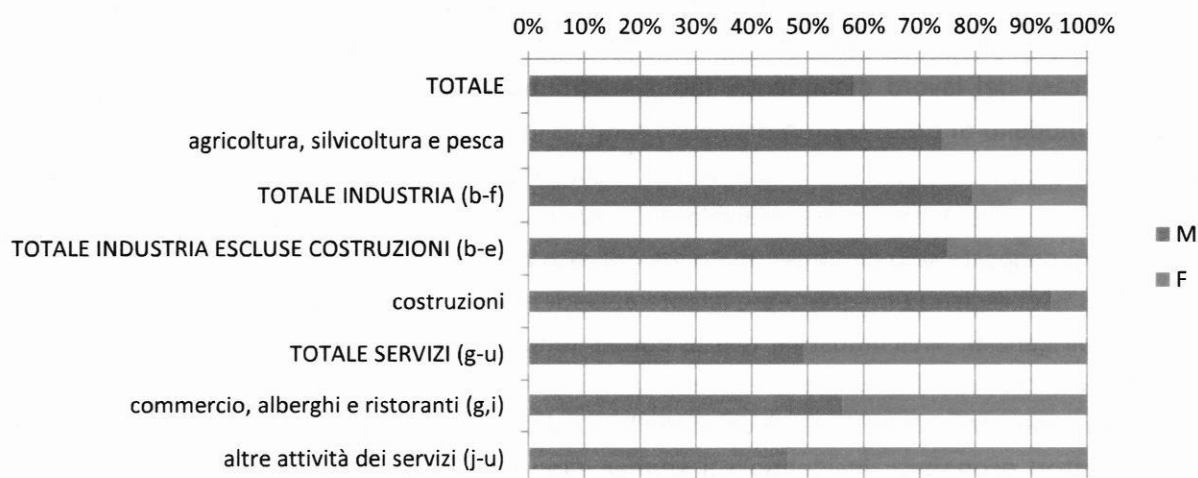
		Contratto prestazione occasionale			Libretto famiglia		
		Numero lavoratori	Importo lordo totale	Numero ore	Numero lavoratori	Importo lordo totale	Numero ore
M	Fino a 29	22.950	5.538.891	423.582	2.002	454.360	39.597
	30 - 50	26.685	6.730.764	491.744	4.584	945.590	76.572
	51 ed oltre	30.790	8.992.753	650.357	6.069	2.188.040	188.274
	TOTALE	80.425	21.262.407	1.565.683	12.655	3.587.990	304.443
F	Fino a 29	41.415	9.614.528	738.845	7.321	2.254.210	195.715
	30 - 50	63.541	15.878.061	1.191.615	29.771	6.688.130	605.999
	51 ed oltre	41.113	10.575.279	779.751	30.399	11.929.530	1.023.332
	TOTALE	146.069	36.067.867	2.710.211	67.491	20.871.870	1.825.046

Fonte: Inps

I fenomeni di **segregazione occupazionale** continuano a permanere sia per profili professionali (tab.4), sia per settori economici (fig.3) sia in modo congiunto tra entrambi (fig.4). Nel primo caso si evidenzia la cd. segregazione verticale (differente distribuzione di uomini e donne nella gerarchia professionale e nei ruoli apicali) e nel secondo caso la cd. segregazione orizzontale del mercato del lavoro a motivo del genere – (diversa allocazione tra uomini e donne nei settori economici).

Come evidenzia la tab.4 la concentrazione maschile nei profili professionali medio alti continua a rimanere un dato evidente (le donne sono solo il 30% dei dirigenti, il 45% dei quadri, il 19% degli imprenditori e il 35% dei liberi professionisti). La piramide organizzativa a cui corrispondono più elevati livelli retributivi continua ad essere *male oriented*, nonostante le donne presentino titoli di accesso parimenti validi o addirittura superiori.

Fig.3 Composizione di genere dei settori economici



Fonte: Istat 2017

Tab. 4 Occupati per genere e profilo professionale (v.a in migliaia e % donne)

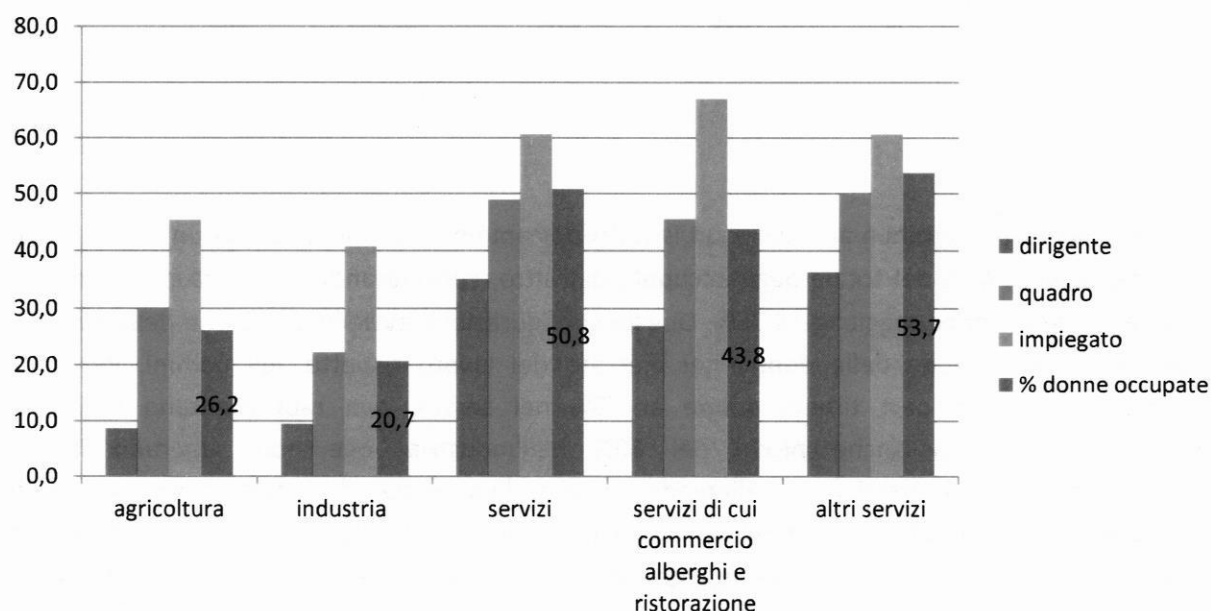
	M	F	TOT	% donne per profilo	% profilo sul totale occupate donne
Profilo professionale					
dirigente	276	122	398	30,7	1,3
quadro	671	549	1.220	45,0	5,7
impiegato	3.273	4.401	7.674	57,4	45,5
operaio	5.348	2.896	8.244	35,1	29,9
apprendista	82	55	138	40,1	0,6
lavoratore a domicilio	3	4	7	59,5	0,0
dipendenti	9.653	8.028	17.681	45,4	83,0
imprenditore	219	54	273	19,8	0,6
libero professionista	909	490	1.399	35,0	5,1
libero professionista senza dipendenti	758	437	1.196	36,6	4,5
libero professionista con dipendenti	151	53	203	26,0	0,5
lavoratore in proprio	2.306	782	3.088	25,3	8,1
lavoratore in proprio senza dipendenti	1.617	530	2.148	24,7	5,5
lavoratore in proprio con dipendenti	689	252	941	26,8	2,6
coadiuvante familiare	134	160	294	54,4	1,7
socio di cooperativa	17	9	27	35,0	0,1
collaboratore	111	150	261	57,4	1,6
indipendenti	3.696	1.646	5.342	30,8	17,0
TOTALE	13.349	9.674	23.023	42,0	

Elab. Inapp su Istat, 2017

La presenza femminile si conferma prevalentemente allocata nel settore dei servizi, (in misura tuttavia quasi corrispondente a quella maschile), mentre gli occupati uomini sono prevalentemente concentrati nell'industria e costruzioni e solo in seconda battuta nei servizi. Un dato strutturale anche questo, che trova conferma anche nell'annualità in esame. Permane e si consolida anche l'intersezione delle due forme di segregazione occupazionale di genere. Infatti, anche all'interno dei settori economici a prevalenza femminile, la gerarchia professionale e le posizioni apicali continuano ad essere prevalentemente maschili. La fig. 4, in particolare, evidenzia, come nel caso del lavoro dipendente, indipendentemente dalla quota di donne impiegate nel settore, il modello di presenza femminile sia sempre lo stesso: prevalenza del ruolo impiegatizio, seguito dal profilo di quadro e in ultimo dal livello dirigenziale. Nel settore dei servizi, dove la presenza femminile è comunque equivalente a quella degli uomini, le posizioni dirigenziali delle donne sono ricoperte solo da un terzo. Anche nel caso dell'agricoltura, ove l'incidenza femminile è solo del 26 %, si registra una quota prevalente delle donne nel profilo impiegatizio e solo l'8% nelle posizioni dirigenziali. Nell'industria, ove le donne sono il 20% degli occupate, si ripete lo stesso modello gerarchico professionale: prevalenza nei ruoli impiegatizi e solo il 9% ai livelli dirigenziali. La segregazione verticale pertanto è un modello persistente che si riproduce anche all'interno dei singoli settori economici, incidendo sul gender gap: le posizioni professionali apicali e meglio retribuite restano dominio maschile, sia nei settori *male intensive* - più remunerativi, ma anche

all'interno dei settori *female intensive*, comparativamente meno remunerativi. Ne risulta, quindi, una doppia penalizzazione delle donne in termini di redditività della propria presenza lavorativa. La segregazione di genere nel mercato del lavoro, pertanto, è un fenomeno di interesse del policy making non solo in ottica di equità di rappresentanza, ma soprattutto perché è una delle principali determinanti dei differenziali salariali tra uomini e donne.

Fig. 4 Occupate donne per settori economici e posizione nella gerarchia professionale, lavoro dipendente (incidenza %)



Fonte: Elab Inapp su Istat 2017

A queste due forme di segregazione si aggiunge anche la **segregazione oraria** perché all'interno di questo modello, comunque, le donne sono impiegate per monte ore inferiori.

Esaminando infatti l'occupazione sotto il profilo delle ore lavorate (tab.5), si evince una forte differenza di genere. Le donne (il 42% degli occupati totali) prevalgono numericamente sugli uomini nelle classi di ore lavorate 11-25 e 1-10, in tutte le classi di età, mentre gli uomini sono comparativamente prevalenti nelle classi orarie lunghe (40 ore e oltre) in tutta Italia, con punte più elevate laddove l'occupazione è più consistente. Questo dato conferma il modello di partecipazione lavorativa femminile che conta su un monte orario mediamente più ristretto, sia esso determinato da volontarietà che da involontarietà (v.oltre).

Tab. 5 Occupati per genere, ore lavorate e classe di età (v.a in migliaia)

		15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	Totale (15 e più)
1-10 ore	M	20	33	40	40	37	193
	F	27	69	102	117	69	398
11-25 ore	M	90	214	246	264	190	1.071
	F	116	414	692	771	416	2.447
26-39 ore	M	102	392	691	846	634	2.739
	F	72	392	714	904	600	2.719
40 ore	M	284	1.095	1.546	1.536	774	5.335
	F	124	509	643	621	289	2.215
41 ore e più	M	81	469	840	1.002	567	3.074
	F	33	166	255	313	185	981

Fonte: Istat 2017

Anche il **part time** continua ad essere un istituto tipicamente femminile. Se da un lato le donne rappresentano il 42% del totale degli occupati, dall'altro, considerando i soli occupati part-time, l'incidenza delle donne raggiunge il 76%. Questa configurazione avviene all'interno della già citata asimmetrica allocazione delle donne nel mercato del lavoro rispetto agli uomini. Per cui si registrano punte di part timers donne al 75% nei servizi, ove rappresentano il 50,8 % dell'occupazione, ma anche picchi del 60% nell'industria, ove non superano il 20% dell'occupazione complessiva. Analizzando invece l'incidenza del part time sul totale dell'occupazione (tab.6), la componente femminile incide per il 18,7% a fronte dell'8,7% degli uomini. La diffusione maggiore di questo istituto si realizza nei servizi, in particolare nel commercio, alberghi e ristorazione (25%), poi nell'agricoltura ed infine nell'industria. Tuttavia anche l'incidenza del part time maschile (seppur numericamente molto inferiore, l'8,7% degli occupati) segue questo modello (11,5% nei servizi, 9,4% agricoltura e 4% industria). Il che ricorda come la strutturazione stessa dei settori produttivi possa favorire la diffusione di forme di flessibilità oraria e contrattuale e quindi determinare conseguentemente scelte organizzative e contrattuali.

All'interno di questo tema ha rilevanza la specifica del part time involontario, ossia un regime orario non scelto come condizione reversibile prevista dalla norma, ma una condizione organizzativa e contrattuale imposta dal datore di lavoro. Nel generale processo di crescita degli occupati maschi e femmine in part time involontario (fig.5), legata soprattutto dal 2008 alle strategie di *labour hoarding* delle aziende, tuttavia nell'ultimo biennio la crescita della componente femminile è stata nettamente più rilevante (fig.6)

Tab. 6 Occupati Part time per genere e settore economico

	M			F		
	TP	TOT OCCUPATI	% M	TP	TOT OCCUPATE	% F
TOTALE	1.164	13.349	8,7	4.310	23.023	18,7
agricoltura, silvicoltura e pesca	60	643	9,4	119	871	13,6
TOTALE INDUSTRIA	189	4.746	4,0	472	5.986	7,9
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI	121	3.422	3,5	365	4.571	8,0
costruzioni	67	1.324	5,1	107	1.416	7,6
TOTALE SERVIZI	915	7.959	11,5	3.720	16.165	23,0
commercio, alberghi e ristoranti	337	2.663	12,6	1.183	4.738	25,0
altre attività dei servizi	578	5.296	10,9	2.537	11.427	22,2

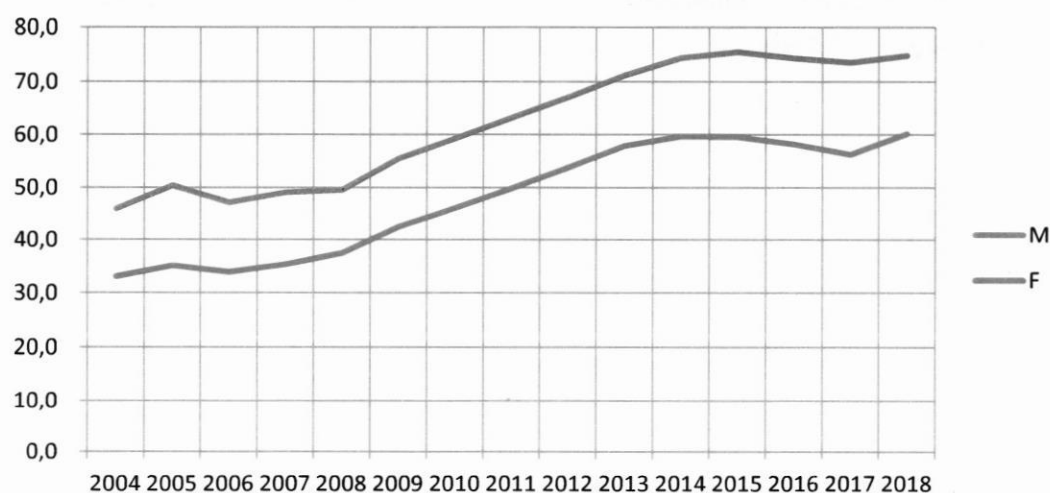
Fonte: Istat 2017

Tab 7 Occupati Part time INVOLONTARIO per genere e settore economico

	M	F	TOT	% donne
TOTALE	840	1.778	2.618	67,9
agricoltura, silvicoltura e pesca	45	38	83	45,6
TOTALE INDUSTRIA	126	123	249	49,6
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI	78	107	185	57,7
costruzioni	47	17	64	26,1
TOTALE SERVIZI	669	1.617	2.286	70,7
commercio, alberghi e ristoranti	253	527	780	67,5
altre attività dei servizi	416	1.090	1.506	72,4

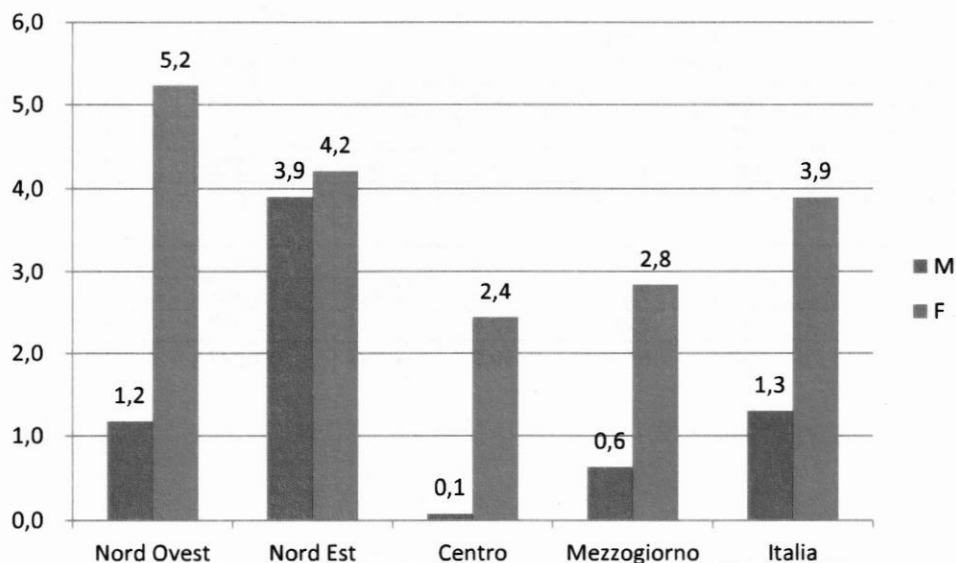
Fonte: Istat 2017

Fig. 5 Incidenza del numero di occupati in part time involontario sul totale degli occupati part-time per genere (2004-2018)



Fonte: Istat 2018

Fig. 6 Variazione % occupati in part time involontario per sesso e area geografica (2018 su 2017)



Fonte: Elab. Inapp su Istat 2018

Con specifica attenzione agli **incentivi al lavoro** dell'ultimo biennio (tab.8), seppur in presenza di un 40% di assunzioni di donne, nel complesso essi non hanno rappresentato uno strumento di azione positiva, nel senso di occasione per invertire quei trend prima esposti che originano i gap di genere nel mercato del lavoro. Il ricorso agli incentivi si è semplicemente innestato nell'ordinario scenario di criticità strutturali, riproducendone gli elementi distintivi: in chiave di instabilità contrattuale, la percentuale di donne assunte con contratto a tempo determinato sul totale dei beneficiari è molto più elevata di quella degli uomini (sono il 74% del totale, l'89% delle persone sino ai 29 anni, l'84% di quelle tra i 30 e i 49); le donne sono l'85% delle assunzioni stagionali e il 93% di quelle in somministrazione. In termini di segregazione oraria, inoltre, si conferma il ruolo dominante del part time. Di tutti gli uomini assunti, sono part time il 38%, mentre di tutte le donne assunte il part time copre il 64% (tab. 9).

Tab. 8 Numero assunzioni per sesso, tipologia contrattuale e tipologia di incentivo 2018

		Assunzioni a TI	Assunzioni a TD	Assunzioni in apprendistato	Assunzioni stagionali	Assunzioni in somministrazioni	Assunzioni con contratto intermittente	Totale	% F
Apprendistato	M	.	.	94.906	13.692	890	.	109.488	42,3
	F	.	.	67.197	12.674	362	.	80.233	
	TOT	.	.	162.103	26.366	1.252	.	189.721	
Occupazione sud	M	20.159	.	.	5	64	.	20.228	37,4
	F	12.064	.	.	.	15	.	12.079	
	TOT	32.223	.	.	5	79	.	32.307	
Esonero giovani	M	18.895	.	.	.	680	.	19.575	41,6
	F	13.623	.	.	.	304	.	13.927	
	TOT	32.518	.	.	.	984	.	33.502	
Altro	M	5.658	9.020	.	264	998	.	15.940	75,9
	F	7.357	25.420	.	1.513	15.883	.	50.173	
	TOT	13.015	34.440	.	1.777	16.881	.	66.113	
Nessuna agevolazione	M	374.605	1.012.098	.	182.334	414.718	143.197	2.126.952	40,4
	F	188.042	635.293	.	175.476	277.481	167.065	1.443.357	
	TOT	562.647	1.647.391	.	357.810	692.199	310.262	3.570.309	
TOTALE	M	419.317	1.021.118	94.906	196.295	417.350	143.197	2.292.183	41,1
	F	221.086	660.713	67.197	189.663	294.045	167.065	1.599.769	
	TOT	640.403	1.681.831	162.103	385.958	711.395	310.262	3.891.952	

Fonte: Inps 2018

Tab. 9 Numero assunzioni per genere, tipologia contrattuale e tipologia di incentivo 2018 – incidenza part time (%)

	M	di cui PT	% M PT	F	di cui PT	% F PT
Occupazione sud	20.228	8.821	43,6	12.079	8.514	70,5
Esonero giovani	19.575	5.698	29,1	13.927	7.263	52,2
Altro	15.940	6.647	41,7	50.173	33.107	66,0
TOTALE	55.743	21.166	38,0	76.179	48.884	64,2

Fonte: Inps 2018

Pur in presenza di una ridotta natalità, continua ad **incidere la condizione familiare sulla partecipazione** e sull'occupazione sia tra maschi e femmine che tra donne con figli e senza figli (tab.10). Nello specifico, i tassi di attività delle donne in coppia (sia con, sia senza figli) scendono di circa 20 punti percentuali rispetto ai corrispondenti tassi delle donne *single*; analoga dinamica si registra per i tassi di occupazione (il tasso di occupazione delle donne in coppia supera di poco il 50%, in entrambe i casi, a fronte di un 70% di donne *single* occupate, tra i 25 e i 64 anni).

Tab. 10 - Tassi di attività, occupazione e disoccupazione delle persone di 25-64 anni per genere, ruolo in famiglia e ripartizione geografica - Media 2017 (%)

RUOLO IN FAMIGLIA	Single		Monogenitore		Coniuge/convivente senza figli		Coniuge/convivente con figli		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tassi di attività										
Nord	87,0	81,2	84,2	81,7	80,1	62,8	91,8	68,8	88,1	70,3
Centro	86,9	80,8	84,4	78,9	82,6	62,3	91,1	65,3	88,1	68,4
Sud	75,7	63,3	74,8	55,2	72,7	40,4	83,7	41,2	80,3	44,4
ITALIA	84,0	76,7	81,5	72,5	78,8	56,6	88,7	57,9	85,6	61,3
Tassi di occupazione										
Nord	82,2	76,2	79,6	74,8	76,8	58,6	88,7	64,5	84,5	65,6
Centro	80,8	74,5	81,0	69,0	77,2	57,0	86,1	59,8	82,8	62,2
Sud	62,6	53,1	64,6	41,9	64,8	34,4	74,4	35,1	70,3	37,2
ITALIA	76,8	70,1	75,5	62,8	73,8	51,7	83,0	52,7	79,6	55,5
Tassi di disoccupazione										
Nord	5,5	6,1	5,4	8,5	4,2	6,7	3,3	6,3	4,1	6,7
Centro	7,1	7,8	4,0	12,5	6,5	8,5	5,4	8,5	6,0	8,9
Sud	17,3	16,2	13,6	24,0	10,8	15,0	11,1	14,8	12,4	16,2
ITALIA	8,6	8,6	7,3	13,4	6,3	8,7	6,4	9,0	7,0	9,5

Fonte: Istat

Mentre il tasso di attività maschile oscilla, in media, tra l'88%, circa, delle regioni settentrionali e poco più dell'80% di quelle meridionali, i corrispettivi femminili passano dal 70%, circa, del Nord al 44% circa del Sud. Il divario si allarga ancora in termini di occupazione: i tassi di occupazione femminile si mantengono, in media, nettamente al di sopra del 65% al Nord, ma superano di poco il 37% al Sud (fermandosi ai 34 punti percentuali nel caso delle donne coniugate o conviventi, senza o con figli).

Non muta nemmeno il modello culturale/organizzativo familiare (tab.11). Tra le coppie senza figli prevale il modello *dual earner* con entrambi i coniugi/conviventi occupati a tempo pieno (787 mila donne vivono in coppie di questo tipo; 273 mila sono le donne occupate part-time con un compagno occupato a tempo pieno), sebbene, in generale, la maggioranza delle donne in coppia, anche senza figli, non appartenga alle forze di lavoro (quasi il 30% nel caso delle donne sposate o conviventi con uomini occupati a tempo pieno). In presenza di figli in famiglia, continua a prevalere un solo percettore di reddito (l'uomo) secondo il modello "lui occupato a tempo pieno, lei inattiva, mentre nel caso dei *dual earner* la modalità prevalente assegna all'uomo il full time e alla donna il part time. Più di 2 milioni e quattrocentomila donne con il compagno occupato a tempo pieno sono fuori dalle forze di lavoro.

Tab. 11 - Donne di 25-64 anni in coppia (coniugi o conviventi), con e senza figli, per condizione e condizione dell'uomo - Media 2017 (v.a in migliaia)

CONDIZIONE DELL'UOMO	CONDIZIONE DELLA DONNA						Totale
	Occupata a tempo pieno	Occupata a tempo parziale	In cerca di occupazione	Non forze di lavoro, di cui	senza pensione da lavoro	con pensione da lavoro	
	Senza figli						
Occupato a tempo pieno	787	273	94	460	421	39	1614
Occupato a tempo parziale	57	31	10	43	37	6	142
In cerca di occupazione	36	21	21	35	35	1	113
<i>Non forze di lavoro, di cui:</i>	215	82	18	721	531	190	1035
<i>senza pensione da lavoro</i>	64	30	11	133	121	12	238
<i>con pensione da lavoro</i>	151	52	7	588	409	178	797
TOTALE	1096	408	143	1259	1023	236	2905
	Con figli						
Occupato a tempo pieno	2232	1335	306	2418	2376	42	6392
Occupato a tempo parziale	100	92	27	154	150	4	374
In cerca di occupazione	100	73	80	204	203	1	457
<i>Non forze di lavoro, di cui:</i>	309	137	30	800	709	91	1276
<i>senza pensione da lavoro</i>	144	77	22	357	350	7	600
<i>con pensione da lavoro</i>	165	60	8	443	359	84	676
TOTALE	2841	1637	444	3577	3439	138	8498

Fonte: Istat

La **maternità** continua ad essere per la donna la prima causa di abbandono del lavoro, senza rilevante incidenza dell'ambito territoriale. Entro i primi tre anni di vita del bambino il mercato perde il 12% delle donne che lavoravano prima della maternità. Ma sono in crescita anche le dimissioni volontarie di lavoratrici madri nel periodo in cui vige divieto di licenziamento, come previsto dall' art. 55 del dlgs 26 marzo 2001, n. 151, che svelano due aspetti: l'impossibilità gestionale ed economica di usufruire di servizi di supporto all'infanzia e la zona grigia di convenienza dei datori di lavoro di favorire un'uscita di risorse femminili in un periodo per l'azienda ancora percepito come problematico. Dal Rapporto dell'Ispettorato nazionale del Lavoro emerge che sono 35.003 le dimissioni e risoluzioni consensuali (circa il 12% in più rispetto all'anno precedente). Di queste 27.443 sono di lavoratrici madri; il 56% tra i 26 e i 35 anni; il 60% riguarda un solo figlio; il 47% circa delle convalide riguarda individui con un'anzianità di servizio fino a 3 anni (12.449 lavoratrici madri e 3.884 lavoratori padri). La prevalenza delle cessazioni avviene ovviamente nei settori di attività economica a maggiore occupazione femminile (12.377 convalide (pari al 35% del totale) hanno riguardato il settore dei Servizi, 11.431 (corrispondenti al 33%) il Commercio e 5.824 (17%) l'Industria). La concentrazione si registra nelle imprese di minori dimensioni. Il 54% (pari a 18.848) in imprese fino a 15 dipendenti e il 17% (pari a 5.985) ha interessato le imprese tra i 16 e i 50 dipendenti. Le motivazioni adottate per la scelta di dimettersi

richiamano la centralità del tema dell'equilibrio tra lavoro e famiglia e sono: *difficoltà di conciliare il lavoro con le esigenze di cura dei figli* = 13.854 casi (oltre il 44% in più dal 2015) e quasi tutte relative a lavoratrici madri (13.521, a fronte di 333 lavoratori padri); *l'assenza di parenti di supporto* = 6533 lavoratrici madri e 166 lavoratori padri; *il mancato accoglimento al nido* = 5.655 lavoratrici madri e 138 lavoratori padri; *elevata incidenza dei costi di assistenza del neonato* (es. asilo nido o *baby sitter*)=1.333 lavoratrici madri e 29 lavoratori padri; *la mancata concessione del part time/orario flessibile/modifica turni di lavoro*, = 1.302 lavoratrici madri e 288 lavoratori padri; *l'organizzazione e le condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole*, = 2.610 lavoratrici madri e 62 lavoratori padri; *il cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge*, = 1.044 lavoratrici madri, 195 padri.

Il tema della **cd. conciliazione vita /lavoro**, (che sarebbe preferibile ridefinire in termini di riequilibrio della sfera di lavoro per il mercato e del lavoro non per il mercato, nonché di condivisione tra uomini e donne dei carichi di cura) continua ad essere il grande tema che incide sulla partecipazione femminile con un crescente "effetto compressione". Tre aspetti di questa crescente complessità sono: a) la stabilità della quota di donne che dopo la prima maternità abbandonano o perdono il lavoro e non vi rientrano; b) il fenomeno della *cd. sandwich generation*, con cui si definisce il target di donne intorno ai 40 anni compresse simultaneamente da esigenze di cura di figli e genitori anziani, che operano una conciliazione individuale ed equilibristica, in assenza di equa condivisione con il partner o di servizi di supporto accessibili e di qualità. Questa fascia di età, che per gli uomini rappresenta il momento di snodo per i percorsi di carriera e di incremento salariale, per le donne inizia a diventare invece un momento di forte compressione e un potenziale determinante di scelte di discontinuità occupazionale; c) la debolezza dei contesti sociali e familiari che gran ruolo hanno avuto in passato nel liberare il tempo delle donne per favorirne l'ingresso al lavoro. L'invecchiamento progressivo della popolazione e le politiche previdenziali che, allungando il tempo di permanenza al lavoro, riducono la disponibilità oraria di "nonni", sono le due determinanti più evidenti. Un elemento ulteriore che incide sulle scelte di partecipazione delle donne al mercato del lavoro riguarda la disponibilità e l'accessibilità a servizi di supporto alle famiglie. La scarsa disponibilità di servizi in grado di sostenere il lavoro domestico e di cura, congiuntamente ai più bassi livelli retributivi offerti sul mercato alle donne, genera inevitabilmente la mancata partecipazione delle donne con salari attesi più bassi, dal momento che il reddito da lavoro non sarebbe in grado di coprire i costi di sostituzione di tale lavoro non retribuito⁴.

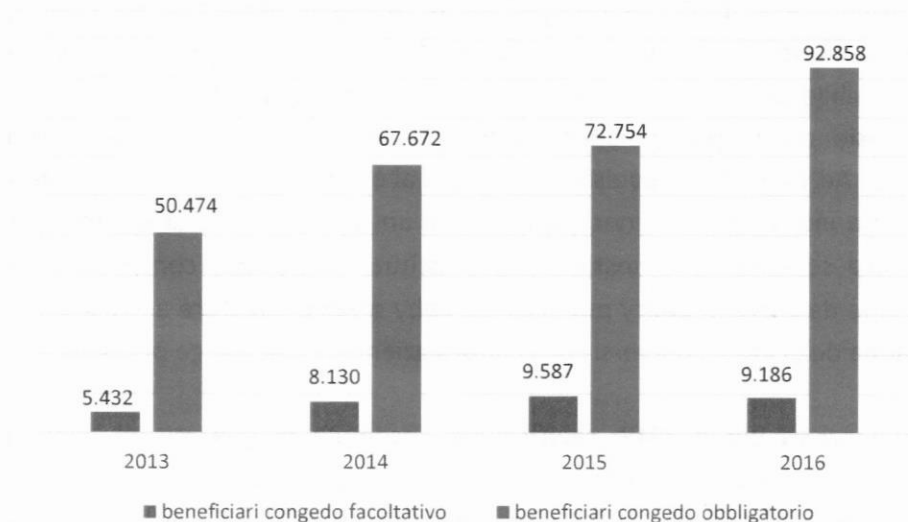
Le policies esistenti che si inseriscono in tale contesto scontano diverse complessità: il congedo parentale, rivolto equamente a padri e madri (retribuito al 30% dello stipendio) continua ad essere adottato prevalentemente dalle donne e il congedo di paternità (troppo breve se obbligatorio e lasciato alle disponibilità finanziarie appostate nella legge annuale di stabilità se facoltativo) non riesce a incidere sul riequilibrio di genere della funzione di cura. Misure diverse quali i Contributo

⁴ Come conferma l'Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro 2016 in *Famiglia, lavoro, gender gap: come le madri-lavoratrici conciliano i tempi* "I 6-700 euro di uno **stipendio part-time** coprono appena le spese di un nido e in assenza di una rete familiare di sostegno, conviene restare a casa". Circa il 35,6% delle mamme con figli minori, infatti, non sono attive in Italia.

baby sitting o asili nido, seppur rispondono a reali fabbisogni familiari, tuttavia presentano alcuni punti di attenzione nel merito e nel metodo che potrebbero produrre effetti non voluti contrari alla cd. conciliazione e condivisione. Inoltre, nello scenario attuale di invecchiamento della popolazione e di bassa natalità le funzioni di cura si spostano progressivamente su un'utenza diversa, quella anziana, aggravando la già non equa distribuzione dei carichi di cura all'interno della coppia e mettendo in luce come la regolamentazione delle assenze dal lavoro per funzioni di cura non sia ancora stata adeguata a questa complessità crescente legata all'invecchiamento della popolazione e non fornisca alternative tra lo status di figlio o la condizione di invalidità/disabilità dell'anziano.

Rispetto alla attuazione degli istituti sinora citati, i dati Inps dell'ultima annualità disponibile (2016) indicano che sono state effettuate 92.858 richieste di congedo di paternità obbligatorio – quota nettamente inferiore alla stima della platea degli aventi diritto⁵. Le richieste di congedo obbligatorio e facoltativo sono state entrambe in aumento nei tre anni della sperimentazione (2013-2016) (fig.7)

Fig. 7 Beneficiari congedo di paternità anni 2013/2016 (v.a)

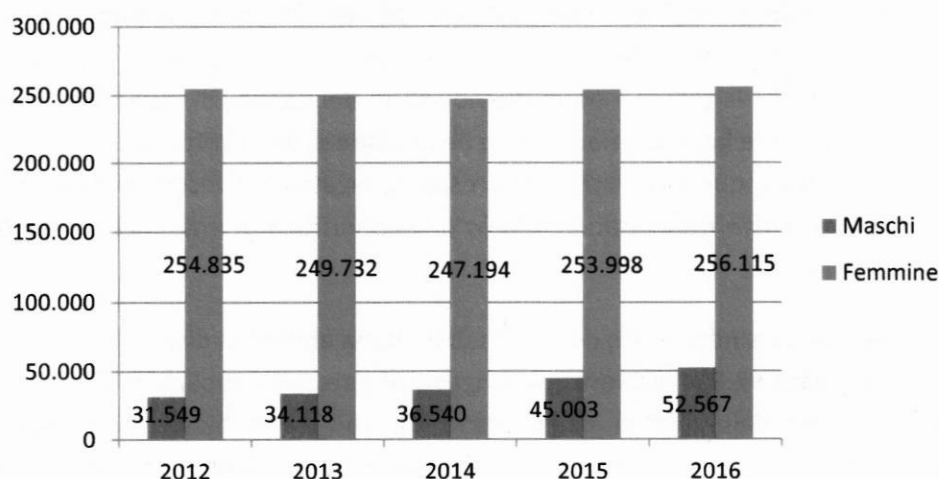


Fonte: Inps

Il congedo parentale invece è stato fruito da 308.682 persone, in prevalenza donne (83%), tra i 35-44 anni (45,8%) e i 25-34 anni (31,9%). La quota di padri che fanno richiesta di congedo parentale non supera il 17%, in età compresa tra i 35 e i 44 anni (fig.8)

⁵ Istat, stima su RFCL

Fig. 8 Numero di beneficiari congedo parentale negli anni 2013/2016 per sesso (v.a)



Fonte: Elab. Inapp su dati Inps

Circa il “Contributo baby sitting o asili nido”, previsto dall’ art. 4 comma 24, lettera b) 2013 -2016, 2017⁶, si evidenzia come a fronte di una risposta a fabbisogni esistenti (tab.12), che hanno privilegiato più l’utilizzo flessibile presso baby sitter piuttosto che presso strutture accreditate, esistono alcuni punti di riflessione per il policy maker nell’ottica di prevenzione di effetti di ritorno contrari agli obiettivi previsti. Ad esempio, il requisito di rinuncia al congedo parentale (la cui ratio è la condivisione e il primario interesse del minore) a fronte di un rapido rientro al lavoro della madre; l’azione concessa alla sola madre in sostituzione di istituto rivolto alla condivisione di madri e padri; l’equiparazione da parte di policy pubblica tra baby sitter e strutture accreditate e non ultima la sottovalutazione degli effetti perversi sulla cultura aziendale che spinge per rientro al lavoro delle madri.

Il bonus infanzia, non rifinanziato per il 2019, rappresenta l’esempio di una misura spot di sostegno a spese di childcare con effetti di breve periodo che necessariamente andrebbe associata ad interventi strutturali di politica familiare, nell’ottica di strategia multilivello che preveda un sistema di integrazione di strumenti e di eterogeneità nell’utilizzo e non la concorrenzialità tra le misure.

⁶ L’articolo 4, comma 24, lettera b), legge 28 giugno 2012, n. 92, ha introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015, poi prorogato sino al 2018, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli 11 mesi successivi, *in alternativa al congedo parentale*, voucher per l’acquisto di servizi di baby sitting oppure un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l’infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi.

Tab. 12. Contributi baby sitting o asili nido erogati per tipologia

Anno	Bonus per Asilo Nido	Bonus per Voucher Baby sitter	Totale
2016	1269	6991	8260
2017	2121	13628	15749
2018	452	4302	4754

Fonte: Inps giugno 2018

Lo sguardo lungo e la vision necessaria alle policies per affrontare questi temi, citata in precedenza, potrebbe trovare spazio nella cd. policy madre ossia il **gender budgeting**. Il Rapporto riporta gli esiti della sperimentazione 2016 – 2017 della Ragioneria Generale dello Stato sul Rendiconto 2016-2017 per evidenziare le potenzialità dell'applicazione dell'approccio di genere all'interno della disciplina di Bilancio, con luci ed ombre. La policy ha previsto una riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato (in "neutrali", ossia le misure non connesse al genere; "sensibili", ossia le misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne; "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere", ossia le misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità). In secondo luogo ha previsto l'individuazione di indicatori statistici di monitoraggio per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile. Questa politica rappresenta la migliore garanzia per esercitare quanto richiesto dalla COM (96) 67 def. del 21 febbraio 1996 su: «Incorporare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie», ossia la **Valutazione di impatto rispetto al sesso** (ex ante ed ex post). Decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso, infatti, possono avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini anche se tale effetto non era né voluto né previsto. La valutazione d'impatto rispetto al sesso viene effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche.

Il Rapporto offre poi l'analisi di due temi innovativi:

- a) Policy a sostegno della famiglia e dell'occupazione: La formale equiparazione dell'adozione alla filiazione lascia aperte molte questioni e potenziali discriminazioni tra famiglie
- b) La categoria «oltre il genere». L'esistenza della popolazione LGBTQ+ richiama fabbisogni e richieste di policy, rappresenta una direttrice di investimento e finanziamento di iniziative, ma presenta difficoltà di computo statistico e di indagine

Alcuni spunti di riflessione

Spunti di riflessione che possono derivare dalla illustrazione del mercato del lavoro duale e dalle policies che vi agiscono. L'obiettivo è innalzare l'occupazione femminile ma migliorandone la qualità e le prospettive di stabilità (ritorno economico, effetto moltiplicatore con benefici su reddito e consumi).

In quest'ottica quindi punti di attenzione possono essere:

- Misure generaliste o misure specifiche: è ancora un dibattito utile?
- Esperienze internazionali dimostrano che risulta efficace un approccio indiretto, un investimento primario su misure di contesto (politiche degli orari, politiche familiari, qualità della vita e del lavoro) che tuttavia si scontra con due aspetti: la disponibilità effettiva di risorse impiegabili su questi ambiti; una disciplina di bilancio e una cultura economica che tuttavia valuta questi interventi come "spesa sociale improduttiva";
- Necessario comprendere da parte del policy making l'importanza di "investimento sociale" di questi interventi proprio per le ricadute ad ampio spettro di queste tematiche. E in quanto investimento, come tale non solo andrebbe valutato in termini di contabilizzazione ma anche approcciato con la consapevolezza che non restituendo risultati immediati, necessita di una vision di lungo periodo.
- Necessario superamento delle rigidità della cultura organizzativa /discriminazioni, antitetico alla prospettiva 4.0 (es: come possono convivere le dimissioni per maternità e la promozione dello smart working?)
- Ruolo chiave della contrattazione di secondo livello nel cambiamento della valutazione della remunerazione/tempo in presenza
- In presenza di risorse scarse è necessario non disperdere sforzi in politiche di cui non sia prevedibile l'impatto in fase ex ante. Pertanto appare assolutamente necessario intanto il Ritorno alla COM (96) 67 def. del 21 febbraio 1996 su: «Incorporare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie», con l'istituzionalizzazione della Valutazione di impatto rispetto al sesso (ex ante ed ex post). Decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso possono avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini anche se tale effetto non era né voluto né previsto. La valutazione d'impatto rispetto al sesso viene effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche.