

VALENTINA CARDINALI

IL MERCATO DEL LAVORO IN OTTICA DI GENERE

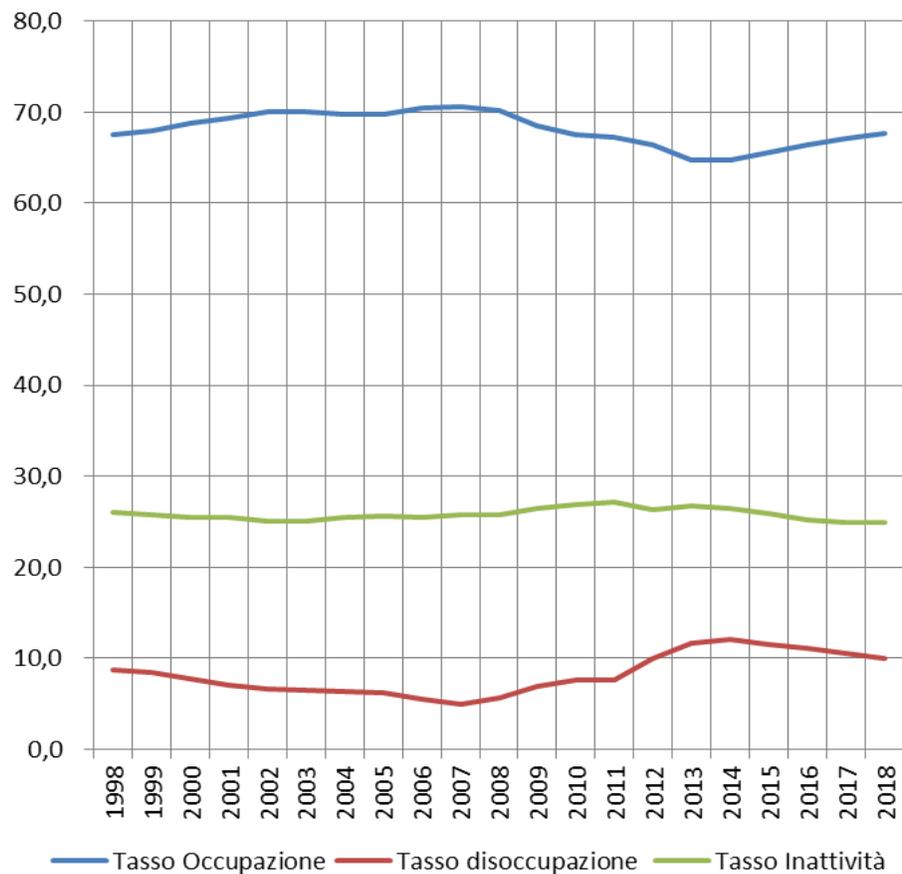
L'Europa per le donne
Firenze, 22 novembre 2022



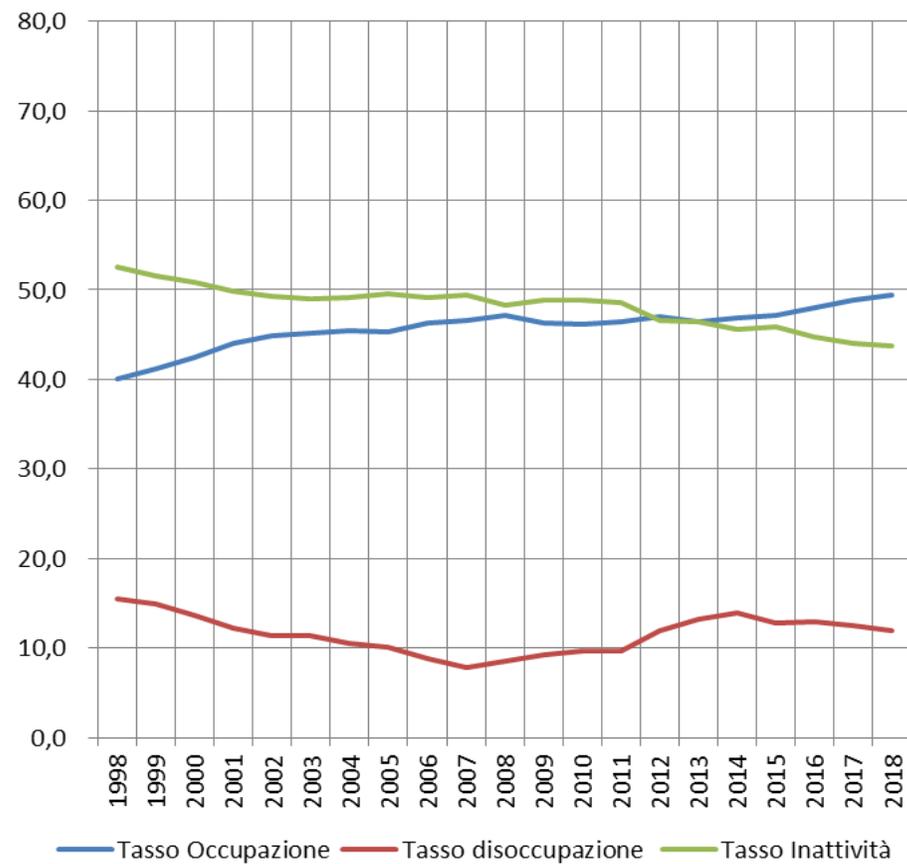


UNA PROSPETTIVA STORICA... LA «QUESTIONE FEMMINILE» NON È PRODOTTO DI UNA CRISI ...

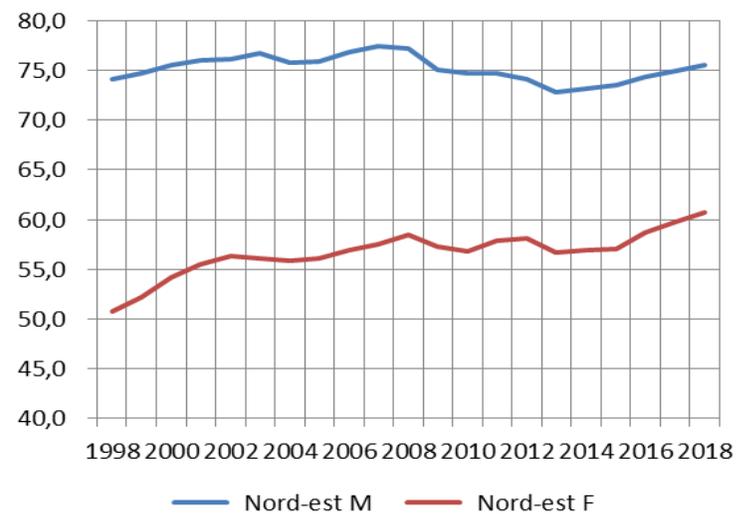
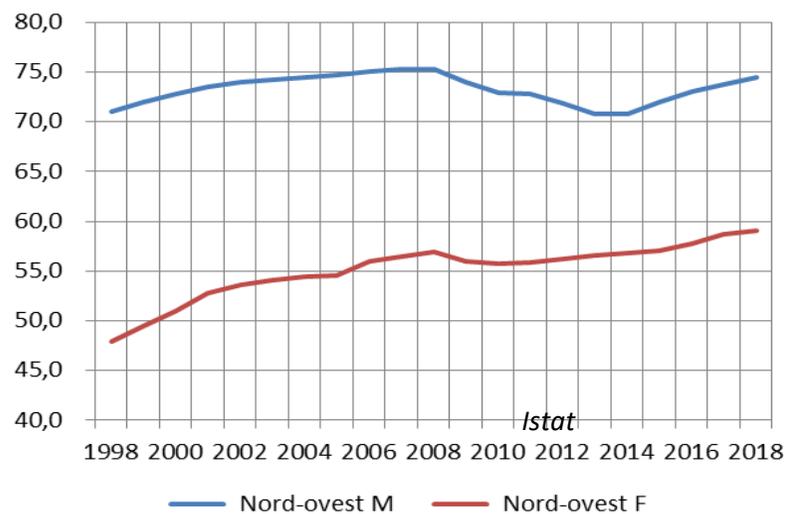
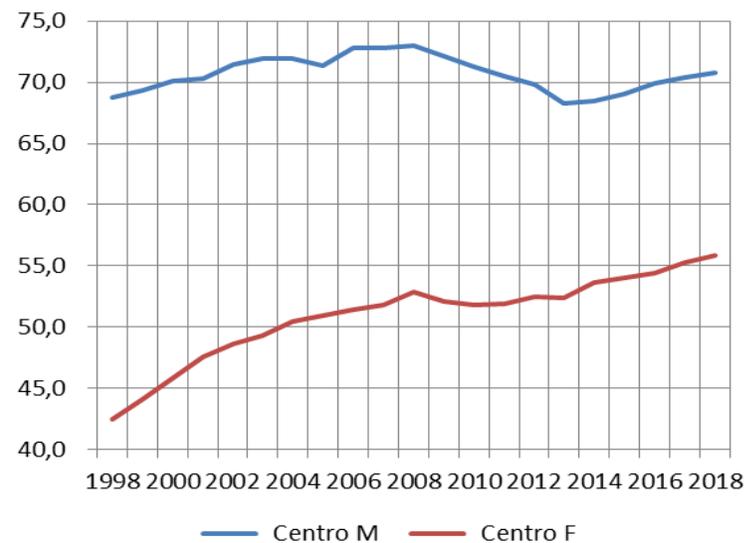
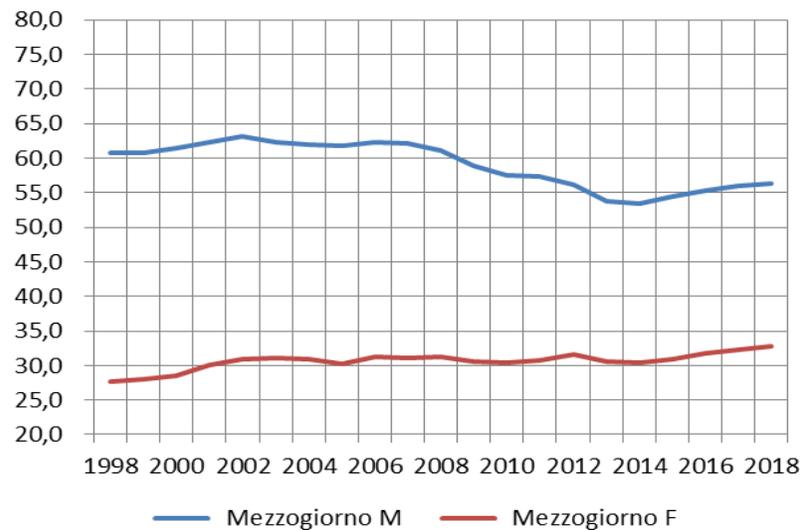
Indicatori MDL MASCHI



Indicatori MDL FEMMINE

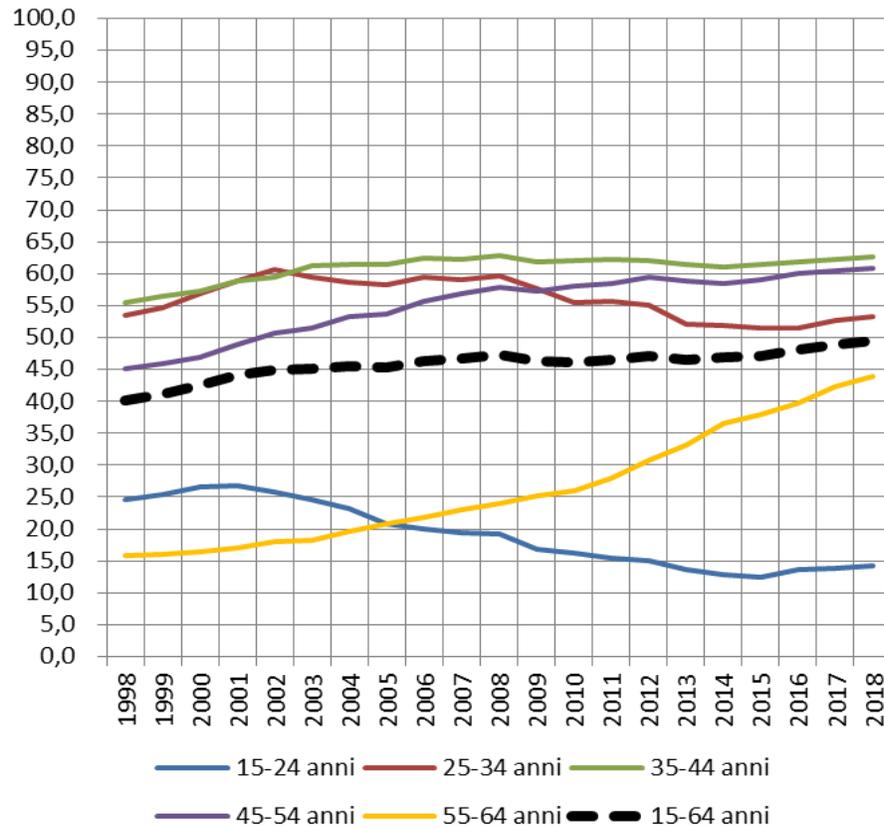


DIFFERENZE TERRITORIALI NEI TASSI DI OCCUPAZIONE 15-64 anni

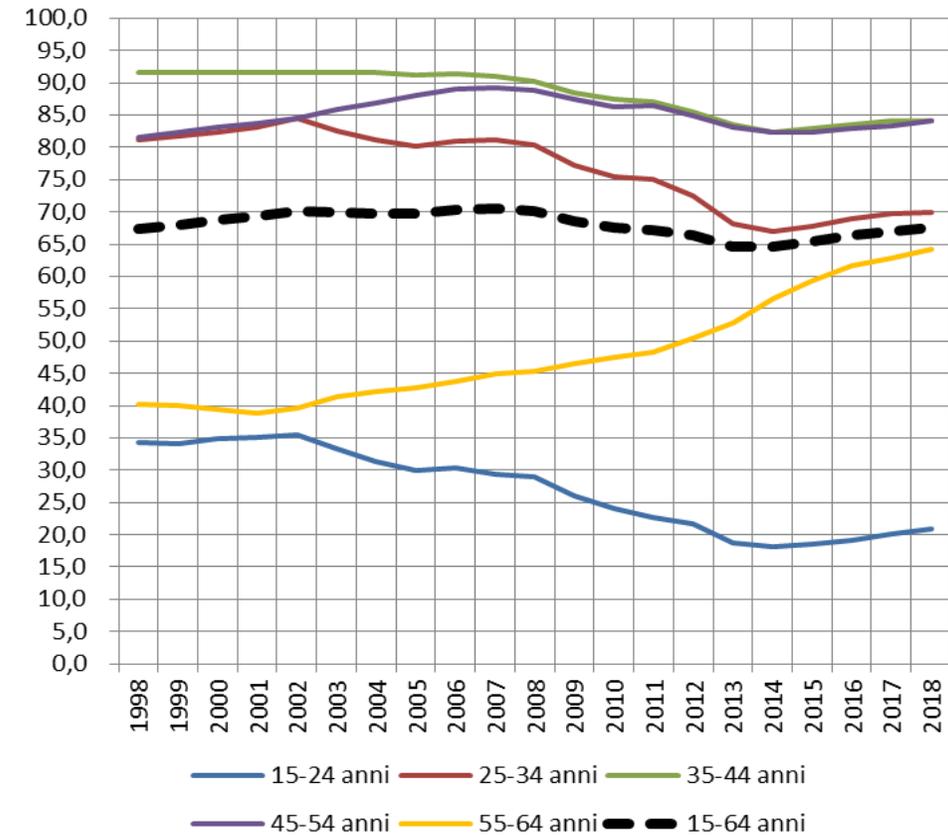


LE PERSONE NON SONO TUTTE UGUALI: L'OCCUPAZIONE CRESCE SOLO IN ALCUNE CLASSI DI ETÀ'

Tassi occupazione FEMMINE per classi di età



Tassi occupazione MASCHI per classi di età



Istat



OCCUPAZIONE FEMMINILE: NON E' UN TEMA «DI DONNE» MA DI CRESCITA DEL PAESE/1

Effetti di incremento di occupazione femminile

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%;

Banca d'Italia: aumentare il tasso di occupazione femminile al 60% = 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.



OCCUPAZIONE FEMMINILE: NON E' UN TEMA «DI DONNE» MA DI CRESCITA DEL PAESE /2

EFFETTO MOLTIPLICATORE INNATO :

(Ferrera, 2008, Wittenberg-Cox Maitland, 2010)

Investire su occupazione femminile = innestare circolo virtuoso di maggiori opportunità e crescita

- Aumenta la richiesta di servizi
- Aumentano alcuni consumi
- Può migliorare la performance delle imprese
- In generale aumenta la platea dei talenti dai quali selezionare

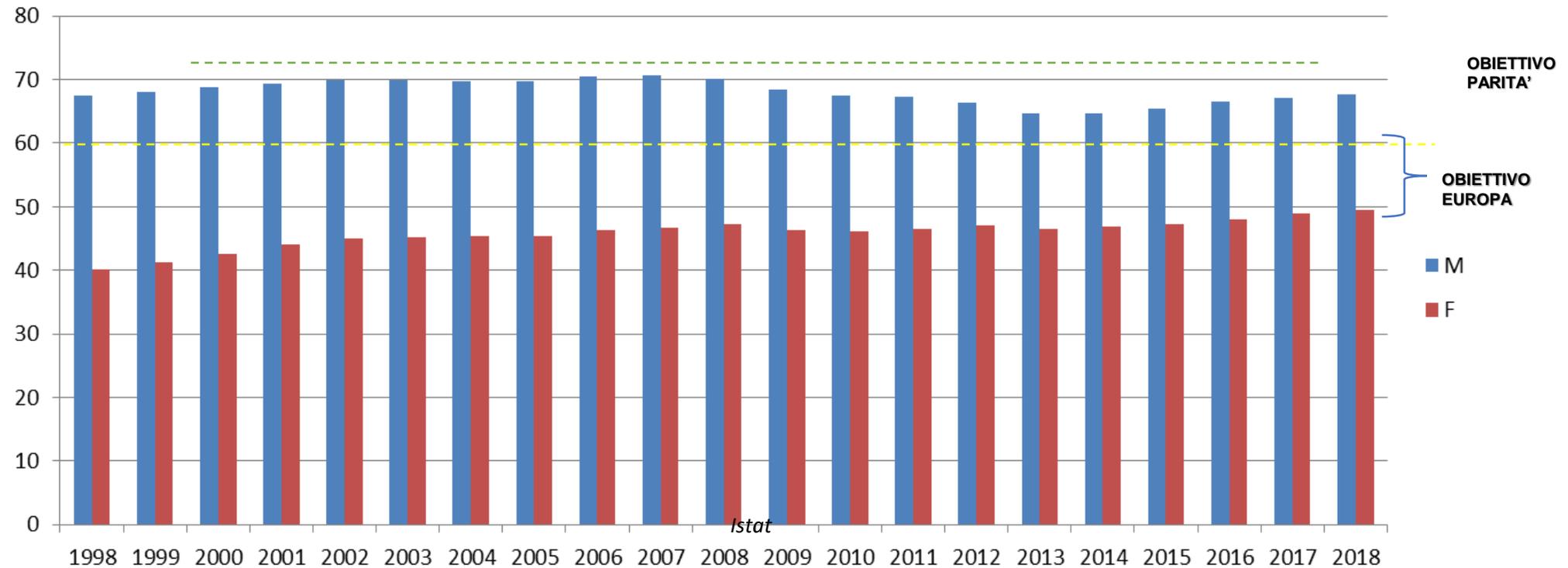
Investire su occupazione femminile = migliorare qualità di vita

- famiglie *dual earner* sono più forti
- più sicurezza e più reddito effetto su fecondità potenziale

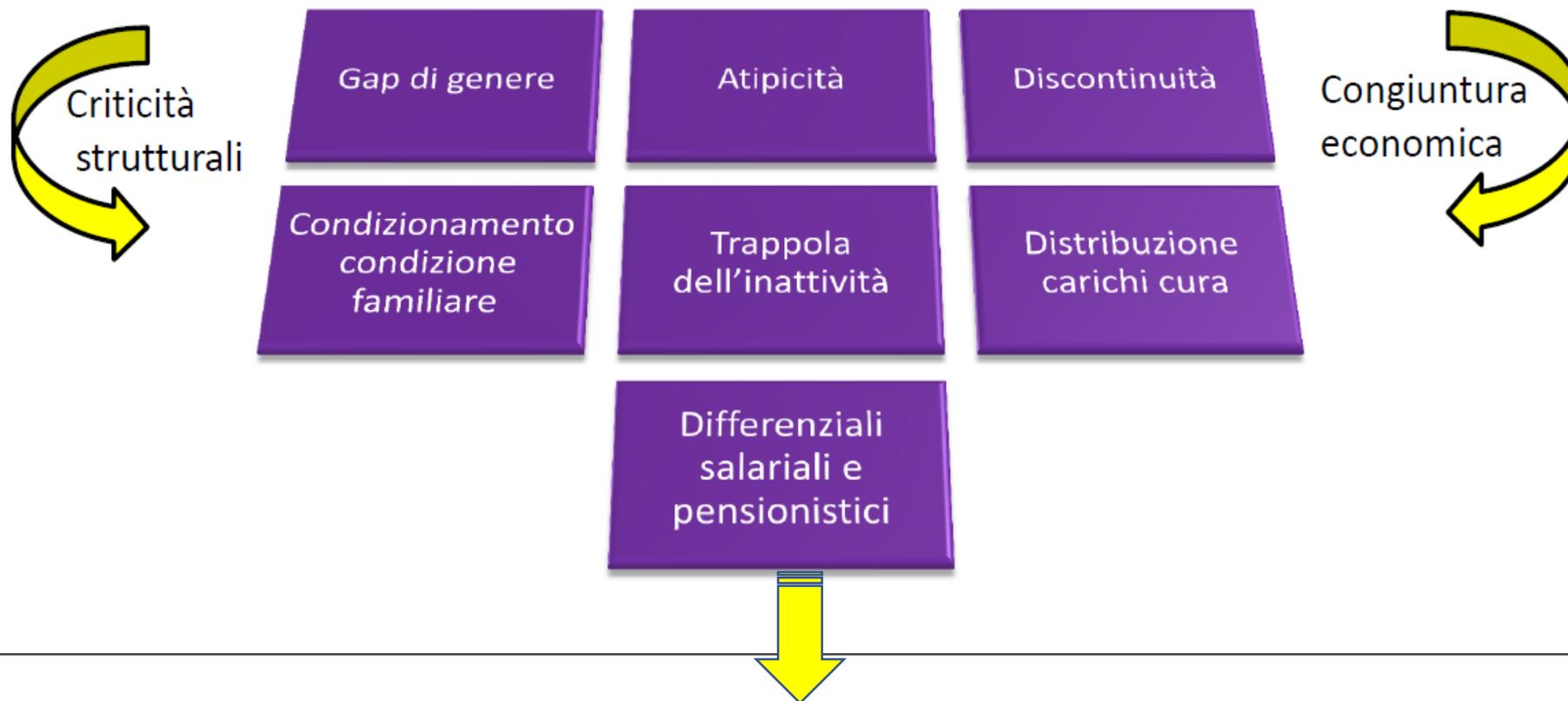


ED INVECE... I DUE OBIETTIVI DA SEMPRE MANCATI ...

Tassi di occupazione per GENERE - Italia



OCCUPAZIONE FEMMINILE: LA SFIDA IRRISOLTA E LA NECESSITA' DI UNA VISIONE DI INSIEME



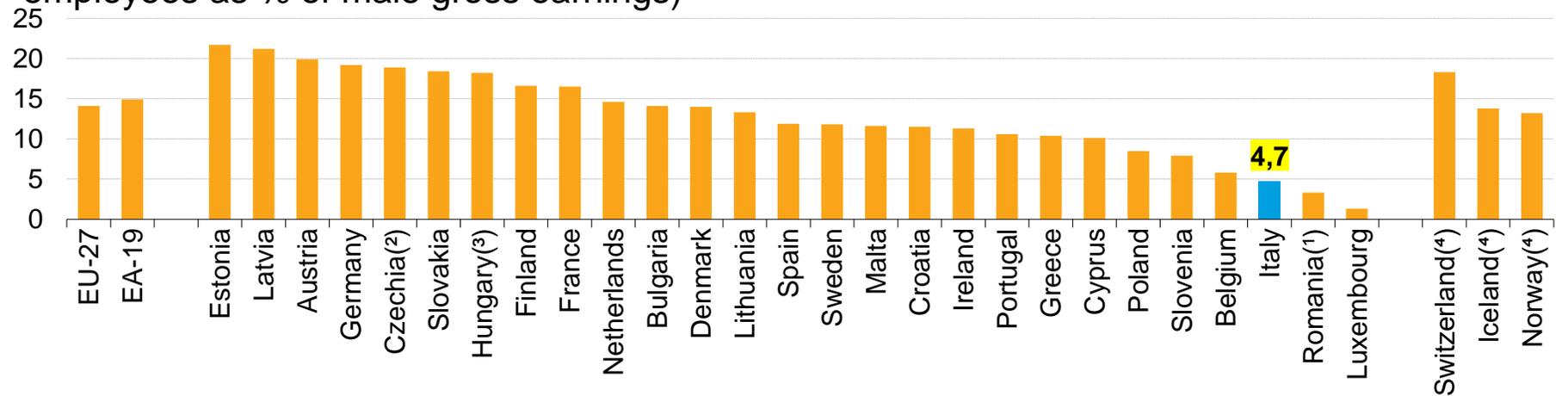
Il risultato è....

Differenziale «grezzo»

la differenza tra salario orario medio di uomini e salario orario medio di donne ed esprimendola come percentuale del salario orario maschile.

The unadjusted gender pay gap, 2019

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Source: Eurostat



... ma in realtà....

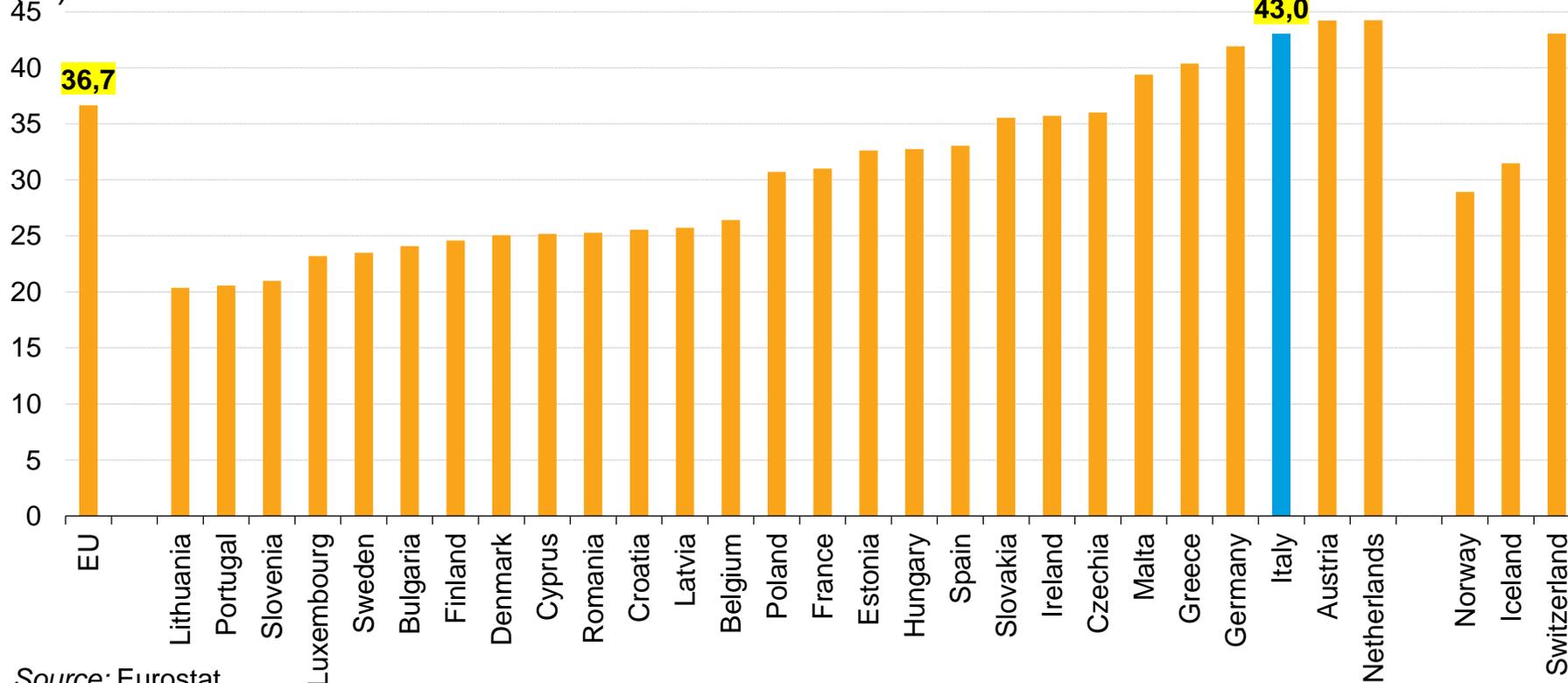
Il Gender overall earnings gap UE

Misura l'impatto dei tre fattori combinati:

1. la retribuzione oraria media
2. la media mensile del numero di ore retribuite
3. il tasso di occupazione

Gender overall earnings gap, 2018

(%)

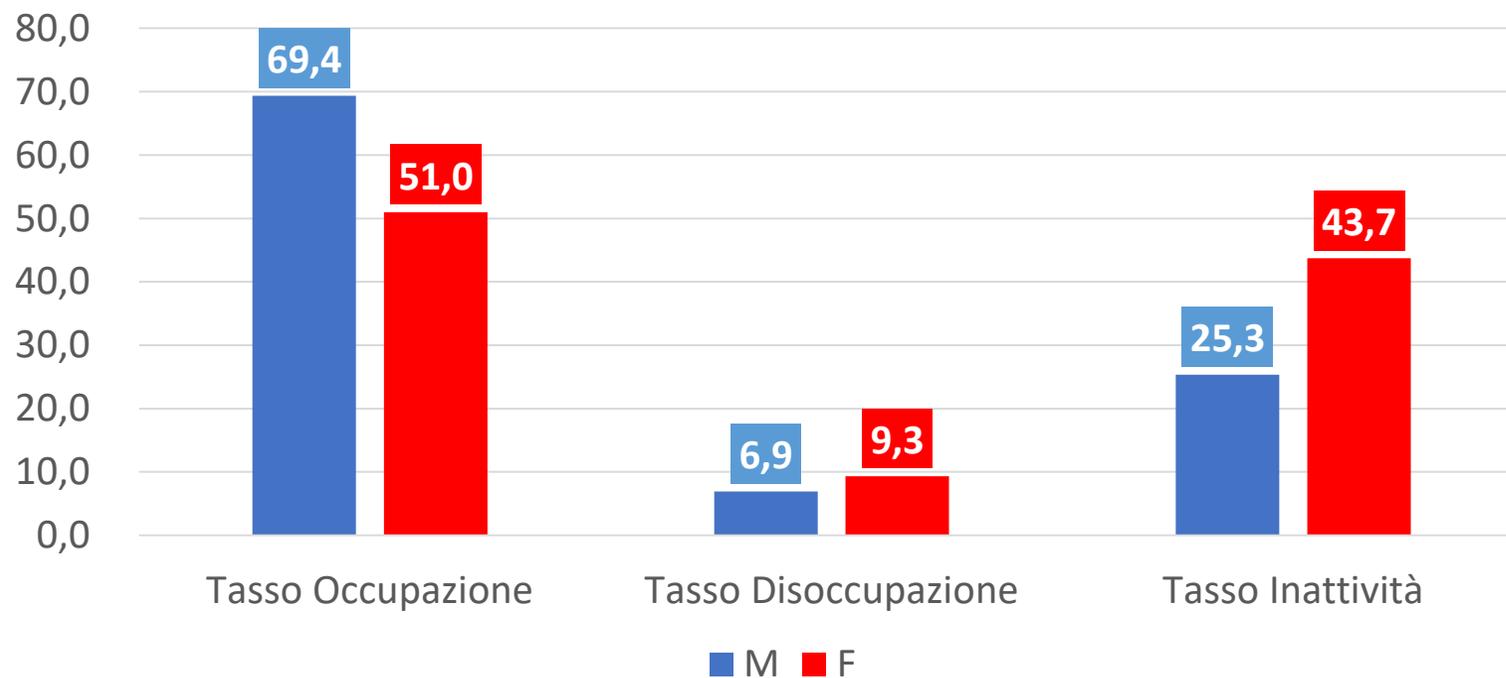


Source: Eurostat



IL QUADRO DELLE CRITICITA' /1: FRAGILITA'

Indicatori MDL - settembre 2022



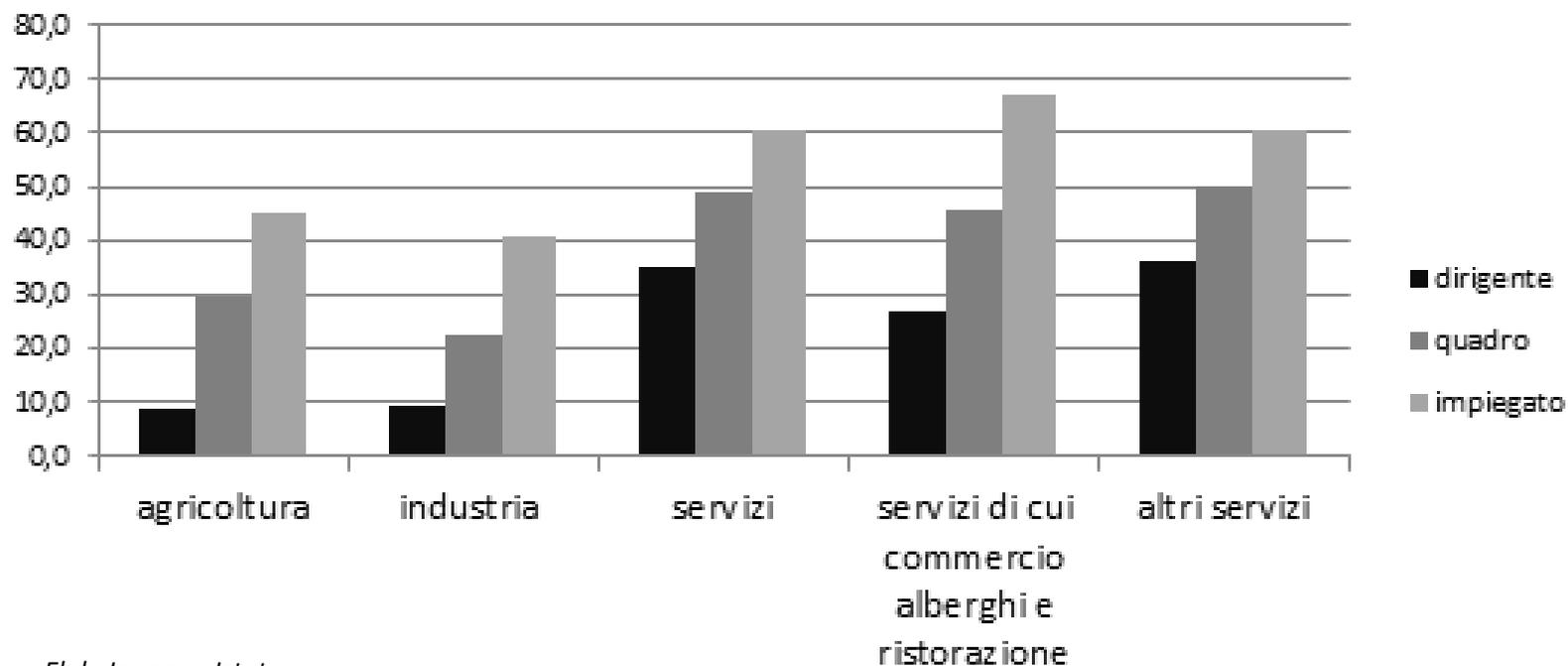
IL QUADRO DELLE CRITICITA' /2: FRAGILITA'

		2018	2019	2020	2021
%F SU TOT PERSONE OCCUPATE 15-64	F	45,4	45,4	45,1	45,2
INCIDENZA % OCCUPAZIONE A TERMINE SU TOT PERSONE OCCUPATE PER GENERE	M	16,5	16,7	14,9	15,8
	F	17,7	17,5	15,5	17,4
% PART TIME SU TOTALE PERSONE OCCUPATE PER GENERE	M	8,4	8,7	8,4	8,4
	F	33,8	34,5	33,5	32,6
% DOPPIA FRAGILITA (TD+PT) SU TOTALE PER GENERE	M	19,1	19,9	18,7	19,6
	F	43,2	43,4	41,1	39,9



...in un mercato del lavoro a doppia segregazione...

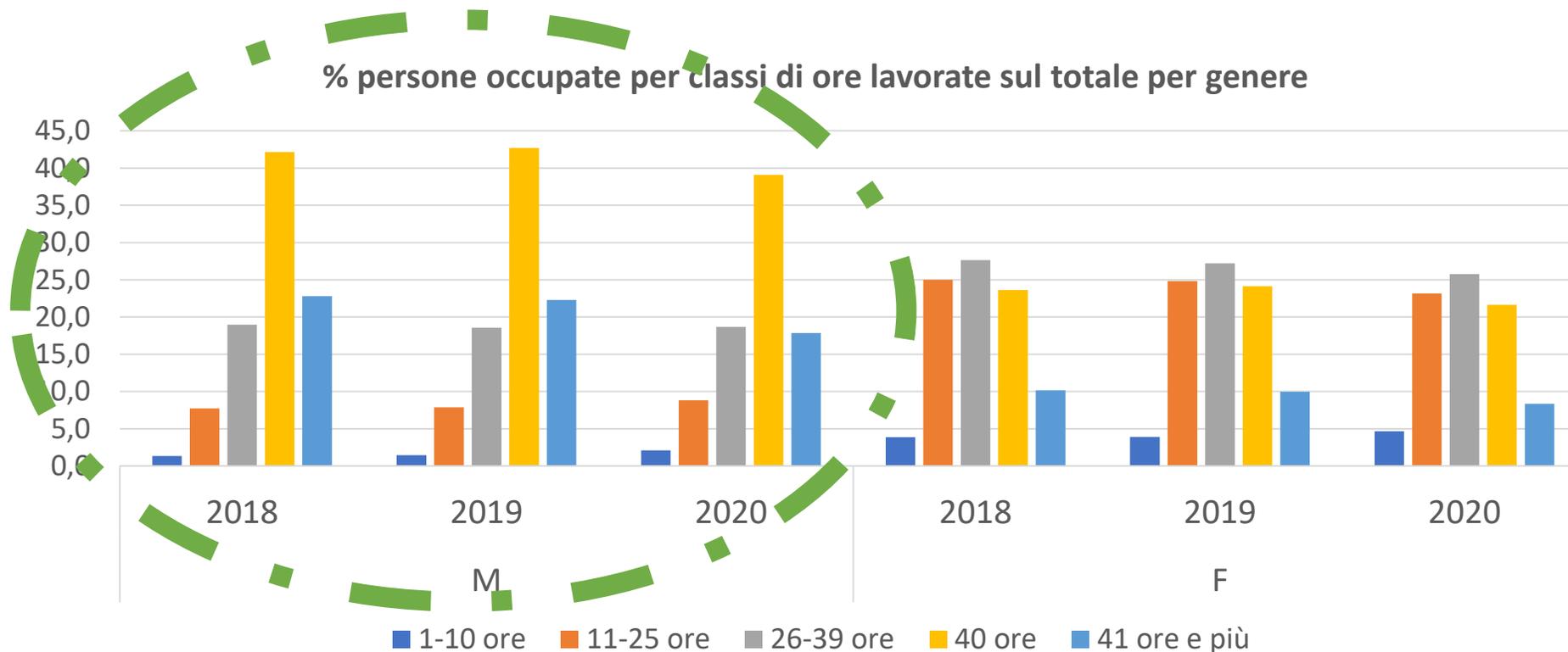
Occupate donne per settori economici e posizione nella gerarchia professionale lavoro dipendente



Elab. Inapp su Istat



IL QUADRO DELLE CRITICITA' /2: ORE LAVORATE



Elab. Inapp su Istat 2020



Il part time all'ingresso

Nonostante le nuove assunzioni di donne siano solo **il 41 % del totale**, la quota di part time femminile è del 51%, contro il 27% maschile.

Nuovi contratti attivati 2021 per genere e incidenza % part time in ingresso

	ASSUNZIONI TOTALI		
	totale	part time	%PT
M	4.232.320	1.157.430	27,3
F	2.935.246	1.487.800	50,7
TOT	7.167.566	2.645.230	36,9

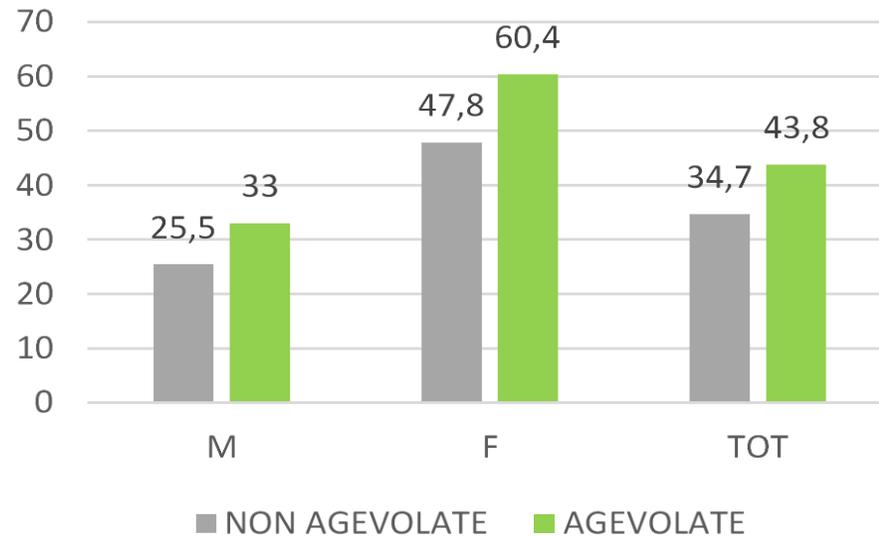
Elab. Inapp su Inps 2021

Ruolo chiave in questo processo degli incentivi a occupazione

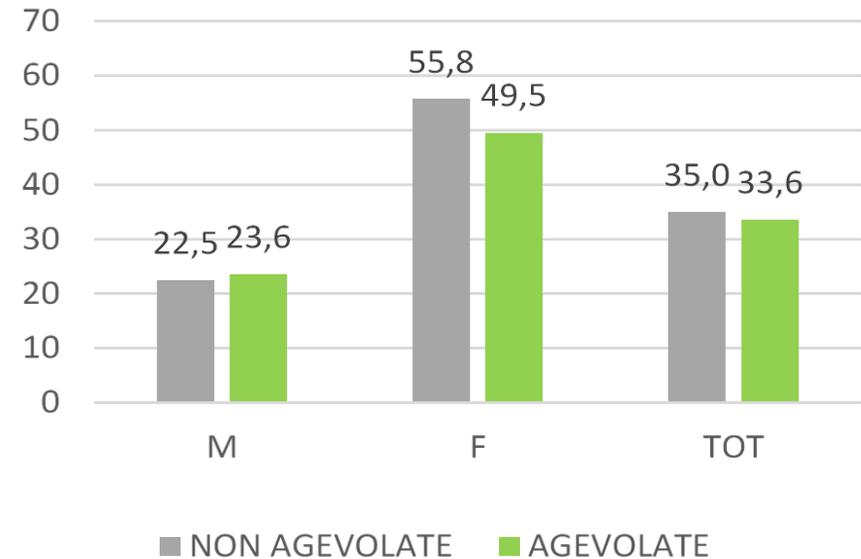


Il part time ... anche agevolato 2021

**Fig. 2 NUOVE ATTIVAZIONI CONTRATTUALI
% PART TIME PER GENERE E
PRESENZA/ASSENZA AGEVOLAZIONE**



**Fig. 3 TRASFORMAZIONI CONTRATTUALI
% PART TIME PER GENERE E
PRESENZA/ASSENZA AGEVOLAZIONE**



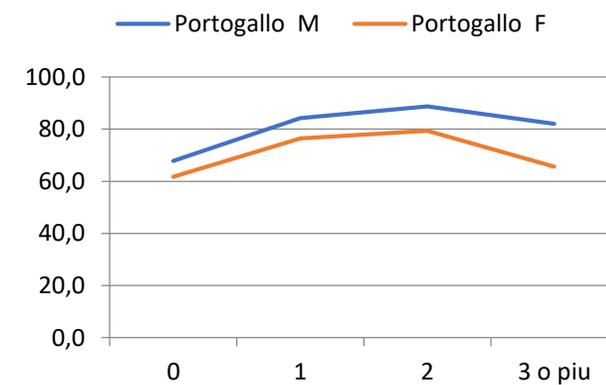
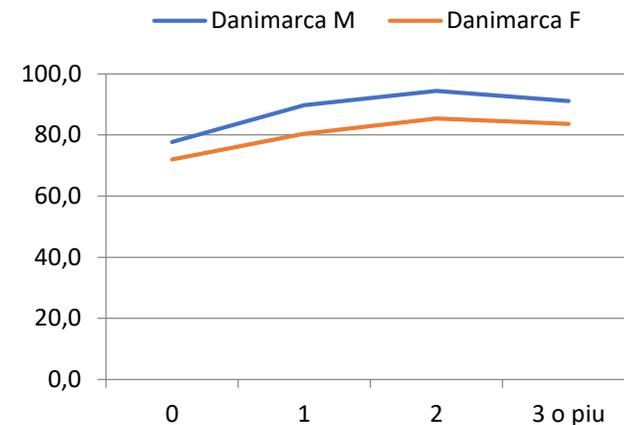
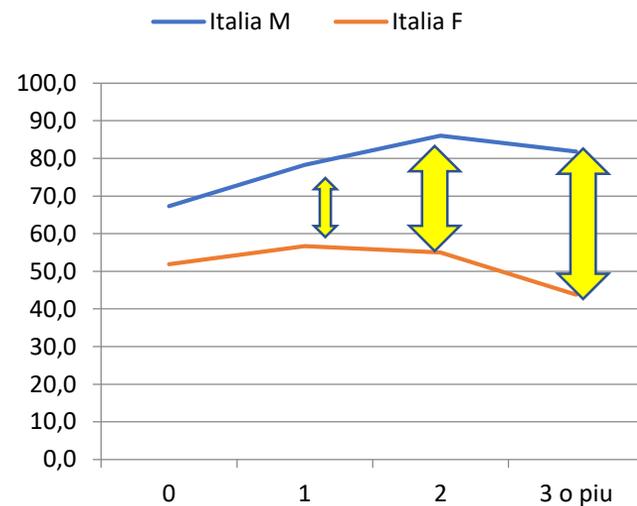
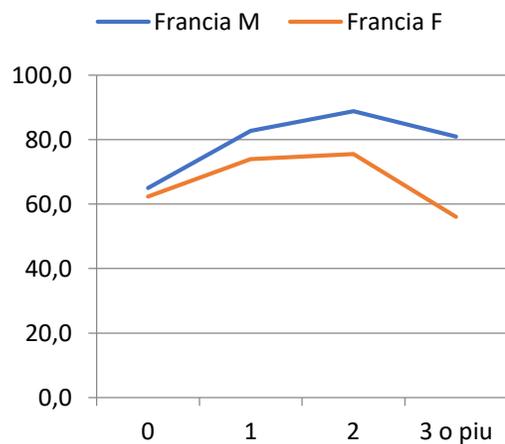
IL QUADRO DELLE CRITICITA' 3: GENITORIALITA' E OCCUPAZIONE

- **2021 donne tra i 25 e i 49 SENZA FIGLI 73,9% e CON FIGLI 53,9% di età inferiore ai 6 anni.**
- (Con un bambino che ha meno di 6 anni in Europa lavorano 2 donne su 3, in Italia lavora solo una su 2 - SONO l'80% in Slovenia, Austria, Portogallo, Germania, Malta, Svezia e Lituania)
- La situazione peggiore si riscontra nel Mezzogiorno, dove lavora solo il 35,3% delle donne con figli piccoli, quasi la metà rispetto al Centro (62,7%) e al Nord (64,3%).
- Il divario tra le donne con figli in età prescolare e senza figli si riduce con l'aumento del livello di istruzione, ma **ATTENZIONE** al ruolo di istruzione come determinante di policy

Cfr. Openopolis Con i bambini, Rapporto Le equilibriste Istat - Save the children



OCCUPAZIONE PER NUMERO DI FIGLI



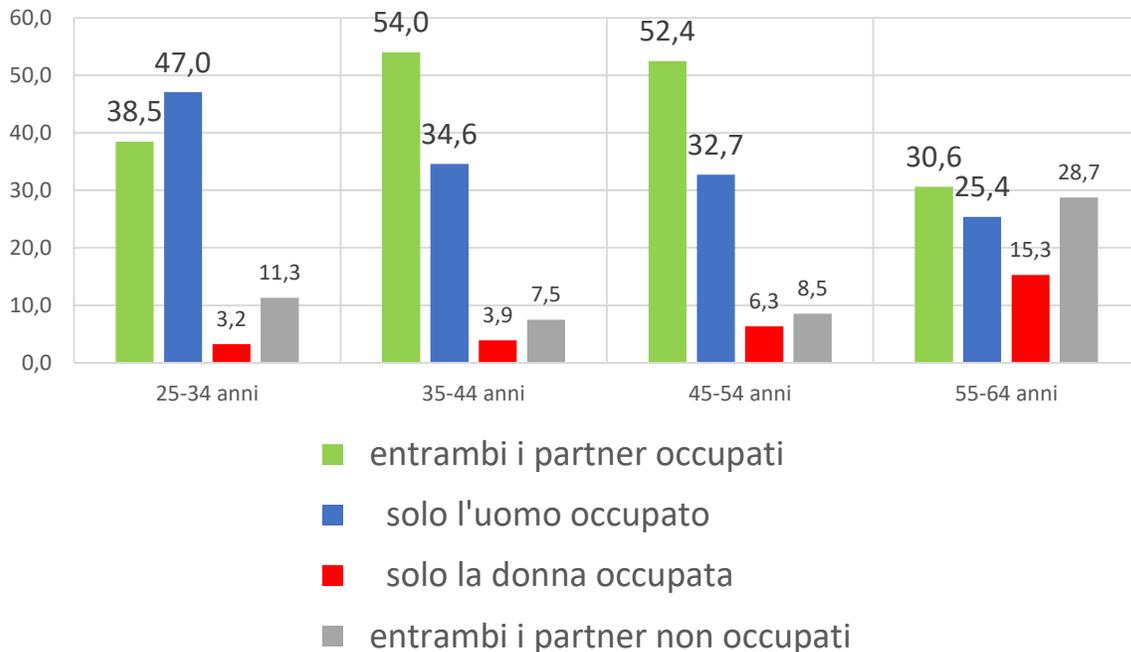
Eurostat



IL QUADRO DELLE CRITICITA' /3.

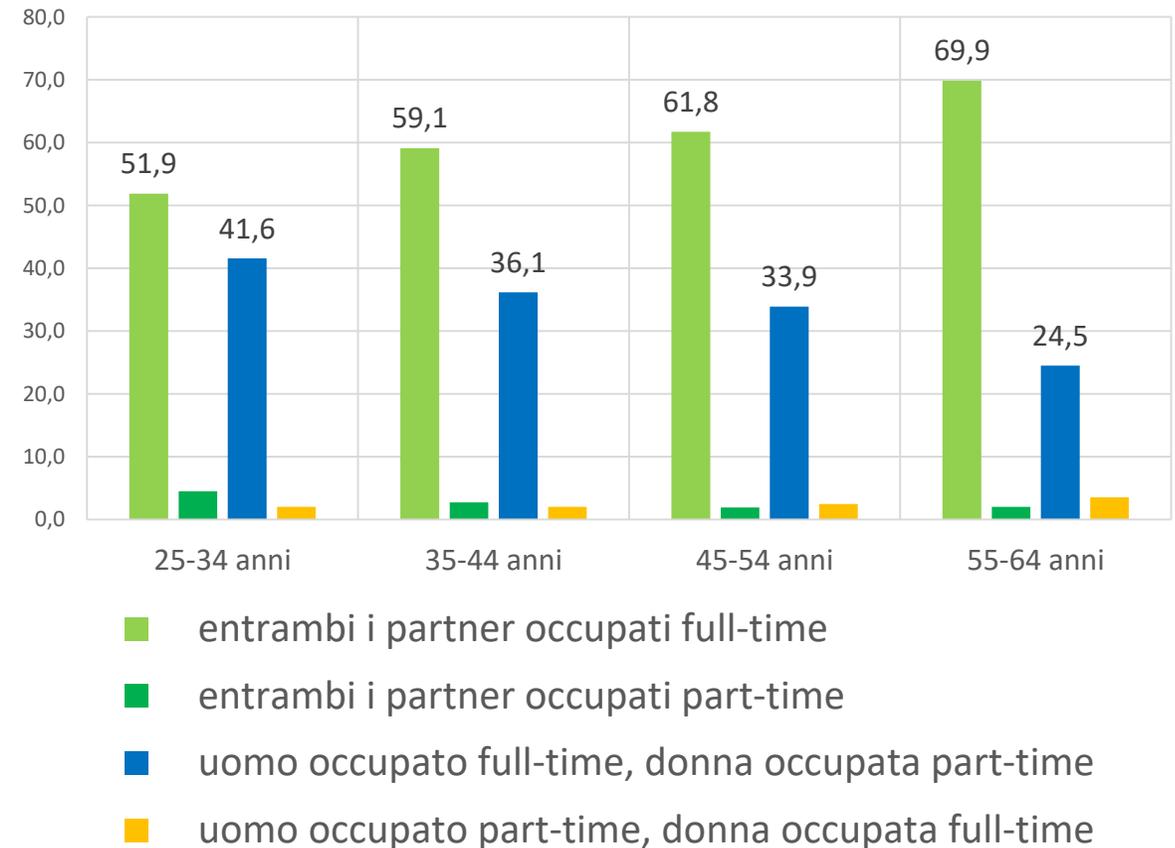
CONDIZIONE FAMILIARE: IL MODELLO

Condizione occupazionale coppie con figli
(per classe di età della donna)



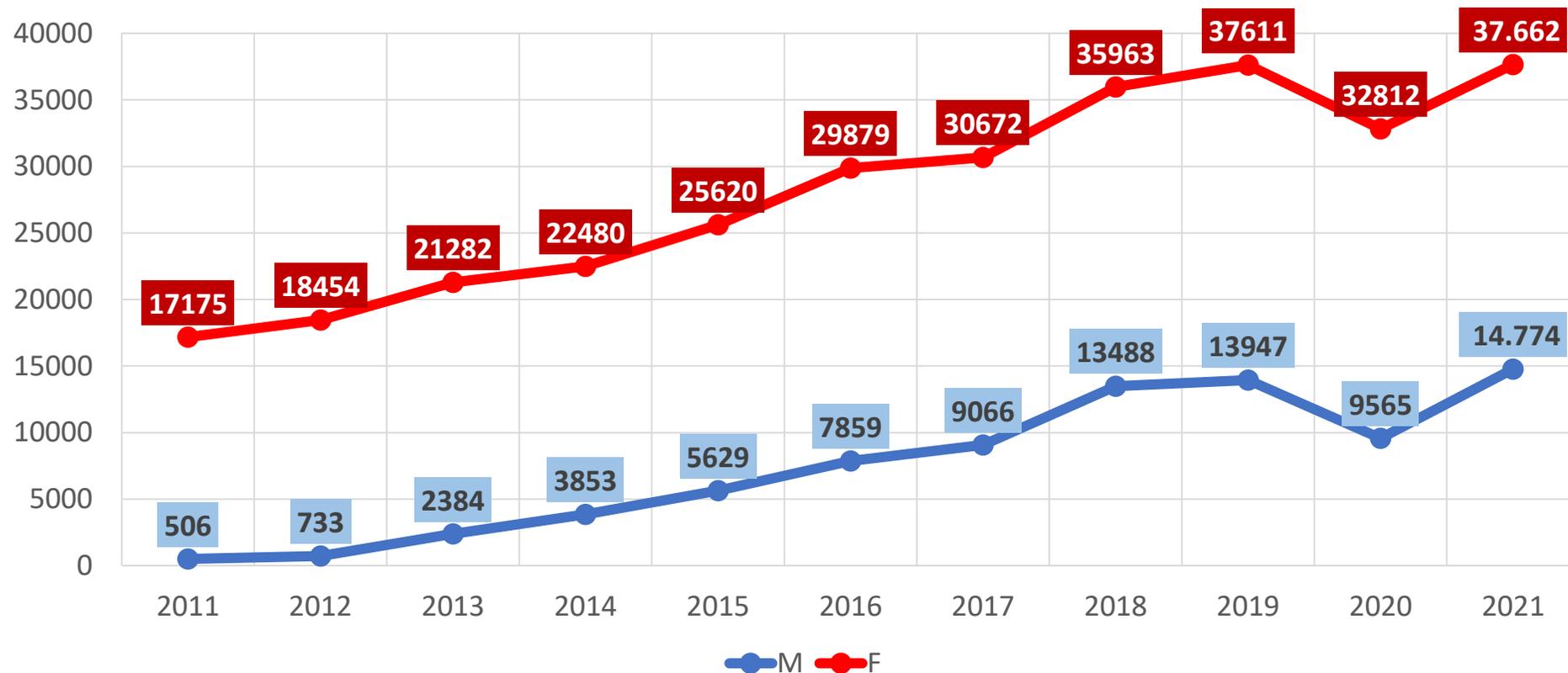
n. Coppie 25-34 anni 1065; 35-44 anni 2471; 45-54 2982; 55-64 1722

Tipologia occupazione coppie dual earner **figli tutte le età**



LE DIMISSIONI VOLONTARIE IN PRESENZA DI FIGLI 0-3 ANNI

Numero recessi convalidati a genitori con figli 0-3 anni, per genere (2011-2021)



LE DIMISSIONI VOLONTARIE IN PRESENZA DI FIGLI 0-3 ANNI

Tab.1 Numero di convalide per tipologia e genere 2021 (v.a), incidenza % donne per tipologia e incidenza % delle tipologie sul totale delle convalide per genere

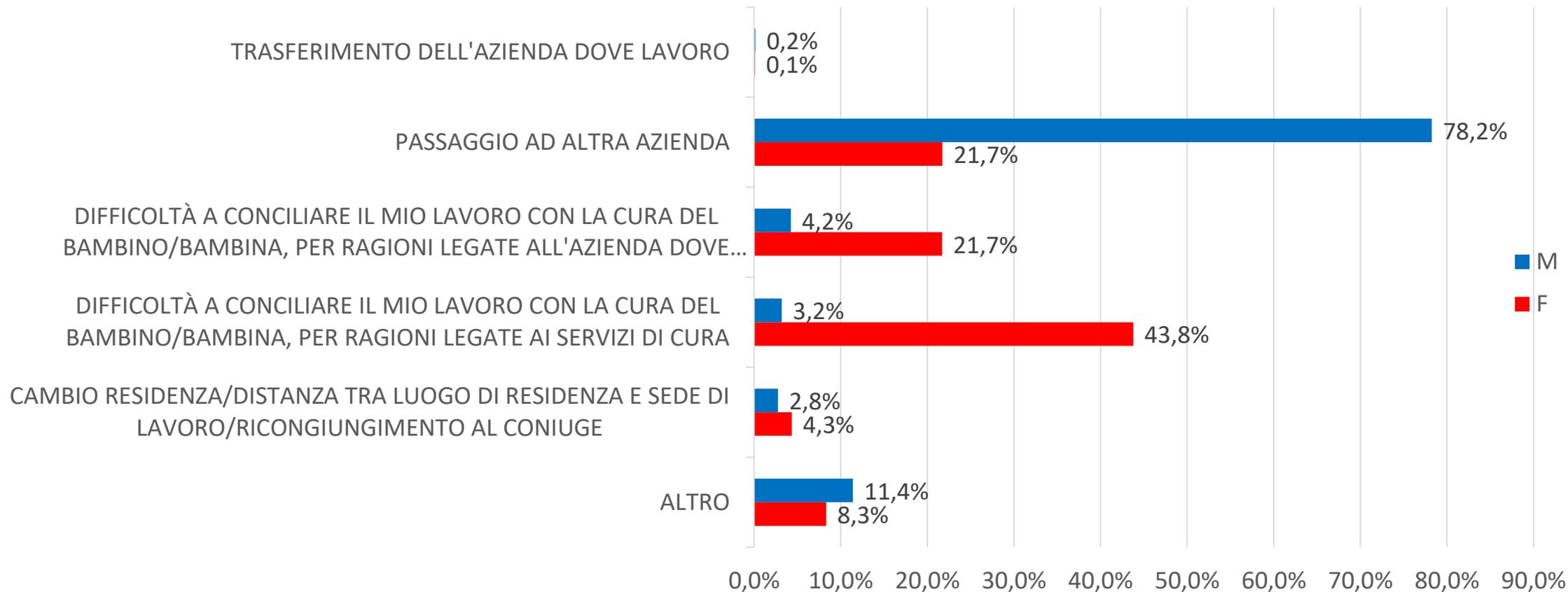
Tipologia	F	M	TOT	% F per tipologia di recesso	Incidenza % della tipologia sul totale delle convalide		
					F	M	TOT
Dimissioni volontarie	35.397	14.116	49.513	71,5	94	95,6	94,4
Giusta Causa*	1.571	225	1.796	87,5	4,2	1,5	3,4
Risoluzione consensuale	694	433	1.127	61,6	1,8	2,9	2,2
Totale	37.662	14.774	52.436	71,8	100,0	100,0	100

Elab. Inapp su dati INL, 2021

* in caso di modificazioni sostanziali delle condizioni di lavoro per trasferimento d'azienda, si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa



LE DIMISSIONI VOLONTARIE IN PRESENZA DI FIGLI 0-3 ANNI : motivazioni per genere



... una riflessione....

IL FUTURO È DELLE DONNE,
SE ARRIVA.



Francesco Tullio ALTAN FTS : Fammi un Sorriso





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

tel 0685447468
v.cardinali@inapp.org



www.inapp.org