



IRPET



Regione Toscana
POR FSE
2014-2020
FONDO SOCIALE EUROPEO



Unione europea
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA

Regione Toscana



LA CONDIZIONE ECONOMICA E LAVORATIVA DELLE DONNE RAPPORTO 2019

a cura di

Natalia Faraoni e Donatella Marinari



LA CONDIZIONE ECONOMICA E LAVORATIVA DELLE DONNE RAPPORTO 2019

a cura di

Natalia Faraoni e Donatella Marinari

RICONOSCIMENTI

Questo studio è stato realizzato da IRPET nell'ambito del Piano delle attività comuni 2019 finanziate dal Fondo Sociale Europeo.

L'analisi, oltre a rispondere all'esigenza di elaborare un rapporto sulla condizione economico-lavorativa delle donne, così come previsto dall'art. 15 della Legge regionale n. 16 del 2 aprile 2009 "Cittadinanza di genere", comprende anche un approfondimento sulla realtà delle aziende medio-grandi in base al rapporto biennale che queste sono obbligate a elaborare ai sensi della legge 125/91. Si ringrazia Maria Grazia Maestrelli, Consigliera regionale di Parità, che ha messo a disposizione l'archivio dei dati relativi ai rapporti biennali 2016-2017.

Il lavoro, affidato all'Area Istruzione, lavoro e welfare dell'IRPET coordinata da Nicola Sciclone, è stato curato da Natalia Faraoni e Donatella Marinari.

Sistematizzazione dei dati dei rapporti biennali: Rete Sviluppo S.c.r.l.

Allestimento dei testi: Elena Zangheri.

Immagine di copertina: Grazia Cadeddu (Regione Toscana).

ISBN 978-88-6517-087-8

© IRPET, Firenze - 2019

Indice

INTRODUZIONE	7
1.	
LAVORO, DENARO, POTERE E TEMPO: LE DIMENSIONI DEL GENDER GAP	11
1.1 Premessa	11
1.2 Un indice regionale di parità di genere	14
1.3 La condizione femminile in Toscana	17
Box 1: La Toscana in prospettiva: l'accesso al mercato del lavoro nel lungo periodo	21
1.4 Il confronto tra regioni: l'indice di parità di genere	22
1.5 Condizione delle donne e parità di genere: quale relazione?	27
Box 2: Metodologia per la costruzione dei due indici sintetici regionali "Condizione Femminile" e "Parità di Genere"	29
2.	
PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO: LE BARRIERE DI GENERE	33
2.1 Premessa	33
2.2 La segregazione orizzontale nel mercato del lavoro toscano	34
2.3 Retribuzioni e orari di lavoro: un confronto di genere	37
2.4 La segregazione verticale: qualifiche e titoli di studio	41
2.5 Approfondimento. La realtà toscana delle aziende medio-grandi: un'analisi dei rapporti biennali	47
Box 3: Le dimissioni per maternità	55
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	59

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

(Articolo 3, Costituzione Italiana)

INTRODUZIONE

Siamo giunti alla quinta edizione del rapporto biennale sulla condizione economica e lavorativa delle donne, predisposto dall'Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana (IRPET) nell'ambito del Piano delle attività comuni 2019 finanziate dal Fondo Sociale Europeo.

Il report del 2017 leggeva in un'ottica di genere i principali cambiamenti intervenuti negli ultimi trent'anni a livello demografico, sociale ed economico in Toscana, delineando una fotografia attuale della nostra regione per molti aspetti profondamente diversa dal passato, ma al tempo stesso ancora segnata da importanti divari tra uomo e donna in numerose sfere della vita quotidiana. Se nell'istruzione e nella formazione le ragazze hanno raggiunto e superato i coetanei, è nella transizione scuola-lavoro che si evidenziano quelle differenze profondamente radicate nel mondo delle professioni: segregazione orizzontale e verticale, divari retributivi, scarsa presenza nelle posizioni apicali. La partecipazione delle donne al mondo del lavoro -quindi, *in primis*, la loro indipendenza economica - rimane spesso subordinata ai carichi familiari: è massima per le donne single mentre va diminuendo via via per quelle che vivono in coppia e per le madri. Un titolo di studio terziario aiuta a conciliare meglio tempi di vita e tempi di lavoro. L'alta asimmetria nella ripartizione del lavoro di cura, sebbene in diminuzione rispetto al passato, è lo specchio anche culturale delle difficoltà che incontra l'affermazione di un modello di società più paritario.

Questa edizione del rapporto, oltre a concentrarsi sull'analisi della condizione economica e lavorativa delle donne toscane, si arricchisce dei risultati dell'indagine sulla presenza femminile nelle aziende toscane con più di 100 addetti per il biennio 2016/2017, volta a rilevare divari di genere e potenziali fenomeni di discriminazione femminile all'interno delle imprese¹.

La chiave di lettura adottata è duplice. Da una parte, la multidimensionalità del concetto di genere implica di prendere in considerazione le diverse sfere della vita quotidiana: oltre al lavoro, l'istruzione, l'autonomia finanziaria, il potere economico e politico, le attività di cura della famiglia e della casa, il tempo libero. Dagli anni Novanta, istituzioni e agenzie sovranazionali sensibili al tema dell'equità di genere costruiscono periodicamente indici e classifiche atte a rilevare la distanza tra donne e uomini, monitorando così i progressi in termini di pari opportunità compiuti nel corso del tempo. La costruzione di un indice regionale di parità di genere, associato all'analisi della condizione delle donne in ciascuna delle sfere trattate, pur con tutti i limiti dovuti alla necessità di sintetizzare informazioni

¹ L'indagine sull'occupazione femminile nelle medie e grandi imprese della Toscana rientra tra le attività disciplinate dall'art. 46 del D.legs 198/2006, che prevede l'obbligo per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti di redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione professionale del personale maschile e femminile, che consiste nella compilazione di un questionario standard, previsto dal decreto ministeriale del 17 luglio 1996, poi inviato alla Consigliera di Parità della Toscana e alle rappresentanze sindacali della sede aziendale. Proprio in occasione dell'ultima compilazione per il biennio 2016-2017, è stata centralizzata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.m. 3 maggio 2018) la procedura di trasmissione telematica, favorendo una omogeneizzazione e una maggiore precisione dei dati.

complesse, può aiutare a dipingere un quadro della situazione toscana, comparato anche con le altre regioni italiane.

Le disparità di genere permangono in ogni ambito della vita economica, sociale e politica, ma con differenze significative all'interno delle sfere e tra regioni. Il dato più eclatante è la situazione lavorativa delle donne meridionali, che partecipano in misura veramente bassa al mercato del lavoro, risultandone praticamente escluse.

Dopo la rivoluzione silenziosa nel mondo dell'istruzione è proprio il lavoro delle donne il primo elemento di emancipazione, intesa come trasformazione nell'orizzonte di pensiero, costruzione della propria identità e autodeterminazione (Goldin 2006). La Toscana, sotto questo punto di vista, si colloca tra le regioni dove è più alta la percentuale di donne occupate. Ciò è tanto più importante se si considera il risultato del confronto tra dati relativi alla condizione occupazionale femminile e l'indice di parità di genere. Emerge infatti una relazione tra miglioramento delle situazione economica e lavorativa femminile e diminuzione delle disparità donna-uomo.

Ancora lungo appare però il tragitto verso la parità di genere in tutte le sfere considerate, a partire proprio da quella lavorativa. In termini di rendimento dell'istruzione e di segregazione orizzontale e verticale, infatti, i passi avanti riguardano forse le esperienze individuali di alcune donne, ma non mostrano un impatto statistico.

È proprio sui temi della segregazione orizzontale e verticale e, in generale, sulle barriere incontrate dalle donne nel mondo del lavoro che si focalizza la seconda parte del rapporto, prendendo in considerazione vari tipi di fonti. La concentrazione delle donne in particolari attività economiche, che in molti casi ripropongono proprio quel ruolo di cura assegnato dagli stereotipi sociali, rimane una realtà, nonostante si osservi una maggiore pervasività della presenza femminile in settori fino a pochi decenni fa riservati ai soli uomini, come certi tipi di industria e il terziario avanzato.

La segregazione orizzontale, del resto, oltre a riprodurre le differenze di genere, crea squilibri di personale e di competenze nei diversi settori, che si privano, in un senso o in un altro, di una metà del genere umano, con le sue caratteristiche e le sue specificità. Dal punto di vista delle donne, inoltre, la segregazione orizzontale coincide con una minore retribuzione media e più rare occasioni di carriera. L'analisi mostra infatti come le attività lavorative svolte in maggioranza dalle donne siano, in linea generale, meno retribuite e come esse ricoprano qualifiche che non prevedono particolari crescite professionali. Si pensi in primo luogo alla scuola, soprattutto a quella dell'infanzia e primaria, dove le donne costituiscono oltre il 90% dei dipendenti, e dove le retribuzioni risultano tra le più basse. E ciò è inaccettabile, sia per il perpetuarsi nei sistemi educativi dell'assenza della figura maschile, sia per la considerazione che la nostra società mostra di avere di quelle istituzioni a cui viene affidata l'educazione dei futuri cittadini.

Le donne sono prevalenti anche nelle attività impiegate, dove svolgono un ruolo contabile e di segretariato, in cui si concretizza il compromesso tra orari flessibili e inesistenti possibilità di carriera. È in questo senso che la segregazione orizzontale produce retribuzioni più basse, ridotte possibilità di carriera e crescita occupazionale, minore autonomia finanziaria, e, in prospettiva, più basse pensioni future.

Il titolo di studio e il possesso di competenze specifiche e qualificate sembra giocare un ruolo chiave nell'interruzione di questi meccanismi di riproduzione dello *status quo*, che è diventato realtà per alcune donne toscane. È proprio nei settori a più alta presenza maschile, per esempio, che le lavoratrici dipendenti, entrando per svolgere specifiche mansioni e attività al pari dei colleghi, percepiscono retribuzioni più alte e hanno maggiori possibilità di ottenere promozioni e raggiungere posizioni dirigenziali. Nel confronto con i colleghi maschi del pari livello, le donne risultano in numeri assoluti ancora minoritarie, ma sono presenti e in molti casi raggiungono i vertici delle aziende, a testimonianza che qualcosa sta cambiando, anche se non sappiamo se a costo di un completo assorbimento dei modelli maschili da parte delle donne nei ruoli di potere o proponendo nuovi stili di leadership.

Il superamento dei divari di genere, infatti, non è un problema delle donne, ma una questione politica, relativa a quale società vogliamo tendere nei prossimi decenni.

Il dato di fondo, che lavori anche molto più autorevoli di quello qui presentato sottolineano da decenni, è che le differenze di genere continuano a dominare la società italiana e a riprodursi, nonostante la legge garantisca a tutti coloro in possesso dei requisiti di merito l'accesso a una determinata posizione lavorativa e le attuali condizioni sociali ed economiche consentano a ragazze e ragazzi di scegliere i percorsi di studio e di lavoro più confacenti alle proprie preferenze e inclinazioni.

Le politiche di genere poco valorizzate in Italia, ma pilastro della strategia europea, non sono riuscite a sradicare un'organizzazione sociale ancora fortemente disegnata sulla tradizionale divisione del lavoro che fa coincidere l'identità del maschio adulto con la realizzazione professionale e quella della donna con i compiti di cura e di accudimento familiare. Se sono le donne a risultare più penalizzate nel mercato del lavoro dalla riproduzione di questi stereotipi, le disuguaglianze di genere sono un ostacolo più generale all'autodeterminazione degli individui e alla realizzazione delle aspirazioni personali. Esse contribuiscono alla riproduzione di un'organizzazione in cui permangono ed escono rafforzati dalla prolungata crisi economica quegli ostacoli che la Costituzione italiana imponeva alla Repubblica di rimuovere, pena la limitazione di fatto della libertà e dell'eguaglianza dei cittadini, l'impedimento del pieno sviluppo della persona e l'assenza di partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

1.

LAVORO, DENARO, POTERE E TEMPO: LE DIMENSIONI DEL GENDER GAP

1.1

Premessa

I divari tra genere maschile e femminile sono il risultato di una molteplicità di fenomeni e dimensioni. Nell'*Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being* si offre una distinzione tra equità di genere (*gender equity*) e uguaglianza di genere (*gender equality*):

«The concept of gender equity refers to “fairness of treatment for women and men, according to their respective needs. This may include equal treatment or treatment that is different but which is considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities” (International Labour Office [ILO], 2000). It is distinct and different from the concept of gender equality, which is the effective equality between men and women, that entails the concept that all human beings, both men and women, are free to develop their personal abilities and make choices without the limitations set by stereotypical views, rigid gender roles, and prejudices. Gender equality means that the different behavior, aspirations, and needs of women and men are considered, valued, and favored equally. It does not mean that women and men have to become the same but that their rights, responsibilities, and opportunities will not depend on whether they are born male or female (ILO, 2000)» (Mencarini 2014).

Entrambi i concetti si muovono in un equilibrio instabile tra ricerca della parità e preservazione della differenza: spingere sul primo aspetto può tradursi nell'avallare, più o meno esplicitamente, *the male as norm*, imponendo a tutti un unico standard, che è quello storicamente dominante. In altre parole, la parità funziona come un principio omologante, nascondendo in realtà la cancellazione della soggettività femminile. D'altro canto, ribadendo l'importanza delle differenze si rischia di rinnovare gli stereotipi femminili, confinando le donne nel sistema novecentesco di divisione del lavoro. Sebbene il paradigma economico e sociale, basato sull'occupazione industriale maschile e sul lavoro di cura non retribuito delle donne, sia stato intaccato dall'ondata di partecipazione femminile a sfere di vita prima appannaggio dei soli uomini, questo passaggio non ha generato un nuovo modello paritario. In questi ultimi decenni, sebbene in forme diverse, si assiste piuttosto a una correzione modernizzata del modello di welfare basato sul *male breadwinner*, in cui l'uomo lavora e a volte collabora alla cura dei figli e della casa, mentre la donna, non passa necessariamente più da figlia a moglie e madre, ma studia per costruirsi un futuro migliore, si fa carico della gestione del lavoro familiare e lavora. Certo, i processi economici e sociali continuano a essere fortemente influenzati dal genere ma, al tempo stesso, costruiscono nuove relazioni tra i sessi.

La parità di genere rimane quindi una nozione complessa, che tocca una pluralità di aspetti e dimensioni, complicata dal fatto che il mondo femminile è tutt'altro che uniforme. Alla base dello studio delle pari opportunità tra uomini e donne risiede inoltre la disponibilità di un comune set di indicatori sensibili al genere. Tale dimensione è entrata nelle statistiche ufficiali soltanto dopo gli anni Settanta del Novecento, grazie anche al contributo delle Conferenze

mondiali delle donne. Il *maschio adulto* è stato a lungo il punto di riferimento unico, mentre la donna era al più considerata indirettamente come differenza tra la popolazione complessiva e la sua componente maschile (Morlicchio 2013). L'introduzione sistematica nelle statistiche ufficiali di indagini e rilevazioni attente alla dimensione di genere, volta a evidenziare gli squilibri a essa riconducibili, a fornire una base comune per studiare il fenomeno e a intervenire con le adeguate politiche, è quindi una conquista storicamente recente (Mecatti *et al.* 2012). Essa appare però dirimente, dal momento che sebbene la percezione delle disuguaglianze di trattamento delle donne in molte sfere della vita sociale appartenga al senso comune - soprattutto femminile -, soltanto a seguito dell'esistenza di dati specifici essa è divenuta, per così dire, realtà, creando un fondamento comune per la discussione, assai ampia ed eterogenea, su quale modello di società favorisca il superamento del gap di genere (Fraser 1997).

A partire dagli anni Novanta, istituzioni e agenzie sovra-nazionali sensibili al tema dell'equità di genere rilasciano periodicamente indici e classifiche atte a rilevare la distanza tra uomini e donne in varie sfere della vita economica, sociale e politica e monitorare i progressi in termini di pari opportunità compiuti nel corso del tempo (Tab. 1.1). Si tratta prevalentemente di misurazioni sintetiche, risultato di indicatori relativi a sfere differenti di *gender gap*, la cui utilità consiste nel fornire in un numero l'idea di distanza complessiva della donna dall'uomo, aumentando la coscienza del problema e inducendo i paesi a mettere in campo politiche attive. La gran parte degli indici è costruita su base nazionale e compara paesi del mondo con diversi gradi sviluppo, mentre meno diffusi sono gli indici a base regionale.

Tabella 1.1
PRINCIPALI INDICI COMPOSITI DI GENERE INTERNAZIONALI

Nr	Index	Source
1	Gender Development Index (GDI)	UNDP (1995)
2	Gender Empowerment Measure (GEM)	UNDP (1995)
3	Relative Status of Women (RSW)	Dijkstra and Hanmer (2000)
4	Global Equity Index	World Economic Forum (2006)
5	Gender Equity Index	Social Watch (2007)
6	Social Institutions and Gender Index (SIGI)	OECD (2009)
7	European Union Gender Equality Index	Plantenga <i>et al.</i> (2009)
8	Gender Inequality Index (GII)	UNDP (2010)
9	Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI)	UNDP (2010)
10	Gender Relative Status (GRS) and Women Disadvantage Index (WD)	Beneria and Permanyer (2010), Permanyer (2013)
11	European Gender Equality Index (EGEI)	Bericat (2011)
12	Gender Gap Measure (GGM)	Klasen and Schüler (2011)
13	Gender Equality Index (GEI)	European Institute of Gender Equality
14	SDG Gender Index	Equal Measures 2030 (2018)

Fonte: Norlen *et al.* 2019, p.9

Non essendo questa la sede per una revisione sistematica delle varie proposte di indice di parità di genere², ci limiteremo ad alcune osservazioni generali utili al nostro ragionamento.

Obiettivo di questa prima parte del rapporto è infatti quello di costruire un indice sintetico di genere in grado di comparare la Toscana con le altre regioni italiane, rilevando il divario

² Per una ricostruzione del contenuto dei vari indici di genere si veda: Mecatti *et al.* 2012, Morlicchio 2013 e il più recente Norlen *et al.* 2019.

donna-uomo in alcuni dei principali domini della vita contemporanea. La disponibilità di dati relativi al genere è oggi abbastanza ampia da permettere una scelta relativa alle sfere da trattare. Naturalmente, più si restringe l'ambito geografico di riferimento più diminuiscono le fonti disponibili; a livello regionale esistono ad oggi fonti comparabili a livello europeo o, almeno, nazionale, che facilitano la costruzione di un indice composito.

Un altro aspetto fondamentale riguarda la scelta delle sfere semantiche da trattare. Dato infatti che la questione del genere è evidentemente caleidoscopica, risulta necessaria una scelta delle dimensioni e quindi dei singoli indicatori che andranno a comporre l'indice sintetico, ognuno dei quali porta con sé informazioni riconducibili ad aspetti differenti dal problema trattato. Fondamentale, in questo senso, è il contesto di riferimento: molti indici internazionali, per esempio, prendono in considerazione l'aspettativa di vita alla nascita e che il tasso di analfabetismo. Se ci fermiamo, però, a una comparazione interna all'Italia, come nel nostro caso, alcuni aspetti possono essere trascurati, perché poco discriminanti, mentre altri debbono necessariamente essere considerati (Plantenga *et al.* 2009). È necessario quindi interrogarsi su quali siano le dimensioni che più marcano il ritardo nel raggiungimento delle pari opportunità.

Due sono gli obiettivi che il rapporto si prefigge nella parte dedicata all'analisi della parità di genere: evidenziare la distanza tra donne e uomini da un teorico traguardo di parità tra i generi, senza dimenticare di rilevare la condizione della donna relativamente a una serie di aspetti. Entrambi i punti di vista sono imprescindibili: è noto come nel campo dell'istruzione le donne in Italia e in Europa abbiano spesso superato i coetanei nel raggiungimento dei titoli di studio superiori, ma come invece la resa di tale istruzione nel mercato del lavoro risulti inferiore. O, ancora, tralasciando i livelli raggiunti, una maggiore equità di genere nei redditi può nascondere la povertà di entrambi e quindi condizioni di benessere comunque insufficienti. Si deve quindi cercare di mantenere un equilibrio tra risultati raggiunti dalle donne nel percorso per le pari opportunità, divari che ancora le separano dall'uomo e contesti di riferimento, poiché se è indubbio il potere divulgativo di un indice (e quindi una classifica di regioni o paesi), rimane tuttavia necessario non perdere la complessità delle informazioni che quell'indice compongono. Con i dati utilizzabili per la costruzione di un indice regionale non si riesce invece ad articolare bene un altro importante aspetto della condizione femminile: le differenze interne al mondo delle donne, tra generazioni, classi sociali e professioni. Potremo sottolineare però le differenze regionali.

Infine³, la volontà di "misurare" la parità di genere obbliga a domandarsi se sia auspicabile stabilire un livello ottimo da raggiungere o se invece, come riteniamo, non sia possibile fissare uno standard unico, ma semmai agire per la parità di condizioni di accesso a determinate sfere come punto di partenza per realizzare i propri obiettivi di vita. In questo senso le discriminazioni di genere si sommano, purtroppo, a molte altre.

³ Tralasciamo qui le questioni metodologiche riguardanti la costruzione dell'indice sintetico, rimandando alla copiosa letteratura statistica di riferimento, sia sulle tecniche che sull'utilità dell'utilizzo di tali indici (per esempio: OECD 2005; Kuc e Saltelli 2017; Fattore *et al.* 2012). A proposito della costruzione di indici di genere a basa regionale si veda per il caso italiano Amici e Stefani 2013, mentre per una comparazione tra le regioni europee Norlen *et al.* 2019. Le informazioni sulla costruzione dell'indice qui utilizzato sono invece riportate nel Box 1.

1.2

Un indice regionale di parità di genere

Per far emergere le differenti dimensioni del *gender gap*, anche alla luce della letteratura esistente (Plantenga et al. 2009, Amici e Stefani 2013, Nolan *et al.* 2019), è utile scomporre il concetto in più sfere di riferimento, in modo da indagare le diverse articolazioni di ognuna di esse, prima di ricomporre gli indicatori in un indice sintetico a base regionale. Per ognuna delle cinque dimensioni prescelte sarà poi possibile ricostruire la condizione femminile esplorando i livelli raggiunti dalle donne e, in secondo luogo, evidenziare la distanza da quelli maschili. Si tratta di aree concettuali note a chi frequenta la letteratura di genere e diffusamente utilizzate nell'ambito della costruzione di indici di *gender gap*, per cui sono oggi disponibili vari indicatori⁴.

La prima sfera analizzata è quella del **lavoro** (Fig. 1.2). La partecipazione femminile al mercato del lavoro è uno dei temi più trattati nella letteratura di genere degli ultimi decenni, non solo come una questione di pari opportunità, ma anche come leva per la crescita e lo sviluppo dell'economia. Con la crisi economica, l'attenzione è andata crescendo: basti ricordare il rapporto dell'OCSE, *Closing the Gender Gap. Act Now*, che sottolineava come l'economia italiana fosse penalizzata dalla scarsa partecipazione femminile al lavoro, mostrando alcune proiezioni e stimando una crescita del PIL del 7% se i tassi di occupazione femminili raggiungessero quelli maschili (OECD 2012)⁵. Al di là del calcolo della stima, che deriva da specifiche ipotesi di partenza, l'impatto dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro è alto poiché tende ad attivare nuovo lavoro, generalmente compiuto da altre donne, creando un circolo virtuoso. Inoltre nella nostra società il lavoro rende la donna libera di scegliere e costituisce un ambito di realizzazione e di definizione della propria identità. Purtroppo, sebbene la partecipazione femminile sia molto cresciuta in Italia, il divario con il tasso di occupazione maschile rimane alto, anche dopo la crisi che ha colpito di più le attività in cui gli uomini sono più presenti (manifattura ed edilizia). Pesa infatti la non attività di molte donne, in particolare al Sud e laddove sprovviste di un titolo di studio, ma nondimeno conta il differente trattamento nel mercato del lavoro: più part-time, anche involontario, carriere discontinue, scarsa presenza nei settori manifatturieri e potenzialmente una minore gamma di scelte per le donne, che tendono a concentrarsi nel terziario e nella pubblica amministrazione, anche grazie alla maggiore possibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro.

Per la costruzione del nostro indice proviamo perciò a tenere in considerazione sia gli aspetti più generali relativi alla partecipazione e all'occupazione, che quelli più specifici, legati all'articolazione settoriale delle professioni e alle traiettorie di carriera. Si richiamano in questo senso i temi della *segregazione orizzontale*⁶, ossia del grado di concentrazione

⁴ Per la lista degli indicatori, le fonti e le modalità di costruzione degli indici si veda il Box 2.

⁵ Nel rapporto sulla Condizione economica e lavorativa delle donne 2014, avevamo inserito una stima simile anche per la Toscana, che arrivava al 7,2% (IRPET 2014).

⁶ Con *segregazione orizzontale* si intende il fenomeno di concentrazione (sovra-rappresentazione) – e viceversa di scarsa presenza (sotto-rappresentazione) – in un determinato ambito lavorativo: settore, occupazione, posizione nella professione, mansione. La segregazione è “orizzontale” nel senso che questi ambiti lavorativi sono considerati allo stesso livello e non ordinati secondo una “scala di valore”; ad esempio, sappiamo che le donne sono sovra-rappresentate fra le infermiere e gli uomini fra i muratori.

degli occupati nei diversi settori economici, e della *segregazione verticale*⁷, ossia la presenza per genere degli occupati tra le figure apicali.

La seconda sfera è il **denaro** (Fig. 1.2), inestricabilmente collegata alla dimensione lavorativa ed elemento sostanziale nel determinare l'autonomia di scelta e un minimo di potere di contrattazione nelle relazioni interpersonali. Al tempo stesso il denaro posseduto è anche il risultato delle disparità nel mercato del lavoro, sia durante la vita lavorativa che nel futuro, con il pensionamento: un maggior peso del part-time, periodi di inattività e disoccupazione, minori possibilità di crescere professionalmente o di ricoprire ruoli dirigenziali sono tutti fattori che incidono sul reddito individuale delle donne e le rendono più esposte al rischio di povertà. I dati disponibili permettono di ricostruire per genere e per regione il reddito medio totale degli individui e la retribuzione dei lavoratori dipendenti e dei pensionati.

Figura 1.2
DIMENSIONI DELLA PARITÀ DI GENERE



La terza sfera tiene conto dell'**istruzione** (Fig. 1.2), ma la analizza dal punto di vista del suo rendimento. È noto infatti come in Europa e in Italia le donne abbiano ormai superato gli uomini nelle percentuali di laureati, ottengano in generale risultati migliori e contribuiscano in misura assai minore alla dispersione scolastica. La laurea, inoltre, fornisce alle donne un maggior potere contrattuale e più elevate aspettative per quanto riguarda l'affermazione professionale e la carriera. Nonostante ciò, le disparità annullate in ambito scolastico ricompaiono nel momento dell'accesso al mercato del lavoro e raggiungono l'apice con

⁷ La *segregazione verticale* si riferisce alla concentrazione in determinate posizioni all'interno di un certo ambito lavorativo, ordinabili in una scala gerarchica: posizioni dirigenziali contro posizioni impiegatizie, ma anche mansioni ad alto contenuto tecnologico contro mansioni manuali, alta o bassa qualifica, maggiore o minore prestigio delle specializzazioni, maggiore o minore accesso a bonus e benefit, ecc. Un esempio tipico di segregazione verticale è quello della scuola: la popolazione delle maestre è ad alta incidenza femminile, mentre fino a pochi anni fa era più probabile incontrare un dirigenti scolastico uomo.

l'arrivo dei figli⁸. Per questo si è deciso di tenere conto dell'istruzione in termini di rendimento nel mercato del lavoro, prendendo in esame alcune variabili riguardanti le laureate, in grado di indicare il fenomeno del sotto-inquadramento (o sovra-istruzione), i percorsi di carriera, il possesso di elevate competenze digitali, quest'ultimo aspetto quale possibile *proxy* di un impiego migliore, alla luce del crescente ruolo delle tecnologie nel sistema economico (WEF 2016)⁹. Vari lavori empirici mostrano inoltre che l'istruzione ha effetti non solo economici (maggiori salari, migliori posizioni professionali, maggiori entrate per il fisco) ma anche sociali, come, per esempio, sullo stato di salute (Grossman e Kaestern 1997) e sulla minore propensione a delinquere (Lochner e Moretti 2004), suggerendo nel complesso rendimenti positivi anche dal punto di vista della collettività.

La quarta sfera è quella del **potere** politico ed economico (Fig. 1.2), inteso in termini sia di partecipazione e quindi di presenza nei luoghi di rappresentanza, che di effettivo potere decisionale. L'equa distribuzione di genere negli organi decisionali è un aspetto tenuto in considerazione dalla letteratura internazionale¹⁰, così come dalla Commissione Europea¹¹. Gli indicatori utilizzati per il caso italiano sono il numero di eletti e nominati negli enti locali (Regioni e Comuni) e in parlamento, mentre in ambito economico si guarda alle cariche nei consigli di amministrazione delle aziende. La sensibilità intorno a questo tema è senz'altro cresciuta negli ultimi anni, anche se spesso i risultati non corrispondono alle aspettative. Nel 2011 il Parlamento italiano ha approvato la legge sulle quote rosa nei consigli di amministrazione delle aziende quotate, la quale prevedeva che a partire dal 2012 i Cda delle aziende quotate e delle società a partecipazione pubblica debbano essere composti per un quinto da donne; dal 2015 la quota rosa doveva salire a un terzo. Anche nell'ultima legge elettorale che disciplina l'elezione della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica¹² si prevede l'alternanza di genere nelle liste, mentre nel complesso dei collegi uninominali e nelle posizioni di capolista nei collegi plurinominali i candidati di ciascun genere devono essere compresi tra il 40% e il 60% del totale (a livello nazionale per la Camera, a livello regionale per il Senato). Nelle ultime legislature, inoltre, il Parlamento ha approvato ulteriori misure normative volte a promuovere l'equilibrio di genere all'interno delle assemblee elettive, non solo europee, ma anche locali, regionali e nazionali (la L. n. 215/2012 per le elezioni comunali; la L. n. 56/2014 per le elezioni – di secondo grado – dei consigli metropolitani e provinciali; la L. n. 20/2016 per le elezioni dei consigli regionali; la L. n. 165/2017 per le elezioni del Parlamento). Misure promozionali delle pari opportunità sono state introdotte anche nei più recenti provvedimenti riguardanti la disciplina dei partiti

⁸ Nel rapporto sulla Condizione economica e lavorativa delle donne 2017 si ricostruisce l'effetto sui redditi delle carriere di lavoro femminili in Toscana (Irpel 2017).

⁹ La nostra non è una stima dei rendimenti dell'istruzione (Cingano e Cipollone 2009), ma un'analisi di alcuni indicatori che possono essere approssimati a tale concetto. Solitamente l'effetto dell'istruzione è calcolato sui redditi e si misura a parità di caratteristiche lavorative, utilizzando la scomposizione di Oaxaca, che tiene conto delle caratteristiche lavorative

¹⁰ Si ricorda l'impegno del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo per accrescere la partecipazione e la leadership delle donne nelle istituzioni, inclusi i parlamenti, i partiti politici, la pubblica amministrazione, la magistratura e il settore privato (UNDP 2019).

¹¹ Si rimanda al documento della Commissione Europea "Strategic engagement for gender equality 2016-2019", https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en.

¹² Legge Rosato, legge 3 novembre 2017, n. 165.

politici¹³. Nonostante le previsioni di legge, i risultati spesso non corrispondono alle aspettative¹⁴.

Infine, l'ultima sfera considerata attiene all'uso del **tempo** (Fig. 1.2). La divisione del lavoro all'interno delle famiglie, pur mostrando segni di cambiamento, è ancora sbilanciata a sfavore delle donne. Tale asimmetria si traduce in un'espulsione delle donne dal mercato del lavoro, oppure, per coloro che mantengono la propria professione, un aggravio dei carichi che sommano lavoro retribuito a lavoro non retribuito di cura. Ciò in un quadro complessivo in cui le reti informali che sostenevano le donne si stanno svuotando a causa di una serie di fenomeni congiunti come il calo della fertilità, l'allungamento delle aspettative di vita, l'aumento dell'occupazione femminile e l'aumento dell'età pensionabile (Sabbadini 2012). L'uso del tempo è inoltre il risultato non solo di questioni contingenti ma dell'organizzazione del lavoro formale e informale dentro e fuori la famiglia, su cui un'influenza decisiva riveste la visione dei rapporti di genere nella società e pesano gli stereotipi legati alla divisione dei ruoli all'interno della coppia e nei compiti di cura dei familiari. È importante quindi tenere conto di questi aspetti sia nell'effettiva quantità di tempo dedicata ai lavori domestici e di accudimento, sia nella percezione della soddisfazione espressa per il proprio tempo libero.

1.3

La condizione femminile in Toscana

Una volta identificate le sfere concettuali di riferimento e i corrispondenti indicatori è possibile tracciare un quadro sia della condizione femminile che dei divari di genere. Soffermiamoci innanzitutto sulla situazione della Toscana rispetto al dato medio italiano, che nasconde, naturalmente, una forte disomogeneità territoriale, ma che ci permette di fornire una prima descrizione dello stato attuale della condizione delle donne toscane¹⁵.

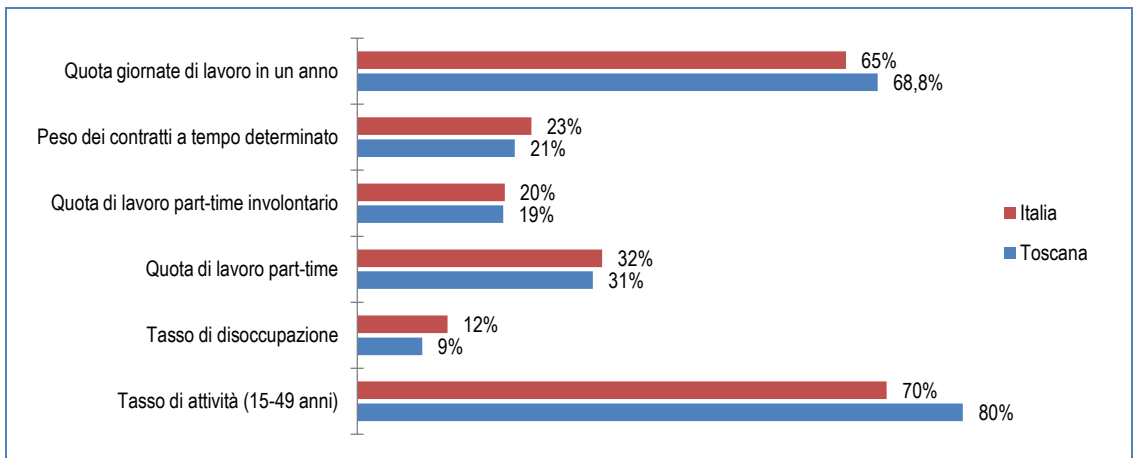
Lavoro (Fig. 1.3). A conferma delle analisi svolte nelle precedenti edizioni del rapporto (Irpel 2011, 2012, 2014, 2017), nel 2018 la Toscana mostra, rispetto alla media italiana, alti tassi di partecipazione al mercato del lavoro, in particolare se consideriamo le donne tra i 15 e i 49 anni, escludendo le studentesse (80%). Anche i livelli di disoccupazione femminile sono più bassi della media italiana (9%). Il 30% delle occupate toscane svolge un lavoro part-time e il 19% lo fa involontariamente, ossia preferirebbe lavorare a tempo pieno. La quota di toscane con contratti a termine sfiora il 21% e in media una donna lavora 251 giorni in un anno.

¹³ Come si legge nel Dossier del la Camera dei Deputati su “Legislazione e politiche di genere” <https://temi.camera.it/leg18/dossier/OCD18-11990/legislazione-e-politiche-genere-19.html>.

¹⁴ In riferimento all'ultima tornata elettorale, si veda l'articolo su LaVoce.info di Paolo Balduzzi e Eleonora Voltolina, dall'eloquente titolo “Truffe rosa in Parlamento”, <https://www.lavoce.info/archives/51262/truffe-rosa-parlamento/>.

¹⁵ Si rimanda al Box I per l'elenco e la descrizione degli indicatori utilizzati.

Figura 1.3
 CARATTERISTICHE DEL LAVORO FEMMINILE IN TOSCANA E IN ITALIA. 2018



Nota: il tasso di attività 15-49 anni è calcolato al netto delle studentesse
 Fonte: Elaborazioni Irpet su RCFL- Istat

Dal punto di vista settoriale la quota di occupazione femminile nel settore pubblico (amministrazione, sanità e istruzione) è inferiore in Toscana al valore nazionale (24,2% vs 25,5%), ma, in generale, le donne risultano concentrate in un numero più limitato di settori economici rispetto agli uomini. Infatti, la presenza femminile è meno marcata nell'edilizia e nella manifattura, prediligendo il terziario dove, oltre al settore pubblico, emergono il commercio e la ristorazione. Nei servizi avanzati, invece, la quota di toscane appare ancora poco significativa: ammonta infatti al 3% la quota di occupate nei cosiddetti KIBS, *Knowledge Intensive Business Service*.

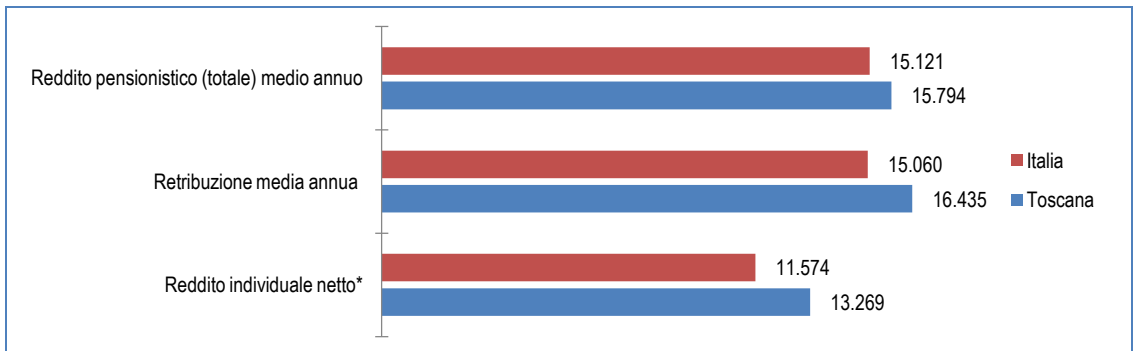
Ancora accentuata risulta la segregazione verticale e gerarchica, soprattutto nel settore privato non agricolo (dati INPS): la quota di dirigenti donna ammonta allo 0,1% e anche la percentuale di donne in posizione di quadro non raggiunge il 2% (1,6%); più elevata quella delle libere professioniste che si attesta intorno al 6%¹⁶.

Denaro (Fig. 1.4). I redditi delle donne toscane appaiono in linea con i valori medi nazionali. Il reddito individuale netto si abbassa significativamente poiché tiene conto anche di chi non ne possiede, evidenziando la presenza di donne che non possono contare su una propria indipendenza economica. Infatti in Toscana, la percentuale di coloro che non percepiscono alcun reddito sul totale delle donne con più di 15 anni sfiora il 21% a fronte del 10,1% degli uomini corrispondenti.

La partecipazione femminile al mercato del lavoro regionale appare comunque alta rispetto alla media italiana e ciò si rispecchia nelle retribuzioni da lavoro dipendente e nei redditi pensionistici, che risultano ad essa superiori.

¹⁶ Si tenga presente che, in generale, le posizioni di vertice sono occupate da un numero esiguo di persone: in Toscana, nei settori privati, i dirigenti tra gli uomini rappresentano lo 0,7% mentre i quadri il 3,1%.

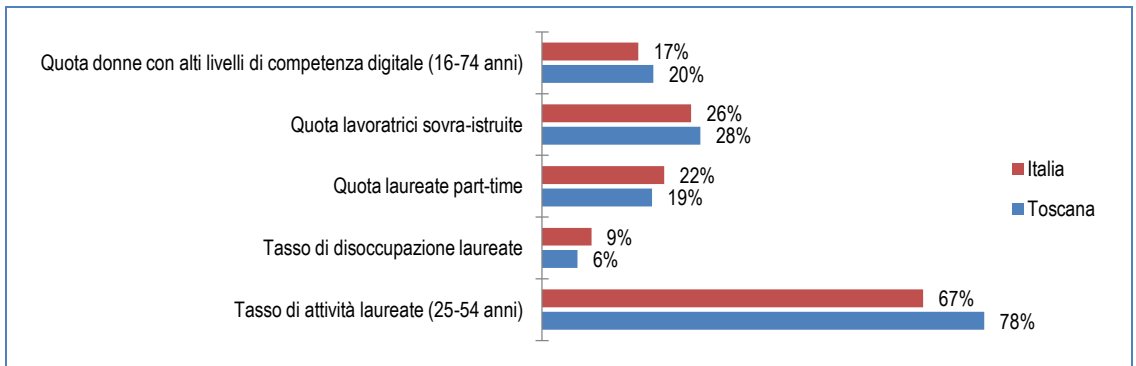
Figura 1.4
ENTITÀ DEI REDDITI FEMMINILI IN TOSCANA E IN ITALIA. 2017



* Sono compresi i redditi uguali a zero.
Fonte: Elaborazioni Irpet su dati Eusilc e Inps

Rendimento dell'istruzione (Fig. 1.5). Il 78% delle toscane laureate tra i 25 e i 54 anni è attivo nel mercato del lavoro, contro il 67% delle italiane; inoltre, per le laureate, i tassi di disoccupazione non superano il 6% a fronte del 9% nazionale e anche la quota di part-time risulta più bassa per la Toscana (19% vs 22%). Il 20% delle toscane possiedono inoltre elevate competenze digitali. Unico indicatore in cui la regione ha una performance leggermente inferiore al dato italiano è quello sul sottoinquadramento: il 28% delle occupate toscane ha infatti un titolo di studio superiore a quello richiesto dalla posizione professionale, rispetto al 26% delle italiane.

Figura 1.5
INDICATORI DEL RENDIMENTO DELL'ISTRUZIONE PER LE DONNE IN TOSCANA E IN ITALIA. 2018



Fonte: Elaborazioni Irpet su RCFL- Istat e BES-Istat

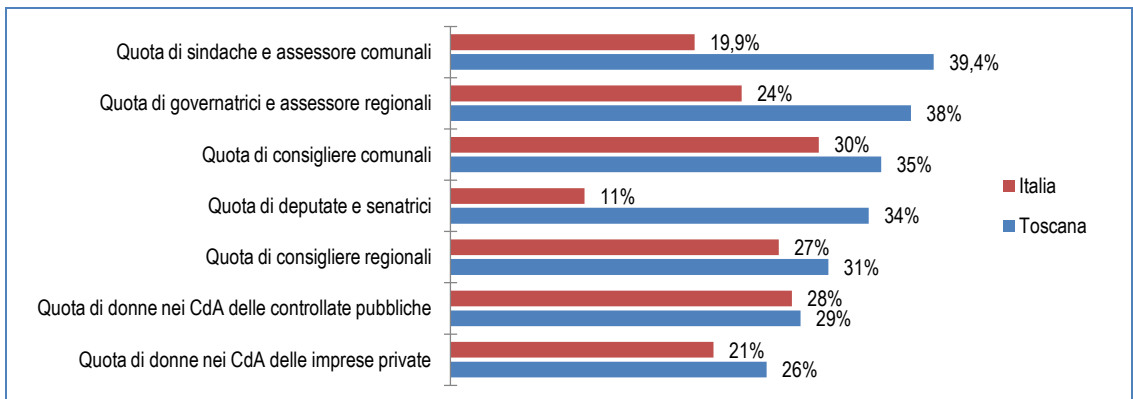
Potere (Fig. 1.6). Anche nella sfera del potere la Toscana mostra un profilo per molti aspetti più femminilizzato rispetto a quello medio italiano. Il risultato migliore lo si ha per quanto riguarda la rappresentanza politica¹⁷. Si rileva infatti una significativa presenza di

¹⁷ I dati sono stati scaricati dai siti del Ministero degli interni e di Camera e Senato nell'aprile del 2019.

donne negli enti locali come Regione e Comuni, sia nei consigli che nelle giunte. La quota di elette a livello locale (comunale e regionale) è simile alla media nazionale, mentre le deputate e le senatrici toscane sono più rappresentate (34% vs 11%). Anche le assessore regionali e comunali hanno un peso maggiore che nel resto del paese. Rispetto alla presenza maschile, quella femminile è ancora molto al di sotto del 50%.

Nei consigli di amministrazione delle aziende toscane, siano esse controllate pubbliche o private, la Toscana si avvicina di più alla media nazionale, con valori più bassi rispetto alla rappresentanza politica.

Figura 1.6
INDICATORI DELLA PARTECIPAZIONE E DELLA LEADERSHIP FEMMINILE NELLE ARENE DEL POTERE POLITICO ED ECONOMICO IN TOSCANA E IN ITALIA. 2018

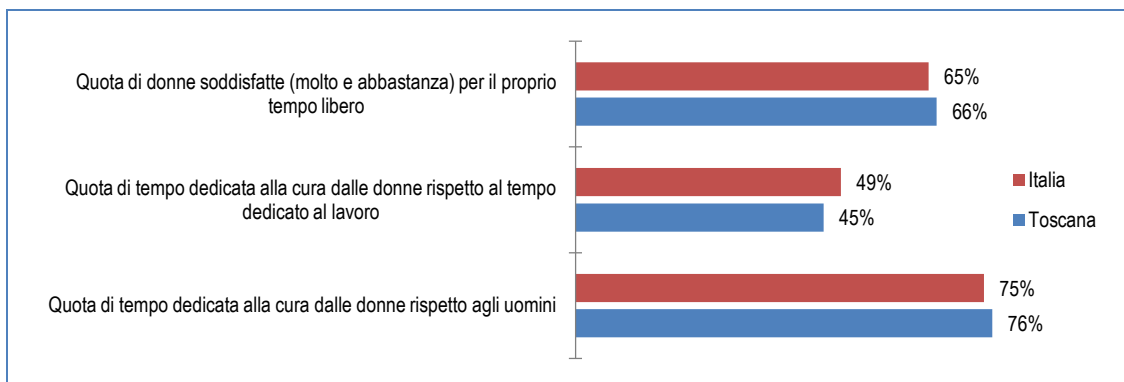


Fonte: Elaborazioni Irpet su Ministero degli interni, Camera e Senato, Movimprese, Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri

Tempo (Fig. 1.7). Per analizzare l'uso del tempo disponiamo dell'indagine campionaria svolta periodicamente da ISTAT sugli aspetti della vita quotidiana. Per evidenziare la divisione del lavoro all'interno della famiglia, abbiamo preso in considerazione soltanto le coppie in cui sia uomini che donne lavorano full-time. In questo senso il lavoro non retribuito di cura della casa e dei figli si somma al tempo dedicato al lavoro retribuito. Il confronto tra Toscana e Italia non mostra fortissime differenze. In generale, i tre indicatori ci confermano che, anche in una coppia in cui sia uomo che donna lavorano a tempo pieno, la donna si carica del lavoro domestico e di cura, che si somma a quello fuori casa. Infatti, fatto cento il tempo dedicato alla cura da uomini e donne in una coppia, queste ultime ne svolgono il 76%, a fronte del 24% dei compagni. Per una porzione pari a circa la metà del tempo passato a lavorare, la donna si occupa delle faccende domestiche e familiari, mentre l'uomo non vi dedica nemmeno un ottavo delle ore di lavoro. Il tempo libero che rimane alle donne è di conseguenza poco, anche se notiamo che la netta maggioranza di esse si ritiene molto e abbastanza soddisfatta di come lo trascorre.

Figura 1.7

USO DEL TEMPO E SODDISFAZIONE PER IL TEMPO LIBERO DA PARTE DELLE DONNE IN TOSCANA E IN ITALIA. 2016



Nota: il dato sull'uso del tempo riguarda le sole donne che vivono in coppie in cui entrambi i partner lavorano full-time, con o senza figli. Il dato sulla percezione riguarda le donne dai 14 anni in su.

Fonte: Elaborazioni Irpet su AVQ- Istat

Box 1

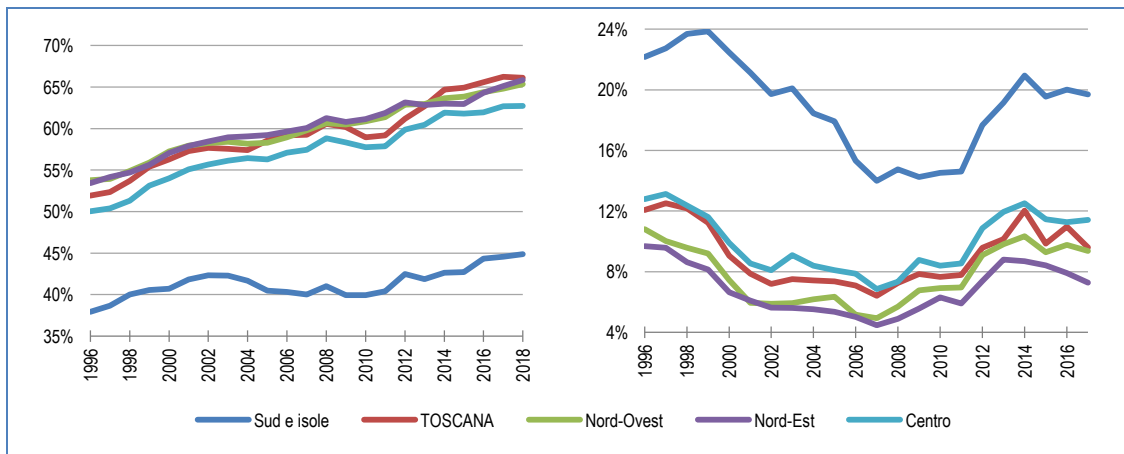
La Toscana in prospettiva: l'accesso al mercato del lavoro nel lungo periodo

Nel precedente paragrafo abbiamo descritto un quadro attuale della condizione femminile toscana, mediante l'utilizzo di un ampio spettro di indicatori riconducibili alle sfere del lavoro, del denaro, del potere, del rendimento dell'istruzione e del tempo. Si tratta dunque di una fotografia recente che colloca la situazione toscana rispetto a quella media nazionale. Evidentemente essa non rende conto del percorso compiuto nel corso degli anni e dei cambiamenti intervenuti.

Sebbene non sia possibile farlo per ogni variabile utilizzata, l'analisi della serie storica 1996 al 2018, fornita da Istat, dei tassi di attività e di disoccupazione femminili permette di delineare meglio la traiettoria compiuta dalla Toscana, anche rispetto alle altre regioni italiane.

Figura 1.8

TASSO DI ATTIVITÀ E TASSO DI DISOCCUPAZIONE FEMMINILI (15-64 ANNI). TOSCANA E MACROAREE ITALIANE. 1996-2018



Fonte: Elaborazioni Irpet su RCFL- Istat

Rispetto alla metà degli anni Novanta si osserva una netta tendenza all'aumento dei tassi di attività femminili, ma in proporzioni assai diverse tra Centro-Nord e Sud del paese. Nel Mezzogiorno infatti, essi rimangono inferiori al 45% mentre nel resto d'Italia arrivano a superare anche il 65%. La distanza che continua a separare le due aree appare enorme e superiore a quella che si osservava nel 1996.

La Toscana mostra un andamento in linea con la macroarea del Nord fino al 2008, anno di avvento della crisi economica, in cui sembra subire un rallentamento più forte delle regioni del Nord e più simile al gruppo delle regioni del Centro. Dal 2014 i tassi di attività femminili toscani tornano però a crescere, a livelli superiori rispetto alle regioni settentrionali. Il balzo rispetto al 1996 è stato molto significativo.

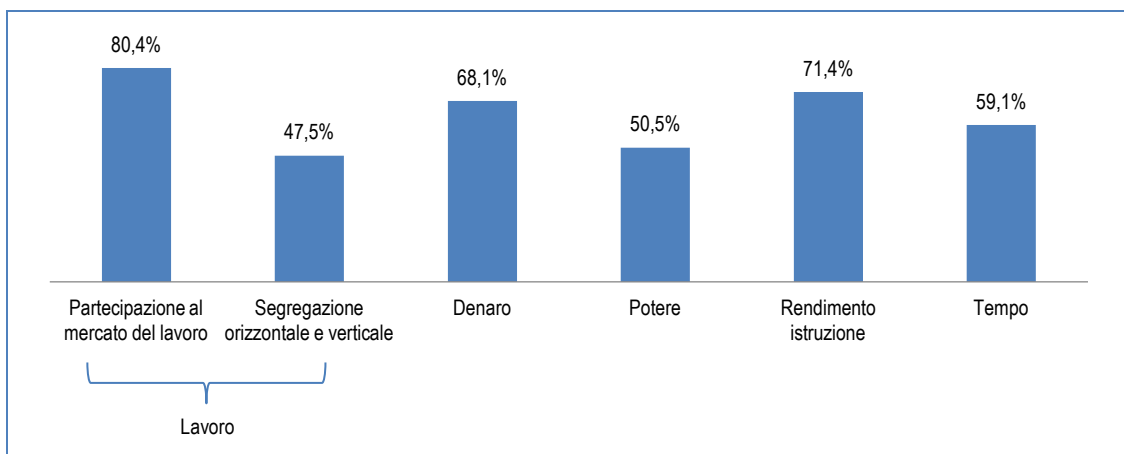
Per quanto riguarda invece i tassi di disoccupazione, sono più evidenti gli effetti della crisi economica e in particolare della sua seconda ondata, durante la quale i tassi di disoccupazione femminili tornano a crescere ovunque, con miglioramenti che si osservano solo a partire dal 2017. La Toscana si allinea con le altre regioni del Centro, pur mostrando un andamento migliore di esse. Anche in questo caso il dato più eclatante rimane il divario Nord-Sud.

1.4

Il confronto tra regioni: l'indice di parità di genere

È possibile analizzare gli indicatori appartenenti alle singole sfere, ricalcolandoli in rapporto alla condizione maschile, al fine di evidenziare la distanza che ci separa da un'auspicabile situazione di parità di genere, nel lavoro, nell'indipendenza economica, nel rendimento dell'investimento fatto in istruzione, nei luoghi del potere economico e politico, nell'uso del tempo. Per ciascuna sfera è stato calcolato un indice sintetico in grado di esprimere in una percentuale compresa tra 0 e 100 tale parità, che è espressa dal valore 100.

Figura 1.9
L'INDICE DI PARITÀ PER SFERE IN TOSCANA (0= MASSIMA DISPARITÀ; 100=PARITÀ)



Fonte: Elaborazioni IRPET su varie fonti. Si veda Box 2

La figura 1.9 rappresenta per la Toscana, i valori sintetici delle 5 sfere calcolati come disparità della condizione femminile rispetto a quella maschile. La sfera del lavoro è stata distinta tra dimensioni riguardanti la partecipazione e aspetti che riguardano invece la

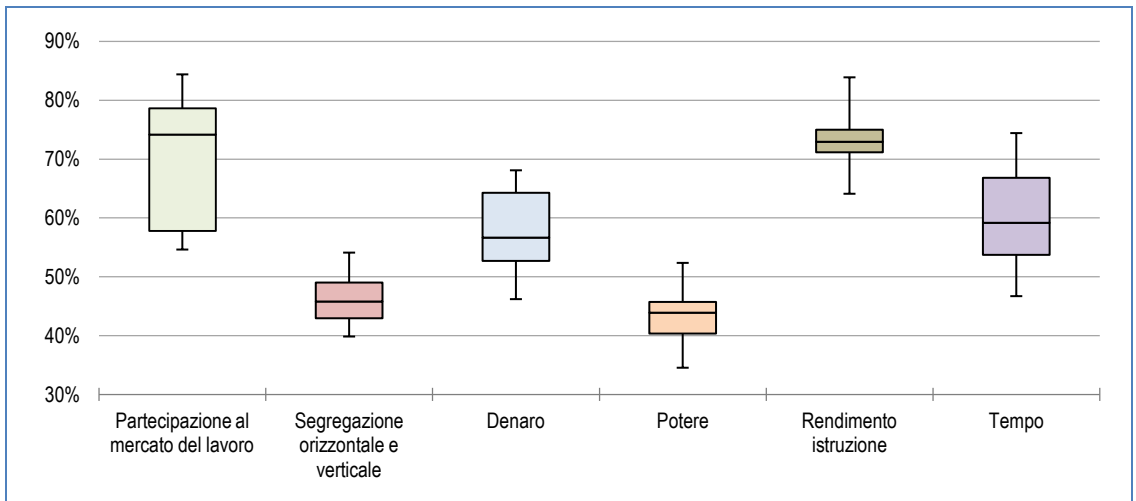
condizione lavorativa femminile (segregazione orizzontale e verticale). Notiamo, infatti, che per ogni cento uomini nel mercato del lavoro, inteso come sintesi dei tassi di attività e di occupazione, a tempo pieno e parziale, le toscane sono circa ottanta, cosicché la sfera della partecipazione al mercato del lavoro risulta essere quella che meno penalizza la donna. Se scendiamo invece sul piano della distribuzione tra i settori economici e delle possibilità di carriera, le disparità di genere si accentuano significativamente, con un indice molto lontano da 100, praticamente il valore più basso tra le sfere analizzate (47,5%). Le toscane partecipano quindi attivamente al mercato del lavoro, ma tendono a concentrarsi in specifici settori come la pubblica amministrazione, la sanità, l'istruzione e il commercio e molto meno, per esempio, nell'industria e nel terziario privato avanzato. Al tempo stesso, le toscane sono ancora poco rappresentate tra i dirigenti e gli imprenditori. La combinazione dei fattori che determinano l'organizzazione di genere nel mercato del lavoro riversa i propri effetti sulla sfera del denaro, in cui l'indice di parità non arriva al 70%, risultando inferiore a quello della partecipazione di più di dieci punti. Tassi di attività più bassi, più part-time spesso involontario, maggiore discontinuità nelle carriere lavorative, minore presenza tra le figure apicali, determinano una più alta probabilità di dipendenza economica. Da altre analisi, sappiamo inoltre che la distribuzione della ricchezza tra le donne, che l'indice di parità non individua, può essere molto squilibrata, così da originare anche fenomeni di povertà, in particolare per le famiglie monogenitoriali e le anziane sole (Istat 2018, Bimbi 2000).

Per quanto riguarda il rendimento dell'investimento in istruzione, se in termini assoluti le laureate toscane risultano avvantaggiate nel mercato del lavoro e nelle retribuzioni rispetto alle donne con titoli inferiori, nel confronto con gli uomini permane una discriminazione che si traduce in sottoinquadramento, part-time involontario, minori retribuzioni, anche per chi ha un'educazione terziaria.

È già stato sottolineato come la sfera del potere e la sfera del tempo siano quelle in cui permangono ancora le maggiori disuguaglianze di genere. Per il caso toscano, il dato è confermato e in entrambi i casi la parità di genere appare ancora lontana. È nella sfera del potere economico però che il gap rimane molto alto, mentre in quella politica la situazione appare migliore, soprattutto negli enti locali. Si osserva infatti una maggiore presenza femminile nelle cariche politiche, seppure la distanza di genere sia ancora significativa. Nell'uso del tempo, infine, le toscane che vivono in coppia e lavorano tendono a mantenere il controllo sulle attività di cura dei figli e della casa.

La strada delle pari opportunità è ancora in gran parte da percorrere e l'attenzione su questi temi deve quindi rimanere alta. Basti osservare che nemmeno uno degli indicatori considerati raggiunge il 100%, nelle sfere relative alla segregazione orizzontale e verticale e al potere siamo al di sotto del 50%. Ciò è vero non solo per la Toscana, ma per l'intero paese, che mostra differenze interregionali anche molto accentuate.

Figura 1.10
BOX-PLOT DELLE DISTRIBUZIONI REGIONALI DEGLI INDICI DI PARITÀ PER SFERE



Fonte: Elaborazioni IRPET su varie fonti. Si veda Box 2

La figura 1.10 sintetizza le caratteristiche della distribuzione dei valori regionali per ciascuna sfera: la grandezza della scatola indica la distanza tra primo e terzo quartile (quindi la dispersione della distribuzione); la linea dentro la scatola rappresenta la mediana (ossia il valore intermedio fra gli estremi della distribuzione ordinata); i baffi esterni sono il minimo e il massimo. Nel caso della partecipazione al mercato del lavoro, che, come abbiamo affermato, in Toscana e nel Centro-Nord è la dimensione in cui la disparità donna-uomo è minore, la situazione italiana non è comunque rosea. Si osserva, infatti, una distribuzione regionale estremamente squilibrata (altezza della scatola), a causa dei valori molto bassi del Sud. Anche nella sfera del denaro e del tempo le differenze tra regioni appaiono notevoli. La segregazione orizzontale e verticale e il potere economico e politico risultano invece le dimensioni dove la disparità di genere è maggiore e dove la dispersione dei valori è più bassa, a indicare differenze regionali meno accentuate. Infine, il rendimento dell'istruzione come media nazionale è il secondo dopo la partecipazione al mercato del lavoro e differisce soprattutto agli estremi della distribuzione regionale.

Vediamo adesso più in dettaglio le differenti performance regionali, con particolare attenzione alla situazione toscana (Tab. 1.11). In linea generale, si ripropone con chiarezza il noto gap Nord-Sud, rispetto al quale le regioni del Centro come la Toscana, si pongono appunto in una posizione di mezzo. Al tempo stesso, per ogni dimensione si notano delle specificità. Per quanto riguarda la Toscana, essa raggiunge valori al di sopra della media nazionale e tra i più alti insieme a Lombardia, Emilia Romagna e Piemonte, nelle sfere del lavoro, del denaro e del potere, mentre risulta più in basso per quanto riguarda il rendimento dell'istruzione e l'uso del tempo. Nella partecipazione al mercato del lavoro, nel denaro e nel potere gli indici le assegnano inoltre i valori più alti (1° e 2° posto).

Tabella 1.11

INDICI REGIONALI PER SFERA (100%=PARITÀ DI GENERE)

		Partecipazione al mercato del lavoro	Segregazione orizzontale e verticale	Denaro	Potere	Rendimento istruzione	Tempo
NORD	Piemonte	79,8%	52,4%	64,4%	44,9%	76,4%	64,3%
	Valle d'Aosta	84,4%	45,3%	64,3%	46,8%	83,9%	68,8%
	Lombardia	74,7%	54,1%	59,8%	45,5%	72,7%	65,8%
	Trentino A. Adige	79,9%	41,9%	54,4%	40,1%	64,1%	74,4%
	Veneto	80,3%	48,9%	51,0%	45,9%	66,3%	69,5%
	Friuli V. Giulia	77,9%	47,4%	55,3%	47,2%	68,0%	71,7%
	Liguria	73,6%	45,5%	57,4%	41,2%	69,7%	60,8%
	Emilia/Romagna	78,3%	51,2%	64,3%	52,4%	72,2%	67,1%
CENTRO	Toscana	80,4%	47,5%	68,1%	50,5%	71,4%	59,1%
	Umbria	73,1%	46,6%	62,2%	45,5%	71,0%	54,0%
	Marche	74,8%	46,1%	61,8%	45,0%	71,2%	59,3%
	Lazio	76,8%	50,6%	66,4%	45,7%	74,6%	66,8%
SUD	Abruzzo	57,4%	42,4%	48,1%	41,3%	73,4%	52,9%
	Molise	71,6%	42,7%	53,1%	38,7%	81,0%	48,4%
	Campania	54,6%	39,9%	55,5%	39,9%	73,2%	52,4%
	Puglia	57,4%	43,6%	46,2%	40,4%	74,3%	55,5%
	Basilicata	57,6%	43,1%	51,6%	34,6%	79,6%	57,5%
	Calabria	57,9%	42,5%	51,3%	36,0%	78,1%	46,7%
ISOLE	Sicilia	56,1%	43,1%	56,0%	42,0%	74,4%	55,4%
	Sardegna	70,8%	49,0%	65,0%	43,0%	72,0%	52,3%
MEDIA ITALIANA		70,9%	46,2%	57,8%	43,3%	73,4%	60,1%

Nota: In rosso sono indicati i cinque valori più alti, in verde i cinque valori più bassi

Fonte: Elaborazioni IRPET su varie fonti. Si veda Box 2

Vale la pena spendere qualche parola sull'andamento dei valori nelle diverse sfere, perché i numeri potrebbero suscitare di per sé alcune perplessità, soprattutto rispetto a certe regioni. È utile premettere che, essendo le sfere basate prevalentemente sui dati campionari delle Forze lavoro, le regioni più piccole come la Basilicata, il Molise e la Valle d'Aosta possono presentare, per gli indicatori più dettagliati, risultati non perfettamente stabili su cui è suggeribile non indugiare. Trentino Alto Adige e Liguria mostrano valori non in linea con le altre regioni del Centro-Nord. Nel primo caso, a fronte di una partecipazione delle donne al mercato del lavoro più paritaria nonché alta e di un uso del tempo più simile tra i sessi, gli indici della segregazione orizzontale e verticale, del denaro del potere e del rendimento dell'istruzione sono invece al di sotto della media nazionale. Quello che sembra determinare questa differenza è la struttura del mercato del lavoro regionale femminile, che ricade poi sulle carriere, sulle retribuzioni e sul rendimento dell'istruzione. Guardando nello specifico i dati, in Trentino spicca infatti un'elevata presenza di part-time volontario per le donne lavoratrici dipendenti (molte delle quali nel pubblico) e di lavoro stagionale legato al turismo. La presenza nei luoghi di potere economico e politico appare scarsa, anche se rispetto a valori medi nazionali già bassi. Al tempo stesso, il valore più alto del Trentino nella sfera del tempo indica una divisione più paritaria dei compiti all'interno delle coppie che lavorano, aspetto che ci descrive una società più simile all'idea di regione ricca del Nord Italia. Le province di Trento e Bolzano godono dell'autonomia e gli indicatori qui utilizzati non tengono conto del ruolo dei servizi sociali e degli incentivi offerti in tema di parità di genere, che probabilmente influiscono sulle dinamiche di coppia e sulla maggiore libertà di scelta della donna rispetto

alla sua partecipazione al mercato del lavoro. Anche la Liguria risulta al di sotto della media nazionale a causa di una maggiore segregazione orizzontale e verticale che si trasferisce poi sui redditi e di una minore presenza femminile nei luoghi di potere.

Un altro dato di non immediata comprensione riguarda il maggior rendimento dell'investimento in istruzione nelle regioni meridionali. Si tratta di un risultato simile a quello di altre ricerche più specifiche sul tema (Cingano e Cipollone 2009), e può essere spiegato considerando il mercato del lavoro meridionale, in cui un peso maggiore riveste l'impiego pubblico, al quale si accede tramite concorso, con la richiesta, in molti casi, di uno specifico titolo di studio. Le donne residenti nelle regioni meridionali che investono in istruzione hanno un profilo lavorativo più simile a quello maschile, risultando quindi avvantaggiate in un panorama in cui il tasso di attività femminile è comunque assai più basso della media nazionale. In altre parole, al Sud, dove le possibilità occupazionali sono più ristrette, l'istruzione funziona di più come volano di parità perché offre alle donne i titoli (ma anche le aspettative e le motivazioni) per lavorare, almeno nell'alveo ristretto degli occupati.

Infine, sintetizziamo in un unico indice composito le sfere analizzate fin qui singolarmente. Tale indice di parità di genere tiene conto di tutte le dimensioni, facilitando anche una comparazione tra le regioni italiane¹⁸. In sintesi, esce marcata la distanza che ci separa dalla parità di genere (100%), si ripropone la frattura Nord-Sud, si evidenzia la particolarità di Trentino Alto Adige e Liguria rispetto al gruppo delle regioni centro-settentrionali ed emerge la buona performance della Toscana nel panorama italiano. Infatti, i valori dell'indice sintetico la collocano in sesta posizione, dopo, rispettivamente, Emilia Romagna, Valle d'Aosta, Piemonte, Lazio e Lombardia (Tab. 1.12).

Tabella 1.12
INDICE SINTETICO DI PARITÀ DI GENERE E GRADUATORIA, (100%=PARITÀ DI GENERE)

	Indice di parità di genere	Posizione in graduatoria
Emilia Romagna	59,8%	1
Valle d'Aosta	58,9%	2
Piemonte	58,7%	3
Lazio	58,3%	4
Lombardia	57,1%	5
Toscana	56,7%	6
Friuli Venezia Giulia	53,3%	7
Marche	52,5%	8
Sardegna	51,8%	9
Umbria	51,6%	10
Veneto	51,4%	11
Liguria	49,7%	12
Trentino Alto Adige	46,5%	13
Sicilia	45,8%	14
Molise	44,8%	15
Puglia	43,1%	16
Abruzzo	42,9%	17
Basilicata	42,9%	18
Campania	42,5%	19
Calabria	40,8%	20
MEDIA ITALIANA	50,4%	

Fonte: Elaborazioni IRPET su varie fonti. Si veda Box 2

¹⁸ Per i dettagli metodologici si rimanda al Box 2.

1.5

Condizione delle donne e parità di genere: quale relazione?

Il principale limite dell'indice di parità di genere è quello di non tenere in considerazione i livelli raggiunti, in ogni singola sfera e nel complesso, da uomini e donne. Come già ricordato, in teoria, è possibile essere più uguali in una società più ingiusta e bisognosa, oppure le donne possono non raggiungere la parità con l'uomo così come considerata dagli indicatori disponibili, ma vivere in condizioni per loro soddisfacenti, potendo perseguire i propri obiettivi e soddisfare i propri desideri.

Fin qui, abbiamo considerato distintamente la condizione femminile e le disparità di genere; è opportuno adesso provare ad analizzarle in modo congiunto per evidenziare la possibile relazione esistente tra loro.

A questo fine, all'indice di parità di genere abbiamo accostato quello della condizione femminile, calcolato utilizzando ancora il metodo suggerito da Mazziotta e Pareto¹⁹. Nella tabella 1.13 sono riportati i due indici sintetici e il relativo posizionamento per regione: la Lombardia ha il più alto valore complessivo dell'indice di condizione femminile, mentre risulta quinta per parità di genere; all'estremo la Calabria risulta ultima per entrambi gli aspetti. La situazione della Toscana appare più equilibrata essendo quinta per condizione femminile e sesta per parità di genere.

Tabella 1.13

INDICE SINTETICO DI CONDIZIONE FEMMINILE E DI PARITÀ DI GENERE E RELATIVO POSIZIONAMENTO PER REGIONE

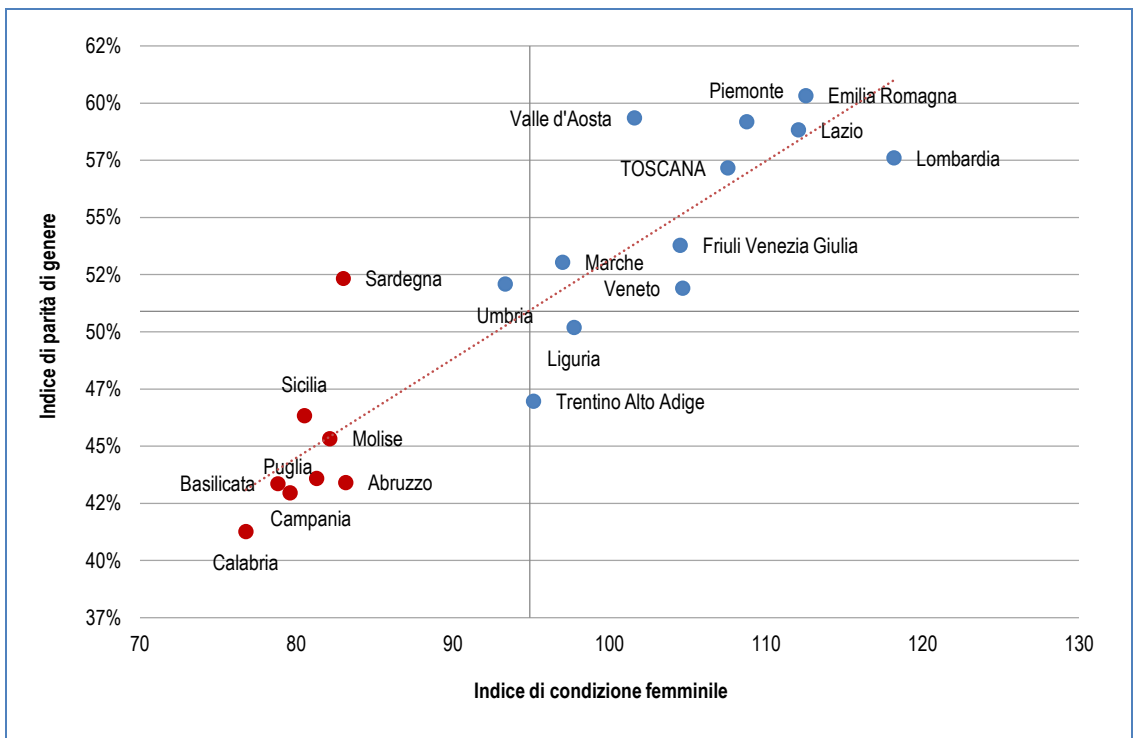
	Valori		Posizione	
	Condizione femminile	Parità di genere	Condizione femminile	Parità di genere
Piemonte	108,8	58,7%	4	3
Valle d'Aosta	101,6	58,9%	8	2
Lombardia	118,2	57,1%	1	5
Trentino alto Adige	95,1	46,5%	11	13
Veneto	104,7	51,4%	6	11
Friuli Venezia Giulia	104,5	53,3%	7	7
Liguria	97,7	49,7%	9	12
Emilia Romagna	112,6	59,8%	2	1
Toscana	107,6	56,7%	5	6
Umbria	93,3	51,6%	12	10
Marche	97,0	52,5%	10	8
Lazio	112,1	58,3%	3	4
Abruzzo	83,1	42,9%	13	17
Molise	82,1	44,8%	15	15
Campania	79,6	42,5%	18	19
Puglia	81,3	43,1%	16	16
Basilicata	78,8	42,9%	19	18
Calabria	76,8	40,8%	20	20
Sicilia	80,5	45,8%	17	14
Sardegna	83,0	51,8%	14	9

Fonte: Elaborazioni IRPET su varie fonti. Si veda Box 2

¹⁹ Per i dettagli metodologici si rimanda al Box 2.

Rappresentando su uno stesso piano cartesiano i due indici, emerge con chiarezza la loro covarianza diretta, così che al crescere del valore degli indicatori utilizzati per definire la condizione femminile relativa alla partecipazione al mercato del lavoro, ai settori e alla posizione professionale, al rendimento dell'istruzione, al denaro, al potere economico e politico e all'uso del tempo cresce anche il livello della parità di genere (Fig. 1.14).

Figura 1.14
 RELAZIONE TRA INDICE DI PARITÀ DI GENERE (0 – 100%) E INDICE DI CONDIZIONE FEMMINILE (70-130). REGIONI ITALIANE.
 Gli assi rappresentano le medie nazionali



Fonte: Elaborazioni IRPET su varie fonti. Si veda Box 2

Il fattore dirimente per raggiungere una maggiore parità rimane l'accesso delle donne al mercato del lavoro, elemento che differenzia nettamente le regioni meridionali da quelle centro-settentrionali. L'esclusione delle donne dal mondo del lavoro (almeno da quello retribuito e regolare) incide inevitabilmente sui redditi percepiti e quindi sull'autonomia decisionale delle donne. Le regioni centro-settentrionali, che in generale presentano maggiori opportunità di lavoro, mostrano comunque il fianco, in termini di parità, considerato che il massimo valore raggiunto dall'indice di parità è il 60%. Anche nelle regioni più ricche le donne scontano minori opportunità di scelta tra le professioni possibili, discontinuità delle carriere e scarsa presenza nelle posizioni apicali, part-time spesso involontario, fino all'uscita precoce dal mercato del lavoro ancora troppo spesso concomitante con la nascita

dei figli e legata al peso sostenuto per le attività di cura dei familiari. Nemmeno l'investimento in istruzione, che coinvolge oggi molte donne, seppure le favorisca significativamente rispetto alle coetanee con titoli di studio più bassi, ha lo stesso rendimento che ha per l'uomo, penalizzandole quindi sul piano lavorativo.

Il tema dei redditi rimane fortemente legato alla possibilità di lavorare e le donne sono in media più povere degli uomini. Gli effetti della discontinuità lavorativa, del part-time e delle minori possibilità di crescere professionalmente si proiettano poi sulle scelte di vita: fare figli, rompere un legame familiare non più soddisfacente, avere autonomia e tranquillità nella vita futura.

La presenza ancora scarsa delle donne nei luoghi di potere, sia economici che politici, è lo specchio e al tempo stesso l'effetto della struttura produttiva e sociale del nostro paese, che tarda ad aggiornare le regole di ingaggio, chiedendo troppo spesso di replicare lo stile di vita e decisionale costruito sull'uomo medio. Anche nelle relazioni di coppia, in quelle in cui entrambi lavorano full-time, sono comunque le donne più impegnate nelle attività di cura della casa e dei figli, a discapito del proprio tempo libero o, probabilmente anche come risultato di valutazioni diverse. Sul piano razionale è probabile che convenga di più investire nella carriera maschile, considerate le difficoltà che una donna mediamente incontra nella propria. Sul piano culturale è difficile liberarsi completamente da una divisione dei ruoli così netta come quella che ha permeato a fondo la nostra società, relegando la donna nei ruoli di cura e di servizio, anche nel mercato del lavoro e l'uomo nell'obbligo sociale di guadagnare, avere successo e sottostare alle regole del mercato, anche a scapito degli affetti e della vita privata. Nel nostro Paese persistono vincoli organizzativi su cui si potrebbe intervenire, favorendo l'entrata e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, a partire dall'introduzione di un sistema di politiche e di incentivi in grado di aumentare le possibilità di conciliazione per una famiglia che deve organizzare la cura dei figli e, sempre più spesso, degli anziani²⁰.

Box 2

Metodologia per la costruzione dei due indici sintetici regionali "Condizione Femminile" e "Parità di Genere"

Un indice sintetico è una combinazione matematica di un insieme di indicatori elementari che rappresentano le diverse componenti di un concetto multidimensionale da misurare, in questo caso i due concetti Condizione femminile e Parità di genere.

Nella costruzione degli indici sintetici è stata seguita la metodologia ISTAT, Mazziotta-Pareto²¹ denominata "metodo delle penalità per coefficiente di variazione".

Tale metodologia si propone di fornire una misura sintetica di un fenomeno multidimensionale, nell'ipotesi che ciascuna componente non sia sostituibile con le altre; ciò comporta l'introduzione di una 'penalità' per le unità che non presentano dei valori bilanciati degli indicatori.

²⁰ Un esempio è il regime francese di protezione sociale che prevede un'ampia gamma di soluzioni per la cura dei figli (https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/it_4.html). Non si dimentichi che in Italia, la stessa scuola pubblica, su cui gli investimenti languono da decenni, stenta addirittura a offrire il tempo pieno.

²¹ Pierpaolo Massoli, Matteo Mazziotta, Adriano Pareto e Claudia Rinaldelli "Indici compositi per il BES" (https://www.istat.it/it/files/2014/10/Paper_Sessione-IV_Massoli_Mazziotta_Pareto_Rinaldelli.pdf).

La procedura seguita si è articolata nei seguenti passi:

- 1) **Definizione del fenomeno da misurare.** Nel nostro caso Parità di Genere e Condizione Femminile.
- 2) **Individuazione delle sfere di riferimento** in cui articolare i due concetti di parità e condizione.
- 3) **Selezione degli indicatori elementari per ciascuna sfera.** Il set di variabili di base selezionato è lo stesso per i due concetti, nel caso dell'indice di condizione femminile vengono utilizzati gli indicatori relativi alle donne mentre per la parità saranno trasformati in rapporti con i corrispondenti indicatori per il genere maschile.
- 4) **Normalizzazione degli indicatori elementari.** La normalizzazione ha lo scopo di rendere gli indicatori comparabili in quanto espressi in unità di misura diverse e con polarità²² differenti, è quindi necessario portare gli indicatori a uno stesso standard, invertendone, se necessario, la polarità e trasformandoli in numeri puri, adimensionali. Il metodo di normalizzazione utilizzato è la trasformazione Min-Max ponendo il campo di variazione di ciascun indicatore tra il minimo di 70 e il massimo di 130.

Data la matrice originaria dei dati $X=\{x_{ij}\}$, si costruisce la matrice normalizzata $R=\{r_{ij}\}$, in cui:

$$r_{ij} = \frac{(x_{ij} - \text{Min}_{x_j})}{(\text{Max}_{x_j} - \text{Min}_{x_j})} 60 + 70$$

In questo modo i singoli indicatori normalizzati hanno varianze simili e la media del loro minimo e massimo è pari a 100. Nel caso dell'indice di parità, che varia tra 0 e 100%, i singoli indicatori, standardizzati secondo la formula precedente, vengono divisi per 130 e moltiplicati per il loro valore massimo osservato, in modo da conservare l'informazione di quale sia la distanza dalla condizione di parità.

Per la costruzione dell'indice della condizione femminile, invece, i singoli indicatori vengono lasciati nella standardizzazione 70-130.

- 5) **Aggregazione degli indicatori normalizzati.** La funzione di aggregazione, media aritmetica dei valori normalizzati, viene 'corretta' mediante un coefficiente di penalità che dipende, per ciascuna regione, dalla variabilità degli indicatori rispetto al loro valor medio ('variabilità orizzontale'). Tale variabilità, misurata attraverso il coefficiente di variazione (cv), consente di penalizzare, per sottrazione, il punteggio delle regioni che, a parità di media aritmetica, hanno un maggiore squilibrio tra i valori degli indicatori; l'indice può quindi essere scomposto in due parti: l'effetto 'medio' (compensativo) e l'effetto 'penalità' (sbilanciamento);

$$MPI_{it} = \overset{\text{Effetto medio}}{\underbrace{M_{r_{it}}}} - \overset{\text{Effetto penalità}}{\underbrace{S_{r_{it}} cv_{it}}}$$

$$M_{r_{it}} = \frac{\sum_{j=1}^m r_{ijt}}{m}; S_{r_{it}} = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^m (r_{ijt} - M_{r_{it}})^2}{m}}; cv_{it} = \frac{S_{r_{it}}}{M_{r_{it}}}$$

Vengono così calcolati cinque indici sintetici, uno per ciascuna sfera, che vengono a loro volta aggregati, sempre con metodologia Mazziotta-Pareto, per arrivare ai due indici relativi ai concetti di condizione femminile e parità di genere.

²² La 'polarità' (o 'verso') di un indicatore elementare è il segno della relazione tra l'indicatore e il fenomeno da misurare, per esempio il tasso di occupazione femminile ha una polarità positiva rispetto alla Condizione Femminile poiché valori elevati indicano più alti livelli di inclusione delle donne nel mercato del lavoro regionale, per contro il peso dei contratti a termine ha polarità negativa poiché è indice di instabilità lavorativa e redditi più bassi e viene quindi trasformato nel suo reciproco (peso dei contratti a tempo indeterminato).

SFERE		INDICATORI ELEMENTARI (distinti per genere)	Polarità	Fonte e anno
LAVORO	INCLUSIONE nel MERCATO del LAVORO	Tasso di attività (15-49 anni senza studentesse)	+	Forze di lavoro Istat 2018
		Tasso di disoccupazione	-	Forze di lavoro Istat 2018
		Quota di lavoro part-time	-	Forze di lavoro Istat 2018
		Quota di lavoro part-time involontario	-	Forze di lavoro Istat 2018
		Peso dei contratti a tempo determinato	-	Forze di lavoro Istat 2018
		Numero di giornate lavorate in un anno	+	Forze di lavoro Istat 2018
	SEGREGAZIONE ORIZZONTALE	Tasso di occupazione nei KIBS	+	Forze di lavoro Istat 2018
		Tasso di occupazione nel settore pubblico	-	Forze di lavoro Istat 2018
		Tasso di occupazione nei settori meno femminilizzati (edilizia, manifattura...)	+	Forze di lavoro Istat 2018
		Numero di settori che impiegano il 75% degli occupati	+	Forze di lavoro Istat 2018
	SEGREGAZIONE VERTICALE	Quota di dirigenti nel settore privato	+	Inps 2018
		Quota di quadri nel settore privato	+	Inps 2018
		Quota di imprenditori	+	Forze di lavoro Istat 2018
Quota di liberi professionisti		+	Forze di lavoro Istat 2018	
DENARO	Reddito individuale netto (compresi i redditi nulli)	+	Eusilc 2017	
	Retribuzione media annua	+	Inps 2018	
	Reddito pensionistico (solo vecchiaia) medio annuo	+	Inps 2017	
	Reddito pensionistico totale medio annuo	+	Inps 2017	
POTERE	POLITICO	Numero di governatori e assessori regionali	+	Ministero degli interni Aprile 2019
		Numero di sindaci e assessori comunali	+	Ministero degli interni Aprile 2019
		Numero di consiglieri comunali	+	Ministero degli interni Aprile 2019
		Numero di consiglieri regionali	+	Ministero degli interni Aprile 2019
		Numero di deputati e senatori	+	Camera e Senato Aprile 2019
	ECONOMICO	Numero membri CdA delle Controllate Pubbliche	+	Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri 2017
		Numero membri dei Consigli di Amministrazione delle imprese	+	Movimprese 2018
RENDIMENTO DELL'ISTRUZIONE	Tasso di attività dei laureati 25-54 anni	+	Forze di lavoro Istat 2018	
	Tasso di disoccupazione dei laureati	-	Forze di lavoro Istat 2018	
	Quota laureati Part-time	-	Forze di lavoro Istat 2018	
	Quota lavoratori sovra-istruiti (sotto-inquadrati)	-	Istat – BES 2018	
	Retribuzione media dei laureati	+	Forze di lavoro Istat 2018	
	Quota persone di 16-74 anni con alti livelli di competenza digitale	+	Istat – BES 2018	
TEMPO	LAVORI DOMESTICI E CURA	Ore settimanali dedicate alla cura della casa e dei figli	-	Multiscopo Istat 2016
		Ore settimanali dedicate alla cura della casa e dei figli rispetto alle ore dedicate al lavoro (solo occupati)	-	Multiscopo Istat 2016
	TEMPO LIBERO	Soddisfazione per il tempo libero	+	Istat – BES 2018

2.

PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO: LE BARRIERE DI GENERE

2.1

Premessa

Questa seconda parte del rapporto è dedicata all'analisi delle barriere di genere nel mondo del lavoro. Ci concentreremo in particolare su due aspetti ormai classici della letteratura di riferimento, ossia la segregazione orizzontale, tra settori e professioni e quella verticale, legata ai percorsi di carriera. Il genere costituisce una chiave di lettura per indagare la struttura del mercato del lavoro fondamentale ma estremamente complessa, perché crocevia di molteplici variabili. Nel determinare le scelte lavorative, infatti, l'identità di genere svolge un ruolo importante sia in termini di motivazioni e preferenze personali che di stereotipi sociali e culturali, ma altrettanto influenti risultano l'organizzazione del lavoro e della famiglia, la struttura degli incentivi, le politiche pubbliche. La distribuzione non uniforme dei generi nelle diverse occupazioni e nelle posizioni di potere è nota e ha prodotto un'abbondanza di studi provenienti da varie discipline. Al tempo stesso, l'impressione è che il dibattito rimanga confinato in una nicchia (molto spesso abitata da sole donne). Non si coglie, purtroppo, la centralità delle questioni di genere come questione politica *tout court*, che determina l'organizzazione della società e i suoi limiti. Un mondo del lavoro segregato va incontro alle aspirazioni e alle motivazioni delle persone, uomini o donne che siano, sempre più proiettate verso un bisogno di auto-realizzazione e di riconoscimento, perseguito anche attraverso l'investimento in istruzione? Questo modello è desiderabile per gli effetti che il suo perpetuarsi produce oggi e sulle generazioni future²³?

Nonostante infatti le donne abbiano ormai superato gli uomini nel possesso di titoli di studio terziari e siano presenti in tutte quelle professioni che nel passato erano riservate alla componente maschile, si osserva ancora un'accentuata segregazione orizzontale di genere. Esistono settori dove la presenza femminile è un'eccezione, come l'edilizia, una parte della manifattura e le professioni legate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione; ma anche settori in cui quella maschile è altrettanto infrequente, come quelli dell'istruzione, della cura e dell'assistenza.

La segregazione di genere riduce quindi le possibilità di scelta degli individui, determina disparità di retribuzione, rafforza gli stereotipi e i rapporti di forza diseguali nella sfera pubblica e privata, alimentando un circolo vizioso, solo in parte incrinato da dinamiche di genere più paritarie che sembrano caratterizzare alcune fasce di popolazione più giovani e più istruite (Istat 2016, Maggioni 2000).

²³ Si pensi alle relazioni di genere ancora fortemente permeate da antichi stereotipi e ai legami di queste strutture con i fenomeni di violenza sulle donne; o, all'opposto, al mondo dell'istruzione, soprattutto prescolare, o della cura, in cui è effettivamente assente la figura maschile.

Per analizzare la segregazione orizzontale e verticale in Toscana ci serviremo di varie fonti. Per ricostruire un quadro generale ci baseremo su dati INPS, ISTAT e MEF. Nel primo caso il riferimento è all'Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico dell'INPS che fornisce i dati per genere sui dipendenti dei settori pubblici e privati e sulle loro retribuzioni lorde. Il Registro Asia Occupazione, invece, contiene informazioni relative al lavoratore, come il genere, l'età e il titolo di studio, e al rapporto di lavoro (dipendente/indipendente/esterno e qualifiche), ma riguarda soltanto le imprese private non agricole²⁴. All'interno di questo mondo privato, sarà infine dedicato un approfondimento alla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende toscane con più di 100 addetti, mediante l'analisi dell'ultima ondata di compilazione dei rapporti biennali riferita al biennio 2016-2017²⁵.

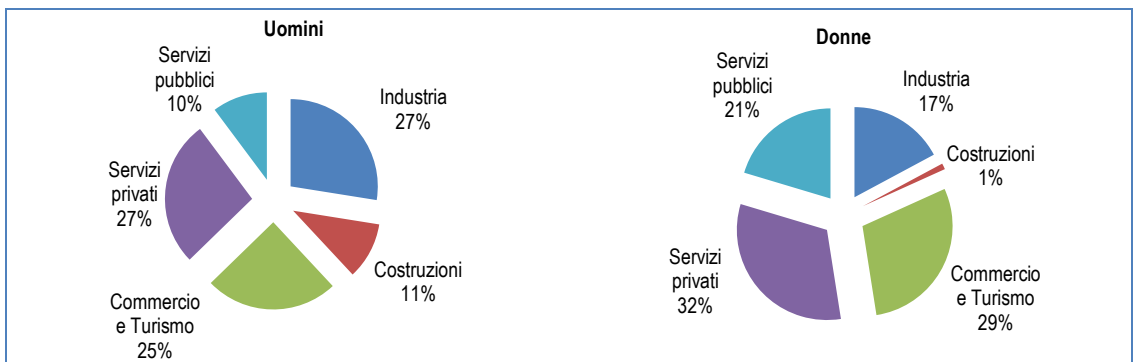
2.2

La segregazione orizzontale nel mercato del lavoro toscano

La distribuzione settoriale per genere risulta, come è noto, piuttosto squilibrata, in particolare per quanto riguarda la componente femminile. In una società ormai terziarizzata, il 38% degli uomini lavora nell'industria e nelle costruzioni a fronte di un 18% di donne, quasi totalmente assorbito dalla manifattura e, in particolare dal settore dell'abbigliamento e della pelletteria (Fig. 2.1).

Figura 2.1

DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI E INDIPENDENTI PER SETTORE E PER GENERE. 2016-2017



Nota: Per i lavoratori dipendenti si considerano i dipendenti medi annui; per lavoratori indipendenti si considerano le posizioni lavorative medie annue. Dei "Servizi privati" fanno parte i servizi di informazione e comunicazione, le attività finanziarie e assicurative, le attività immobiliari, le attività professionali, scientifiche e tecniche, le attività legali e contabilità e i servizi alla persona, scuola e sanità private. Nei "Servizi pubblici" troviamo invece sanità e istruzione pubblica e pubblica amministrazione.

Fonte: Elaborazioni Irpet su dati ASIA occupazione 2016 e INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

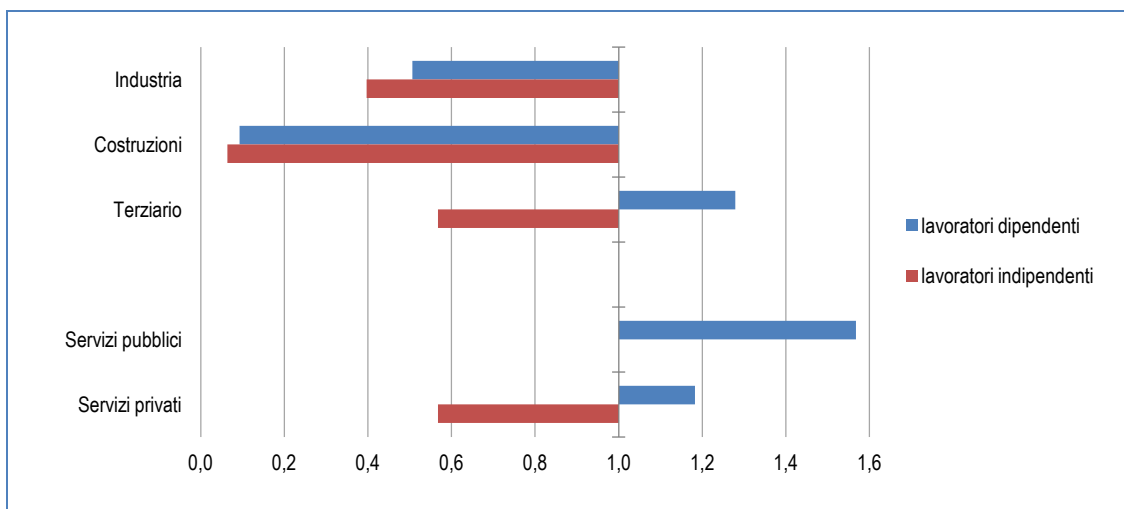
²⁴ Rimangono fuori dalla nostra analisi il lavoro nell'agricoltura e il lavoro domestico.

²⁵ La Legge n. 125 del 10 aprile 1992, poi confluita nell'art. 46 del D.lgs. n. 198/06 ("Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna") prevede che le aziende (pubbliche o private) che occupano più di 100 dipendenti siano tenute a redigere (con scadenza biennale) un rapporto riguardante la situazione maschile e femminile "in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

La maggioranza delle lavoratrici si colloca nei servizi, che raccolgono una gamma di attività ampia e variegata. Tra questi, un ruolo importante è svolto dal commercio e dal turismo (ristorazione e alloggi), dove la presenza femminile è maggiore ma non preponderante, e dai servizi pubblici (istruzione e sanità) in cui le donne sono invece più del doppio degli uomini.

Il tasso di femminilizzazione dei settori economici sintetizza il rapporto tra presenza femminile e maschile. Nella figura 2.2 si distingue anche tra lavoratori dipendenti e indipendenti²⁶. Tra questi ultimi la prevalenza degli uomini è netta, indipendentemente dal settore. Le lavoratrici indipendenti si trovano soprattutto nei servizi. I settori più femminilizzati sono, invece, scuola, sanità (sia pubbliche che private) e pubblica amministrazione, in particolare gli enti locali.

Figura 2.2
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORI ECONOMICI (DONNE/UOMINI; 1 SE NUMERO DONNE = NUMERO UOMINI). 2016-2017



Nota: i servizi pubblici e privati vanno a comporre il terziario.

Fonte: Elaborazioni Iripet su dati ASIA occupazione 2016 e INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

Scendendo a un livello di dettaglio più spinto e concentrandoci sui soli lavoratori dipendenti, è possibile classificare i settori di attività²⁷ caratterizzati da forte disuguaglianza di genere (Tab. 2.3).

²⁶ Quando si parla di lavoratori indipendenti si fa riferimento ad Asia occupazione e alla seguente definizione fornita da ISTAT: i titolari, soci e amministratori di un'impresa a condizione che lavorino effettivamente nell'unità, che non siano iscritti nei libri paga e che non siano remunerati attraverso fattura o abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa; i soci di cooperativa che lavorano effettivamente nella società e che non percepiscono alcuna retribuzione contrattuale come corrispettivo, né il versamento da parte della società di contributi previdenziali in qualità di lavoratori dipendenti; i parenti o affini del titolare o dei titolari, che prestano lavoro senza il corrispettivo di una prefissata retribuzione contrattuale né il versamento di contributi previdenziali.

²⁷ L'Inps fornisce i settori classificati secondo il codice Istat Ateco a 2 digit.

Tabella 2.3

ELENCO DEI SETTORI A MAGGIORE PRESENZA FEMMINILE E MASCHILE. LAVORATORI DIPENDENTI

Settori	Lavoratrici dipendenti	Tasso di femminilizzazione	Settori	Lavoratori dipendenti	Tasso di maschilizzazione
Attività legali e contabilità	11.811	6,71	Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco	29.498	11,39
Scuola pubblica	64.421	4,29	Costruzioni	50.645	10,76
Sanità e assistenza sociale privata	32.967	4,11	Metallurgia	5.328	7,64
Istruzione privata	25916	3,54	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	8.847	5,63
Sanità pubblica	38.328	2,51	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	3.719	5,37
Attività immobiliari	2.688	1,87	Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	24.290	5,37
Altre attività di servizi	21.603	1,81	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	14.377	5,10
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	57.547	1,69	Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	9.521	4,72
Pubblicità e ricerche di mercato	1.845	1,64	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	15.247	4,69
Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti	6.255	1,55	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	5.415	3,88
Alloggio	18.414	1,35	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	2.593	3,85
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	3.052	1,34	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	9.441	3,42
Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	21.217	1,30	Fabbricazione di prodotti chimici	5.820	3,42
Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)	20.131	1,27	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	4.024	3,29
Attività dei servizi di ristorazione	52.635	1,24	Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	5.270	3,28
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	1.598	1,23	Trasporto e magazzinaggio	46.542	3,04
Peso sul totale delle lavoratrici dipendenti	67,5%		Fabbricazione di mobili	5.899	2,63
			Altre Industrie manifatturiere	23.316	2,47
			Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	4.433	2,24
			Stampa e riproduzione di supporti registrati	2.531	2,01
			Altri servizi	3.976	1,59
			Industrie tessili	13.500	1,49
			Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	25.249	1,35
			Servizi di informazione e comunicazione	12.780	1,32
			Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche	2.240	1,31
			Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	4.439	1,21
			Industrie alimentari, bevande, tabacco	12.805	1,18
			Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	12.463	1,18
			Ricerca scientifica e sviluppo	896	1,12
			Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	9.525	1,11
			Peso sul totale dei lavoratori dipendenti	61,3%	

Fonte: Elaborazioni Irpet su dati INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

I settori a maggior femminilizzazione sono 16, a fronte dei 30 in cui è invece preponderante la presenza maschile. I 16 settori più femminilizzati raccolgono il 67,5% delle lavoratrici dipendenti, mentre con i 30 più maschilizzati si supera di poco il 60% del totale dei lavoratori dipendenti.

La presenza maschile è quindi meno concentrata rispetto a quella femminile e, come già notato, più pervasiva nell'industria. Infatti, fatta eccezione per il settore delle "Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia" - in tredicesima posizione per indice di femminilizzazione - non se ne trovano altri riconducibili alla manifattura, che invece domina nell'elenco che riguarda i settori a più alta presenza maschile. Dal punto di vista della numerosità dei dipendenti, per le donne troviamo ai primi posti la scuola pubblica, il commercio al dettaglio e le attività dei servizi di ristorazione, che insieme contano circa il 31% del totale delle dipendenti. Il più femminilizzato dei tre è ovviamente la scuola pubblica con un uomo ogni 4 donne circa, mentre sia il commercio che la ristorazione risultano più equilibrati. Tra i settori che occupano il maggior numero di dipendenti maschi ci sono invece le costruzioni e il trasporto e magazzinaggio. Il settore con il tasso di femminilizzazione più alto è quello delle attività legali e contabili in cui le donne sono quasi sette volte più degli uomini. Fortemente maschilizzati sono invece le forze dell'ordine, le costruzioni e vari tipi di industria (in particolare la metallurgica, le cartiere, la meccanica).

L'analisi della segregazione orizzontale descrive in sintesi un mercato del lavoro che risulta ancora significativamente condizionato dalle differenze di genere, nonostante la presenza più pervasiva delle donne e l'aumento dei livelli di istruzione. Rimangono da comprendere meglio gli effetti di questa "divisione dei lavori" in termini di distribuzione di ricchezza e possibilità di carriera.

2.3

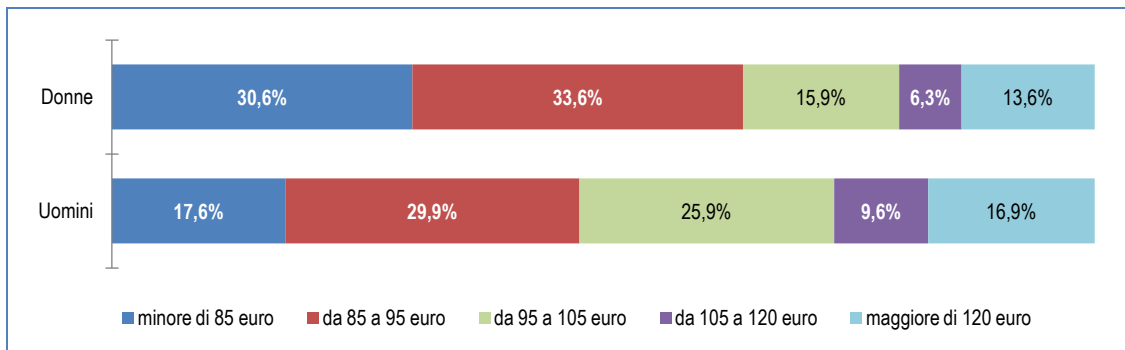
Retribuzioni e orari di lavoro: un confronto di genere²⁸

L'idea della segregazione orizzontale tra i generi nel mercato del lavoro si specifica affiancando a essa un'analisi delle retribuzioni e degli orari di lavoro. La struttura delle opportunità dettata dalle aspettative sulle attitudini e sui ruoli sociali di uomini e donne che si formano fin dall'infanzia tendono ancora oggi a strutturare percorsi separati e di solito meno remunerativi per le donne, con effetti che si ripercuotono sull'intero ciclo di vita.

Se osserviamo la distribuzione per genere dei lavoratori dipendenti in classi retributive, notiamo che il 30,6% delle donne cade nella fascia più bassa a fronte del 17,6% degli uomini (Fig. 2.4). Persiste una differenza di genere anche nelle classi retributive più alte, anche se il divario si riduce sensibilmente (13,6% delle donne nella fascia 120 euro e più contro il 16,9% degli uomini).

²⁸ Questa parte è riferita ai soli lavoratori dipendenti.

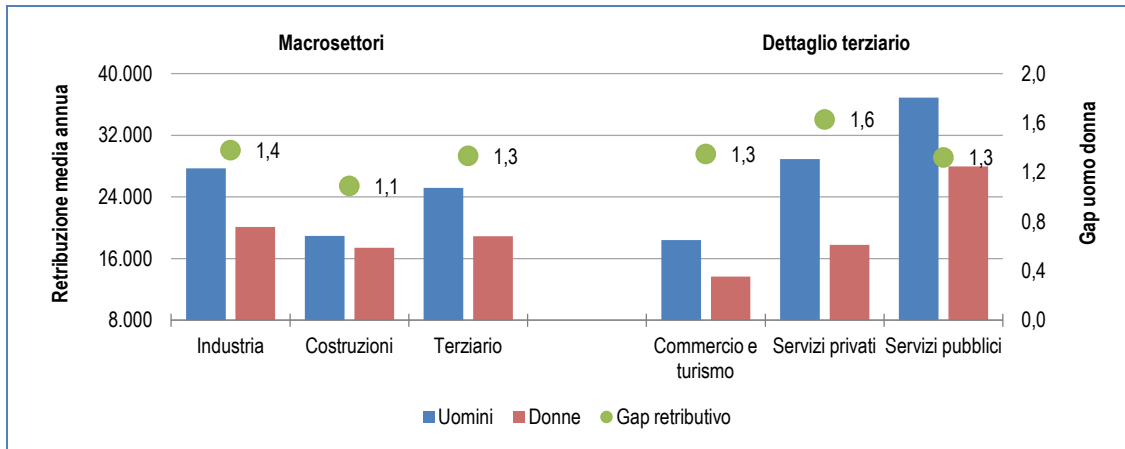
Figura 2.4
DISTRIBUZIONE PER GENERE DEI DIPENDENTI PER CLASSI DI RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA DI UN DIPENDENTE FULL-TIME. REDDITO LORDO A FINI CONTRIBUTIVI 2017



Fonte: Elaborazioni Irlpet su dati INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

Se calcoliamo una retribuzione media annua, distinguendo per genere e per settore, il gap retributivo a svantaggio delle donne si presenta in ognuno di essi. All'interno del terziario risulta più alto nei servizi privati, rispetto al commercio e turismo e al settore pubblico. Quest'ultimo offre alle donne le possibilità di guadagno mediamente più elevate, con differenze tra i generi meno marcate.

Figura 2.5
RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DEI DIPENDENTI PER SETTORE E PER GENERE E GAP RETRIBUTIVO UOMO/DONNA. 2017



Nota: il gap retributivo è calcolato come rapporto tra retribuzione maschile e femminile; il valore 1 indica la parità retributiva, mentre i valori maggiori di uno la svantaggio per le donne.

Fonte: Elaborazioni Irlpet su dati INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

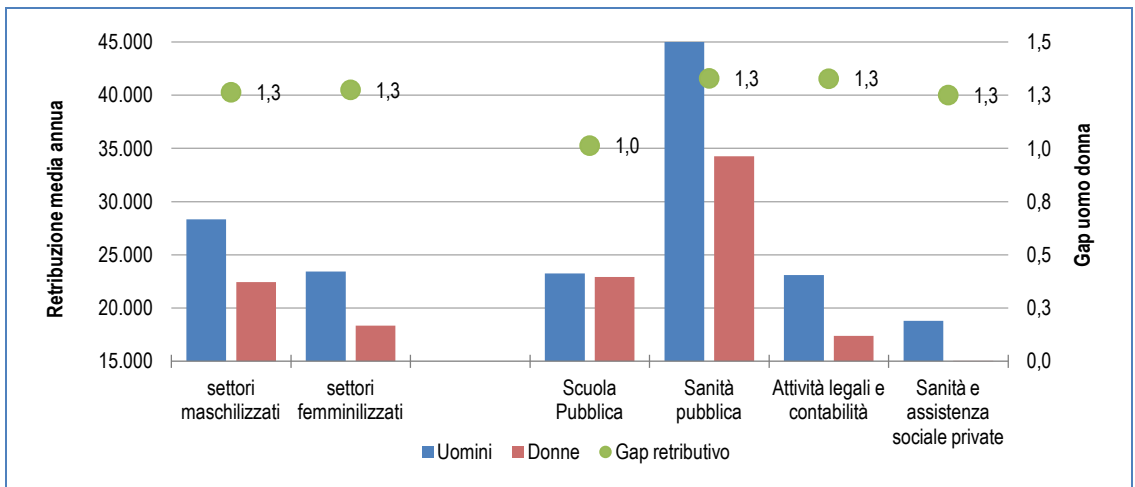
Un'aggregazione così ampia dei settori, come quella presentata in figura 2.5, non coglie fino in fondo gli effetti sulle retribuzioni specifici delle singole attività professionali. Se ci concentriamo sui settori a più alto tasso di presenza rispettivamente femminile e maschile,

elencati nella precedente tabella 2.3, scendendo poi nel dettaglio di quelli dove sono preponderanti le donne, si evidenzia come queste ultime si concentrino nei settori a più bassa retribuzione, scontando una differenza negativa rispetto ai colleghi uomini. Nella scuola pubblica, dove si evidenzia una sostanziale parità salariale, le retribuzioni medie sono più basse rispetto a quelle maschili nei settori a prevalenza di uomini. Nella sanità pubblica, dove crescono i redditi aumenta leggermente il gap, mentre è nelle attività legati e contabili e nella sanità privata che esso risulta più elevato. Nei settori a più alta presenza maschile la retribuzione annua delle donne è maggiore rispetto a quella media dei settori femminilizzati e il differenziale salariale tra i generi risulta leggermente più basso.

Nel divario retributivo a svantaggio delle donne si osserva quindi un effetto settore, che determina in qualche misura l'orizzonte economico di base, più basso nelle professioni dove la presenza femminile è maggioritaria.

Figura 2.6

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA NEI SETTORI (CON DETTAGLIO DEI PIÙ FEMMINILIZZATI* A DESTRA) E GAP RETRIBUTIVO. 2017



Nota: i settori più femminilizzati e maschilizzati sono indicati in tabella 2.3

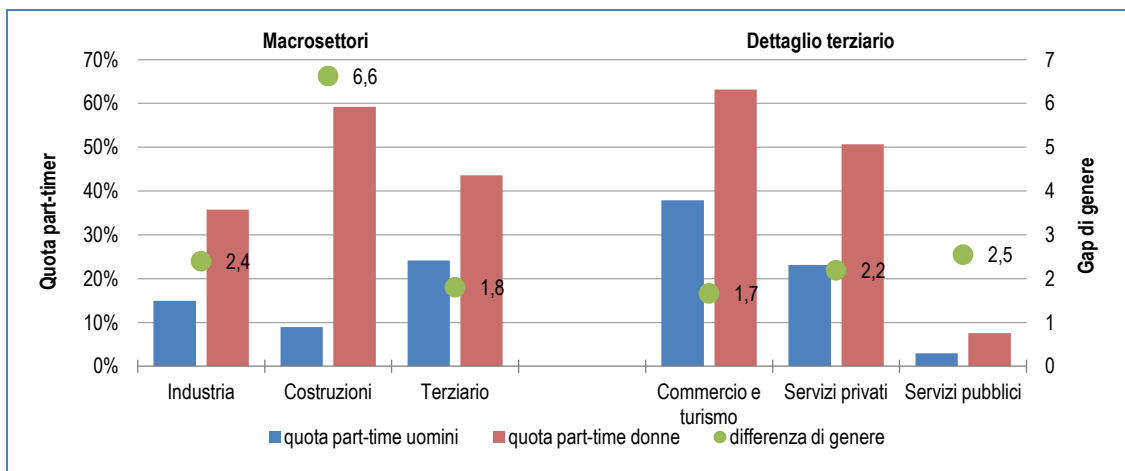
Fonte: Elaborazioni Iripet su dati INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

L'altro fattore che contribuisce a spiegare il dislivello salariale è la quota di part-time. I dati riportati sono infatti riferiti alla retribuzione media annua, che incorpora le differenze in termini di ore e giorni effettuati, anche a parità di salario orario, garantito dai contratti di lavoro nazionali. Trasversalmente a tutti i settori, sono le donne che usufruiscono di più del part-time, il quale, lasciando maggior spazio alle attività non lavorative, favorisce la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, ma decurta lo stipendio, incidendo sulle retribuzioni annue e, naturalmente, sulla capacità contributiva.

La prevalenza del part-time femminile emerge nettamente in tutti i macrosettori e in particolare in quelli a più alta presenza di donne, ma risulta maggioritaria nel privato e meno diffusa nel pubblico (Fig. 2.7).

Figura 2.7

QUOTA DI DIPENDENTI PART-TIME PER GENERE E PER SETTORE E GAP DI GENERE (DONNA/UOMO). 2017



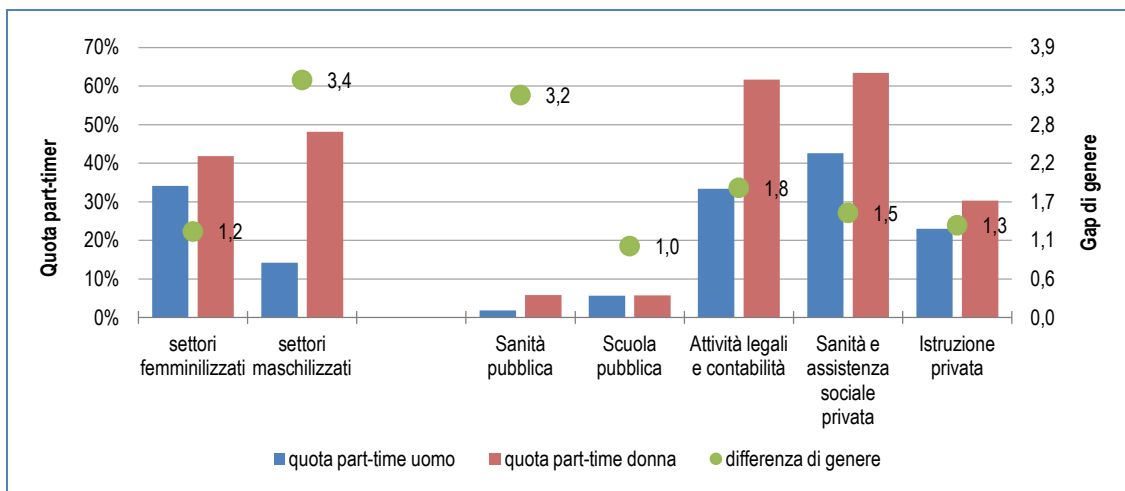
Nota: Il gap di genere è calcolato come rapporto tra la quota di donne part-timer sulla corrispondente quota di uomini

Fonte: Elaborazioni Irpet su dati INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

Il differenziale uomo-donna nel part-time aumenta nei settori a più alta incidenza maschile, mentre risulta meno accentuato nei settori femminilizzati, come risultato di una minore incidenza in alcuni (scuola e sanità pubblica) e di una maggiore presenza in altri (attività legali e contabilità, sanità e assistenza sociale privata) (Fig. 2.8).

Figura 2.8

QUOTA DI DIPENDENTI PART-TIME PER GENERE E PER SETTORE E GAP DI GENERE (DONNA/UOMO). 2017



Nota: Il gap di genere è calcolato come rapporto tra la quota di donne part-timer sulla corrispondente quota di uomini

Fonte: Elaborazioni Irpet su dati INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

Nei settori maschilizzati la donna paga la propria presenza in termini di una maggiore quota di part-time, volta a diminuire i tempi di lavoro, che si trasforma in una minore retribuzione e minori possibilità di carriera, laddove possibili. Nei settori a elevata presenza femminile, il part-time è un'opportunità più diffusa e trasversale tra i generi, ma differenziata come incidenza tra le diverse attività.

In altri termini, chi sceglie di impiegarsi in un settore a più alta incidenza femminile, sembra stringere una sorta di patto tacito, scambiando minori riconoscimenti in termini salariali e di carriera, a fronte di orari più corti e flessibili che privilegiano i tempi di vita fuori dal lavoro²⁹. Ciò vale per tutti i lavoratori, ma nella nostra società, è una strada più percorsa dalle donne, non sempre risultato di una scelta libera. Spesso infatti essa è determinata dal fatto che la gestione dei figli e il lavoro domestico ricadono ancora quasi esclusivamente sulle loro spalle. D'altro canto, i settori a più alta presenza maschile si caratterizzano per una organizzazione del lavoro che premia la presenza prolungata, l'adattamento agli extra-orari e fa della professione la fonte di riconoscimento e identità personale principale.

Ci troviamo quindi di fronte a un mercato del lavoro fortemente sbilanciato in termini di settori e professioni, la cui organizzazione si configura oggi come una rigidità ereditata della società industriale basata sul modello del *male breadwinner*, che non garantisce fino in fondo la libertà di scelta individuale e tanto meno valorizza, come potrebbe, le competenze e le inclinazioni personali. Ciò fin dall'avvio dei percorsi lavorativi, che tendono a riprodurre, nei grandi numeri, la segregazione orizzontale osservata, precludendo fin dalle scelte scolastiche certe carriere professionali.

2.4

La segregazione verticale: qualifiche e titoli di studio

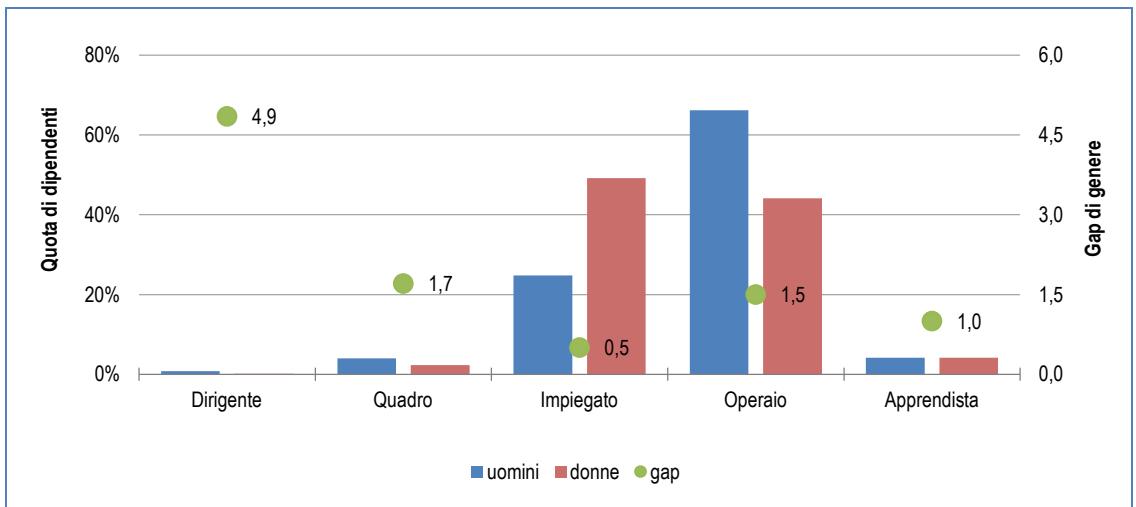
In questo paragrafo ci baseremo principalmente sui dati messi a disposizione dall'archivio Asia occupazione 2016, che si riferisce alle imprese private toscane non agricole, fornendo i dati dei dipendenti per qualifica e permettendo quindi una prima analisi della segregazione verticale.

Tra i dipendenti, le posizioni di vertice sono rappresentate principalmente dalla qualifica di dirigente, occupata dallo 0,5% dei lavoratori e, in seconda battuta, da quella di quadro (4,2%). Ai vertici della gerarchia lavorativa si colloca, quindi, un numero assai limitato di persone, sia perché in molte attività non è prevista una crescita professionale, sia perché, laddove essa è possibile, riguarda comunque una stretta minoranza. Dal punto di vista delle differenze di genere, la maggioranza dei lavoratori dipendenti maschi si colloca infatti tra gli operai, mentre il lavoro impiegatizio è fortemente femminilizzato (Fig. 2.9). Esiste poi la bassa qualifica nel terziario, definita sempre come operaia, molto diffusa in entrambi i generi.

²⁹ Esiste naturalmente anche il fenomeno del part-time involontario e del finto part-time, che nasconde ore di lavoro sommerso, che non possiamo però evidenziare con questi dati.

Figura 2.9

QUOTA DI DIPENDENTI PER QUALIFICA E GAP DI GENERE (UOMO/DONNA). 2016



Nota: Il gap di genere è calcolato come rapporto tra la quota di uomini nella qualifica sulla corrispondente quota di donne

Fonte: Elaborazioni Irpet su Asia Occupazione 2016

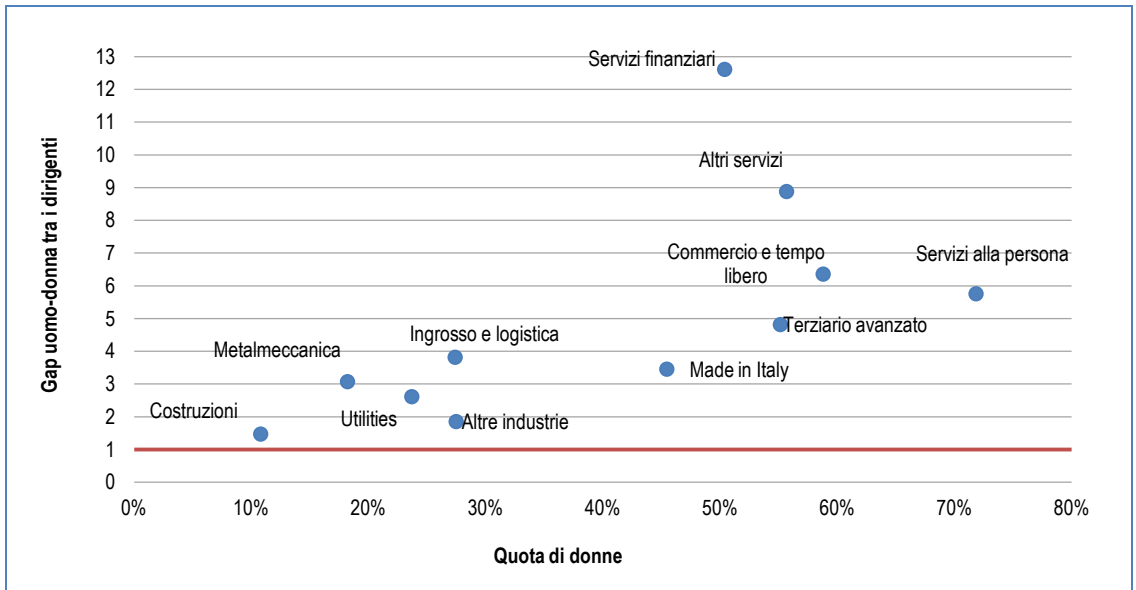
Premesso ciò, il rapporto tra uomini e donne nelle posizioni di vertice tende in generale a penalizzare fortemente queste ultime, in particolare tra i dirigenti. In numeri assoluti, secondo i dati Asia Occupazione 2016, le lavoratrici dipendenti in posizione dirigenziale sono in Toscana circa 500, rispetto ai 3.152 uomini; i quadri sono invece 7.321 donne contro 16.242 uomini. Questo a fronte di una popolazione complessiva di dipendenti che vede uno scarto inferiore nella proporzione di genere, considerato che le lavoratrici sono 315mila e i lavoratori circa 406mila.

La bassa presenza femminile nelle posizioni di vertice dipende, in parte, dalla segregazione orizzontale descritta in precedenza, nel senso che alcune posizioni nei settori femminilizzati non prevedono necessariamente una carriera ascendente. Quindi svolgere determinate professioni, significa spesso non avere alcuna possibilità di crescita professionale.

Nelle situazioni in cui ciò è invece possibile, possiamo affermare che la presenza femminile è in valori assoluti inferiore a quella maschile. I valori del divario di genere ai livelli apicali sono più alti proprio nei settori femminilizzati, dove la probabilità per le donne di fare carriera dovrebbe crescere in proporzione alla loro maggiore presenza, mentre così non è, come suggerisce la figura 2.10.

Figura 2.10

QUOTA DI DONNE NEI SETTORI E GAP DI GENERE TRA I DIRIGENTI (UOMO/DONNA; 1=PARITÀ DI GENERE LINEA ROSSA). 2016



Fonte: Elaborazioni Irpet su Asia Occupazione 2016

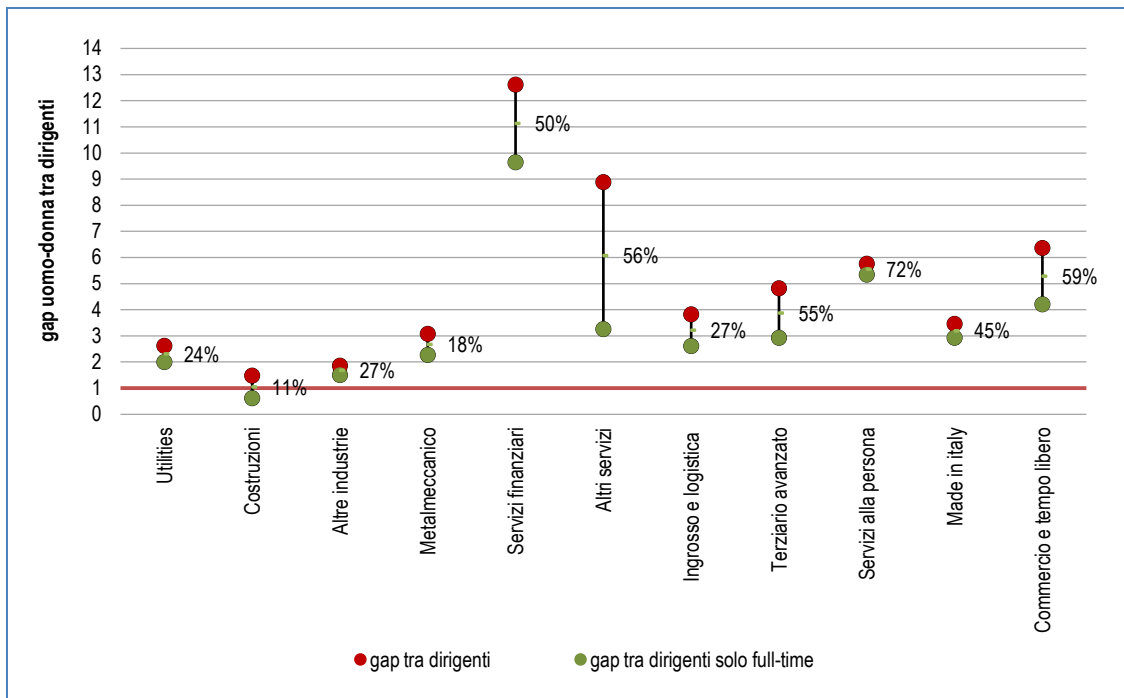
Il gap maggiore si osserva nei servizi finanziari e in generale è alto nel terziario. Al contrario, nei settori meno femminilizzati, come l'industria, il gap di genere nelle posizioni apicali, pur sussistendo, risulta inferiore.

I fattori che possono influenzare questo posizionamento sfavorevole sono molteplici. Sicuramente ha un peso il part-time, molto elevato nei settori femminilizzati, che è strutturalmente inconciliabile con compiti dirigenziali. Se infatti consideriamo come base di riferimento soltanto i lavoratori full-time, ritenendo quelli part-time non interessati dalle posizioni apicali, si nota in tutti i settori una diminuzione del divario di genere, seppure esso rimanga comunque elevato (Fig. 2.11). L'abbassamento più alto è quello degli altri servizi, particolarmente femminilizzati, dove è diffuso l'utilizzo del part-time.

Nelle imprese domina un'organizzazione del lavoro basata sulla presenza prolungata e continua, per cui la scelta di svolgere orari corti preclude determinati percorsi di carriera.

Figura 2.11

GAP DI GENERE NELLA PRESENZA DI DIRIGENTI (UOMO/DONNA), RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI E RISPETTO AI SOLI DIPENDENTI FULL-TIME (1=PARITÀ UOMO DONNA). 2016



Nota: la percentuale in etichetta indica il tasso di femminilizzazione dei settori

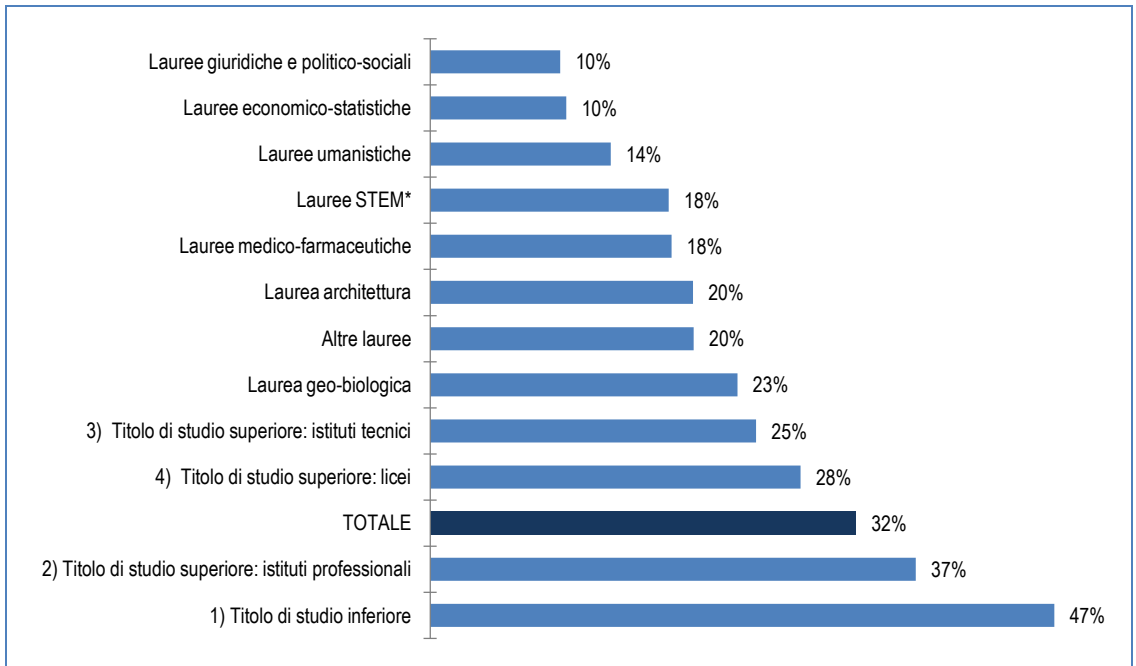
Fonte: Elaborazioni Irpet su Asia Occupazione 2016

Un altro elemento dirimente nell'analisi della segregazione è il titolo di studio, che dà accesso a certe posizioni, sia in termini di specializzazione che di competenze. Osservando la dissimilarità nella distribuzione settoriale di uomini e donne per titolo di studio, è evidente come le lauree tendano a diminuire la segregazione orizzontale (Fig. 2.12). Il dato meno positivo è che una più bassa dissimilarità si nota proprio nelle lauree femminilizzate, che indirizzano verso settori già di per sé più attrattivi per le donne, dove la competizione di genere è meno accentuata perché sono minori le retribuzioni medie e le possibilità di carriera, come nella scuola e nei servizi alla persona³⁰. In ogni caso, la maggiore propensione delle donne più giovani a proseguire gli studi e a laurearsi è un elemento di emancipazione nei luoghi di lavoro irrinunciabile, da considerarsi il primo passo per la costruzione di una carriera professionale.

³⁰ Ricordiamo che Asia Occupazione si riferisce esclusivamente al settore privato.

Figura 2.12

DISSIMILARITÀ UOMINI E DONNE NELLA DISTRIBUZIONE TRA I SETTORI PER TITOLO DI STUDIO. 2016



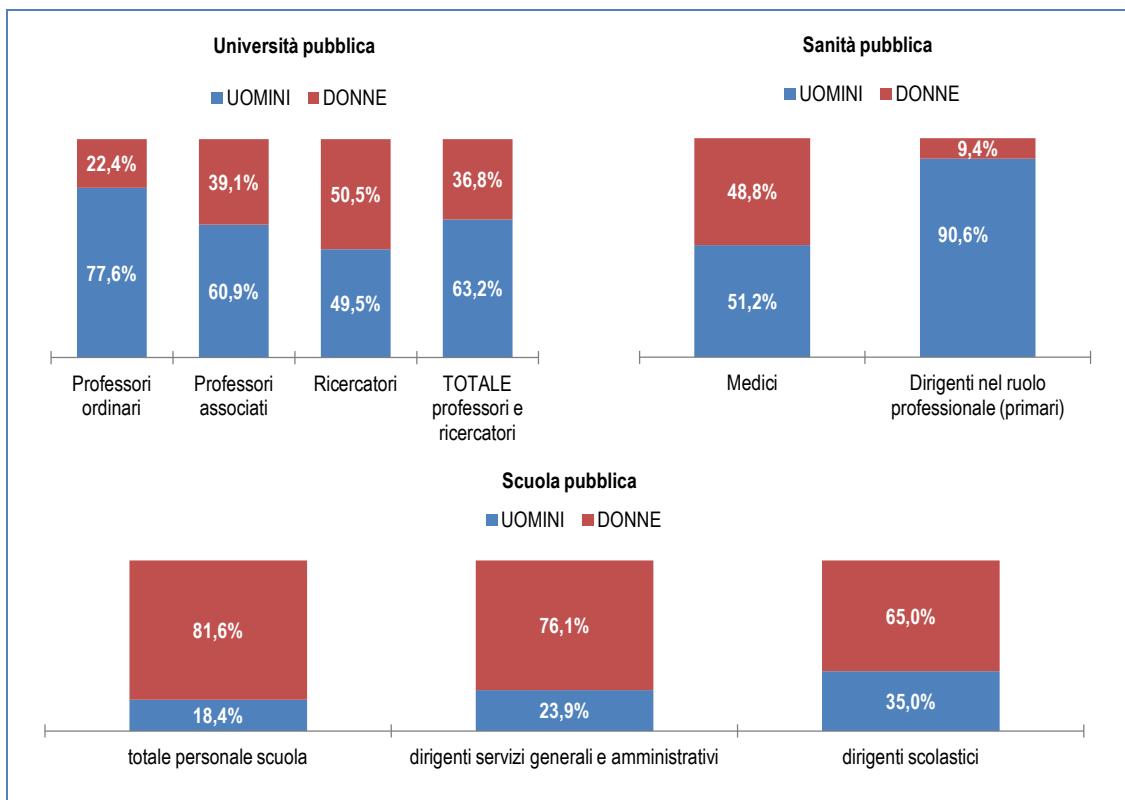
Nota: La dissimilarità è calcolata come sommatoria delle differenze assolute tra le percentuali di distribuzione dei titoli di studio nei settori per genere diviso due. STEM è l'acronimo di Science, Technology, Engineering and Mathematics.

Fonte: Elaborazioni Irpet su Asia Occupazione 2016

Tornando al tema della segregazione verticale, è necessario scendere più nello specifico dei singoli settori per cogliere le barriere esistenti all'ascesa professionale delle donne, anche in posizioni qualificate in cui la loro presenza è ormai paritaria, come ad esempio in alcune aree del settore pubblico. Per questo facciamo riferimento al conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che descrive la struttura del personale pubblico, distinguendo per genere e per qualifica.

A titolo esemplificativo scegliamo l'università, la sanità e la scuola pubblica, dove effettivamente il numero delle lavoratrici ha da tempo raggiunto se non superato quello dei lavoratori. Cosa accade ai livelli apicali?

Figura 2.13
 PRESENZA FEMMINILE E MASCHILE NELL'UNIVERSITÀ, NELLA SANITÀ E NELLA SCUOLA PUBBLICA. TOSCANA. 2018



Fonte: Elaborazioni Irpet su MEF 2018 (<https://www.contoannuale.mef.gov.it/download>)

Nelle Università pubbliche toscane tra il personale di ricerca e insegnamento le donne rappresentano il 37% del totale, ma, mentre tra i ricercatori, ossia al livello più basso, hanno praticamente superato gli uomini (50,5% vs 49,5%), la loro quota diminuisce tra i professori associati passando al 39% e diventa ancor più minoritaria all'apice della carriera universitaria tra gli ordinari, dove sono il 22%. Nella sanità pubblica si ripresenta lo stesso schema: quasi paritaria la presenza femminile tra i medici, essa si riduce nettamente nel passaggio ai ruoli dirigenziali di settore scendendo dal 49% al 9%. È nella scuola pubblica che le posizioni di responsabilità sono ricoperte in misura maggioritaria dalle donne, anche se in proporzione molto più bassa rispetto alla pervasività della presenza femminile in questo settore (81,6% vs 18,4%).

Sulle carriere delle donne interviene senz'altro una componente generazionale relativa all'entrata tarda in certe professioni. Nel futuro, l'accesso più egualitario ai vari settori tenderà probabilmente a mitigare le disuguaglianze di genere oggi ancora troppo alte. Se guardiamo infatti e a quelle professioni dove è più alta la presenza femminile da sempre, la quota di donne dirigenti tende ad aumentare. È il caso delle posizioni amministrative nelle

Università (77% di donne dipendenti e 59% di donne dirigenti) e della scuola pubblica, dove le posizioni apicali sono femminili per il 65%, anche se percentualmente la figura maschile è praticamente assente nelle scuole d'infanzia e nella primaria e gli uomini si concentrano nelle scuole superiori, dove pur rappresentando il 34% dei dipendenti totali, ricoprono il 65% delle posizioni dirigenziali.

Resta da intervenire su quella componente discriminatoria insita nei processi di assunzione e promozione che tendono a danneggiare le minoranze, riproducendo le caratteristiche della classe dirigente in carica. Sono ormai numerose le ricerche sugli esiti del “reclutamento alla cieca”: non conoscendo i connotati fisici e il sesso del candidato, si tende a riequilibrare, per esempio, la disuguaglianza di genere (Goldin e Rouse 2000, Bertrand e Mullainathan 2003). Il problema quindi esiste e non si tratta soltanto di una questione etica. Molte aziende internazionali infatti stanno sposando la tecnica del *blind recruitment*, prendendo coscienza che la diversità interna favorisce l'attività economica, mentre la selezione del personale per somiglianza con i responsabili tende a limitare la capacità innovativa delle imprese stesse.

2.5

Approfondimento. La realtà toscana delle aziende medio-grandi: un'analisi dei rapporti biennali

Questo paragrafo è dedicato all'analisi delle pari opportunità nelle aziende toscane medio-grandi. Come anticipato, le imprese con più di 100 addetti sono obbligate per legge a riempire ogni due anni un rapporto biennale sulla situazione professionale del personale maschile e femminile. Si tratta della compilazione di un questionario standard, previsto dal decreto ministeriale del 17 luglio 1996, inviato poi alla Consigliera di Parità della Toscana e alle rappresentanze sindacali della sede aziendale. Proprio in occasione dell'ultima compilazione per il biennio 2016-2017, è stata centralizzata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali³¹ la procedura di trasmissione telematica, favorendo una omogeneizzazione e una maggiore precisione dei dati³². Le informazioni contenute nei rapporti riguardano principalmente la struttura occupazionale, le retribuzioni, le promozioni, la formazione e sono declinate sempre tenendo in considerazione il peso della componente femminile. I dati sono raccolti a livello di impresa e di unità locale, per cui costituiscono uno strumento conoscitivo importante per le rappresentanze sindacali e per la Consigliera di Parità. Dal punto di vista statistico, però, nel corso degli anni il reperimento dei dati è risultato molto frastagliato e incompleto, anche per le modalità non omogenee con cui i questionari venivano raccolti. A ben vedere, inoltre, le informazioni disponibili a oggi da fonti ufficiali come ISTAT³³ e INPS già risponderebbero alle domande dei rapporti biennali

³¹ D.m. 3 maggio 2018.

³² L'Irpet ha curato negli anni passati le precedenti analisi dei rapporti biennali, a cui si rimanda nelle pubblicazioni disponibili sul sito www.irpet.it.

³³ Per esempio, Istat elabora già dal 2011 il registro RACLI che fornisce informazioni su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individuo e impresa per il settore privato extra-agricolo e pubblica report sui differenziali retributivi (<https://www.istat.it/it/files//2018/12/Report-Differenziali-retributivi.pdf>).

non solo per le aziende con più di 100 addetti. In altre parole, i dati relativi ai lavoratori dipendenti per l'universo delle imprese private sono oggi già a disposizione, si tratterebbe soltanto di metterli a sistema. Ciò eviterebbe di chiedere alle aziende di compilare un ennesimo rapporto, che sappiamo sommarsi a molte altre indagini nel corso dell'anno.

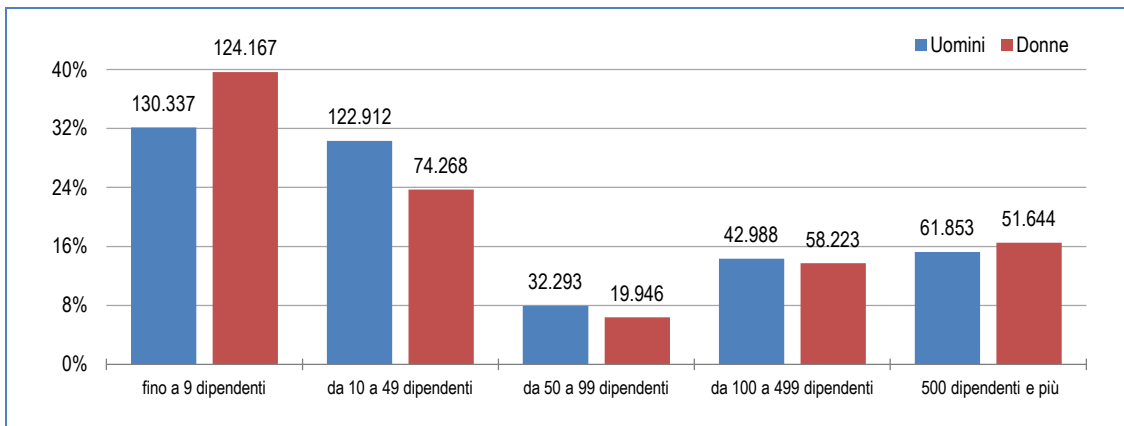
Per delineare le caratteristiche generali delle imprese toscane ci serviremo quindi dell'archivio Asia occupazione, con l'intento di valutare la distribuzione dei dipendenti in termini di genere, qualifiche, titolo di studio e tipo di contratto (full-time o part-time), differenziando per dimensione di impresa e per settore.

Confronteremo poi, questi dati con quelli dell'ultimo rapporto biennale 2016-2017 per verificarne la rappresentatività rispetto all'universo delle imprese toscane con più di 100 addetti e ci soffermeremo successivamente sui passaggi di carriera e sulle retribuzioni, nonostante queste ultime non tengano conto dei diversi orari svolti dai dipendenti e quindi del peso che il part-time esercita, come abbiamo visto, sui salari delle donne.

Le donne nelle imprese medio-grandi. Sappiamo che il sistema produttivo toscano si caratterizza per la prevalenza di imprese di piccole e piccolissime dimensioni, delle quali molte senza dipendenti. Le aziende fino a nove dipendenti sono quasi 102mila e contano circa 254mila occupati totali. Le aziende al di sopra dei 100 dipendenti sono invece un numero più basso (601), ma con un impatto sull'occupazione consistente, poiché raccolgono circa 214mila dipendenti di cui 167mila circa nelle unità locali collocate in Toscana.

Se classifichiamo le imprese private extra-agricole per dimensione, la presenza femminile è in termini assoluti sempre minoritaria rispetto a quella maschile con una maggiore concentrazione nelle piccolissime aziende fino a 9 dipendenti, dove raggiunge il 40% (Fig. 2.14).

Figura 2.14
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI DIPENDENTI PER GENERE E DIMENSIONE DI IMPRESA. IN ETICHETTA È INDICATO IL VALORE ASSOLUTO DEI DIPENDENTI. 2016



Fonte: Elaborazioni Irpel su Asia Occupazione 2016

Concentrandoci quindi sulle imprese di grandi dimensioni, interessate dalla compilazione dei rapporti biennali, riusciamo a cogliere una parte significativa delle donne che lavorano (il 25% dei dipendenti in Toscana), anche se non maggioritaria. Si tratta inoltre di realtà economiche più strutturate, con una maggiore probabilità di avere unità locali fuori dalla regione, con peculiarità in termini di natura giuridica, settore e organizzazione che le differenziano in parte dall'universo delle unità locali toscane (Tab. 2.15).

Tabella 2.15
IMPRESE TOSCANE, UNITÀ LOCALI E DIPENDENTI PER DIMENSIONE. 2016

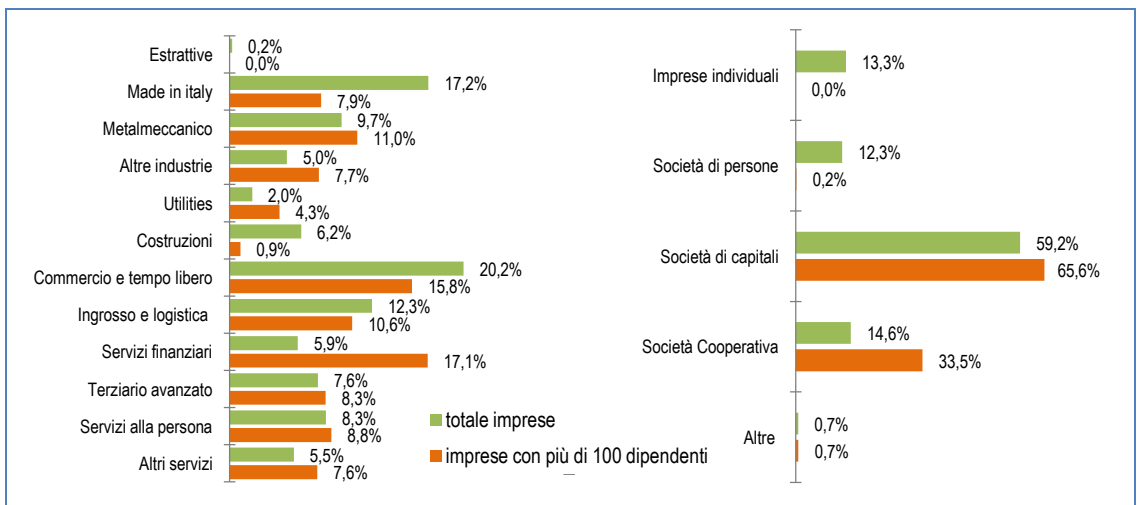
	Imprese	Unità locali in Toscana riferite alle imprese	Dipendenti in Toscana	Dipendenti totali	Dipendenti in Toscana su totali
Meno 100	113.138	125.929	497.454	503.923	98,7%
100 e più	601	3.475	166.893	214.708	77,7%

Fonte: Elaborazioni Irpet su Asia Occupazione 2016 e Asia Unità locali 2016

Dal punto di vista settoriale, per esempio, la distribuzione dei dipendenti nelle imprese più grandi è sbilanciata verso alcune attività come i servizi finanziari, le utilities e l'industria metalmeccanica e più simile alla distribuzione del totale delle imprese per quanto riguarda i servizi alla persona e il terziario avanzato (Fig. 2.16). Escono invece fortemente penalizzati il *Made in Italy*, a causa delle più piccole dimensioni medie, e il commercio e turismo, settori in cui la presenza delle donne è significativa.

Anche classificando per natura giuridica le imprese con unità locali in Toscana, tra quelle con più di 100 dipendenti risultano sovra rappresentate le società di capitali e, soprattutto, le cooperative; assenti naturalmente le imprese individuali e le società di persone.

Figura 2.16
DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI NELLE IMPRESE TOTALI E IN QUELLE CON PIÙ DI 100 ADDETTI PER SETTORE (SX) E NATURA GIURIDICA (DX)

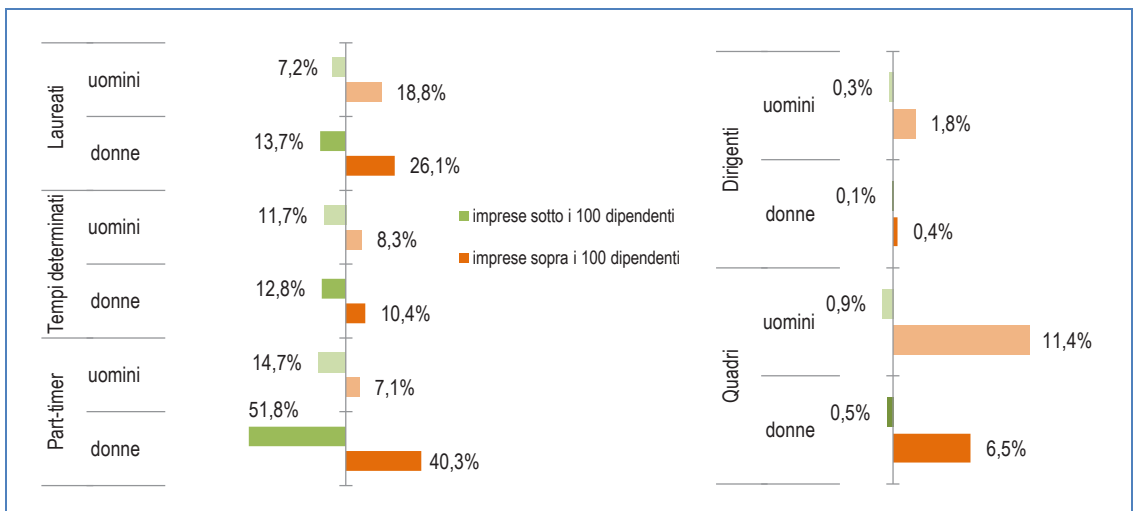


Fonte: Elaborazioni Irpet su Asia Occupazione 2016

Posizioni e contratti femminili. Tenendo presenti queste specificità, quali sono dunque le caratteristiche specifiche dell'occupazione femminile nelle imprese medio-grandi e qual è la condizione della donna in termini di pari opportunità?

Attingendo all'archivio Asia occupazione, si nota, nel gruppo delle imprese con più di 100 dipendenti, un minor peso del part-time femminile, anche se le donne continuano a esserne le protagoniste (Fig. 2.17). Nelle imprese più grandi diminuisce la quota dei tempi determinati, pur rimanendo maggiore per le donne. Infine, aumenta in queste realtà la quota di dipendenti donne laureate, che raggiungono il 26,1% rispetto al 13,7% delle imprese sotto i cento, superando nettamente quella maschile (18,8%).

Figura 2.17
PESO SUL TOTALE DEI DIPENDENTI DI LAUREATI, TEMPI DETERMINATI, PART-TIMER (SX) E DIRIGENTI E QUADRI (DX) NELLE IMPRESE SOPRA E SOTTO I 100 DIPENDENTI PER GENERE. 2016



Fonte: Elaborazioni Iripet su Asia Occupazione 2016

Il peso dei dirigenti e dei quadri è molto più consistente nelle imprese grandi, più strutturate dal punto di vista organizzativo e quindi in grado di prevedere un percorso di carriera a più stadi. Nelle imprese sotto i 100 dipendenti, infatti, spesso sembra assente anche una pianta organica che individui varie fasce di inquadramento. Basti considerare che qui i quadri costituiscono soltanto lo 0,7% del totale dei dipendenti, mentre nelle grandi imprese sono più diffusi, arrivando a rappresentare il 9,3%. Per quanto riguarda le differenze di genere la presenza femminile nei ruoli apicali è, come abbiamo visto, penalizzata rispetto a quella maschile, ma nelle imprese con più di cento dipendenti, leggermente più diffusa (da 0,1% a 0,4%).

I rapporti biennali: caratteristiche del campione. Abbiamo preso in considerazione 458 rapporti biennali 2016-2017 a fronte delle 601 imprese private presenti in Asia occupazione. Nella base dati a nostra disposizione mancano le risposte delle imprese per singole unità

locali collocate in Toscana, cosicché i dati fanno riferimento ai dipendenti totali, includendo cioè quelli fuori regione.

Tabella 2.18

IL CAMPIONE DI IMPRESE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI CHE HA COMPILATO I RAPPORT BIENNALI 2016-2017 PER LA TOSCANA

	IMPRESE	Dipendenti Totali	Peso su dipendenti ASIA
Da 100 a 499 dipendenti	400	74.382	73,5%
500 dipendenti e più	58	93.887	82,7%
TOTALE	458	168.269	23,4%

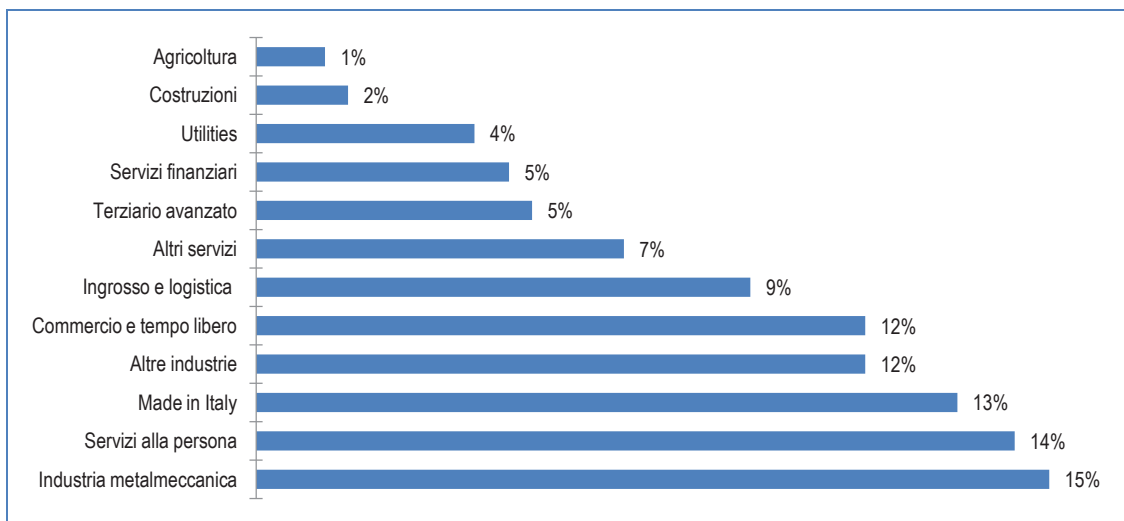
Fonte: Elaborazioni Irpet su Asia Occupazione 2016 e Rapporti biennali 2016-2017

Tra le 458 imprese dei rapporti biennali 400 hanno una dimensione inferiore ai 500 dipendenti, mentre solo 58 la superano. Come ricordato, ci riferiamo in questa analisi ai dipendenti totali e non a quelli delle unità collocate sul territorio regionale³⁴. L'approfondimento sulle imprese con più di 100 dipendenti copre soltanto il 23,4% dei lavoratori delle aziende con unità locali in Toscana, l'83% di quelle sopra i 500 dipendenti e il 73,5% di quelle tra i 100 e i 500.

In figura 2.19 è riportata la distribuzione settoriale delle imprese del campione, che vede una prevalenza dell'industria metalmeccanica e del *Made in Italy*, insieme ai servizi alla persona e al commercio e turismo. Tra le imprese più grandi, dichiarando i dipendenti totali in Italia, risultano alcune banche, la grande distribuzione e alcune grandi aziende della metalmeccanica e della farmaceutica.

Figura 2.19

DISTRIBUZIONE PER SETTORE DELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2016-2017



Fonte: Elaborazioni Irpet su Rapporti biennali 2016-2017

³⁴ Dato non a nostra disposizione.

Premesso quindi che l'universo delle imprese con più di 100 dipendenti e, ancor di più il campione delle 458 rispondenti, non è rappresentativo dell'universo delle imprese con unità locali in Toscana, ma fotografa un mondo a parte, più strutturato dal punto di vista organizzativo e non del tutto rispondente alle specializzazioni economiche presenti in regione, ci soffermiamo adesso sui due aspetti caratteristici delle informazioni contenute nei rapporti biennali: le promozioni e le retribuzioni.

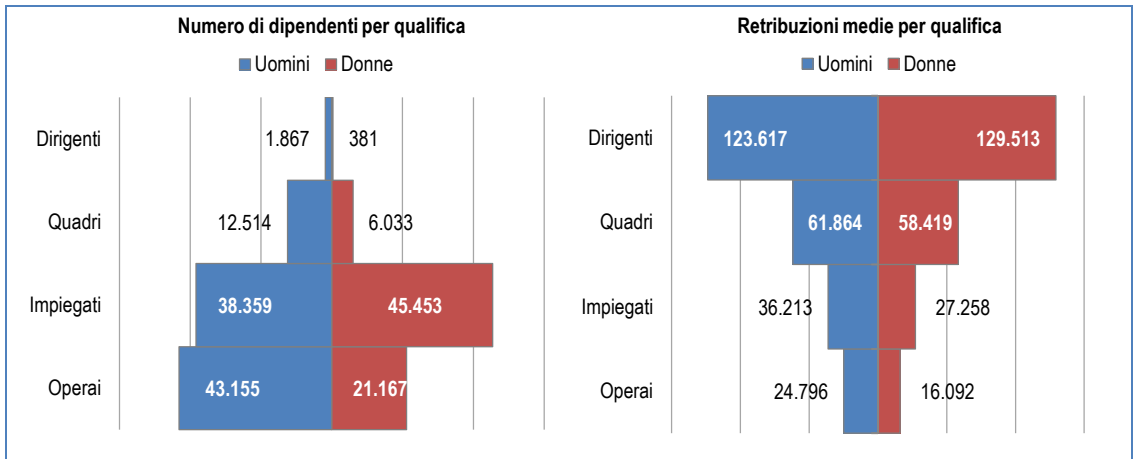
Qualifiche, retribuzioni e promozioni. Come primo elemento conviene analizzare la distribuzione delle qualifiche e delle retribuzioni nelle imprese. Si tratta di una caratteristica strutturale che di per sé definisce parzialmente le possibilità di carriera all'interno di un'organizzazione. Le lavoratrici si concentrano tra gli impiegati, mentre i lavoratori tendono a suddividersi tra operai e impiegati (Fig. 2.20). A parità di qualifica, però le retribuzioni medie lorde delle donne sono sempre inferiori a quelle degli uomini, fatta eccezione per le qualifiche dirigenziali. In particolare, le donne con basse qualifiche percepiscono circa 16mila euro annui a fronte dei quasi 25mila dei "colleghi". Tale dato è però il risultato di differenze settoriali, oltre che di orario di lavoro³⁵. Le operaie, infatti, tendono a essere occupate soprattutto nei servizi a bassa qualifica, mentre tra gli uomini sono presenti anche gli operatori dell'industria, meglio retribuiti. Le differenze salariali tra impiegati si spiegano di più, probabilmente, per l'incidenza del part-time e la distribuzione nelle diverse fasce³⁶. Il gap retributivo tende a riallinearsi nelle qualifiche più alte: è più basso ma ancora presente tra i quadri e diventa favorevole alle donne tra i dirigenti. Si tratta naturalmente dello specchio di una realtà specifica come quella delle 458 imprese con più di 100 dipendenti che hanno compilato i rapporti biennali riferiti al periodo 2016-2017 e ciò vale per un numero di persone che è di per sé basso (2.248) e ancora più basso per quanto riguarda la componente femminile (381). Le donne che raggiungono le posizioni apicali, quindi, in media guadagnano in queste 458 aziende più dei colleghi uomini. Il problema è che rappresentano una percentuale insignificante del totale delle donne dipendenti di queste imprese (0,5%), oltre a essere anche una quota molto bassa rispetto al totale dei dirigenti (16,9%).

Se scendiamo nel dettaglio delle posizioni dirigenziali, distinguendo per scaglione retributivo, notiamo che a livello aggregato le donne si concentrano nelle fasce più basse (Fig. 2.21) per quasi il 60% a fronte di un 52% maschile, mentre sono meno presenti nello scaglione retributivo più alto (10,3% vs 16,6%).

³⁵ Nei rapporti biennali non vengono specificati gli orari di lavoro e le retribuzioni sono inserite per fasce.

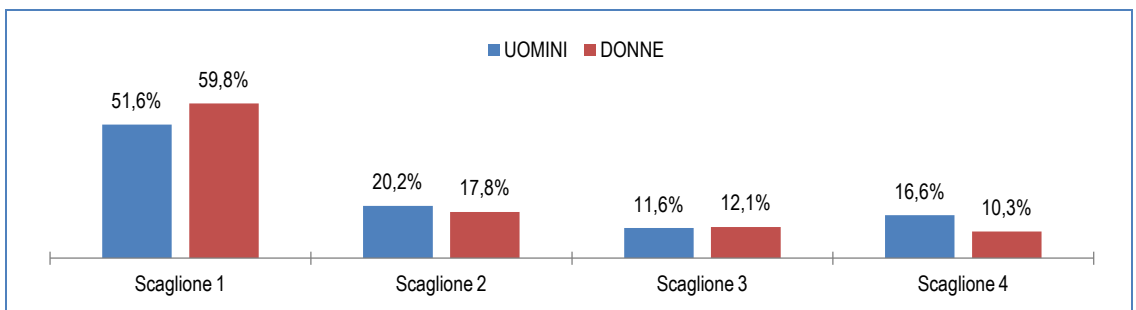
³⁶ Dati non a nostra disposizione.

Figura 2.20
 NUMERO DI DIPENDENTI E RETRIBUZIONI LORDE MEDIE (IN EURO) PER QUALIFICA NELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2016-2017



Fonte: Elaborazioni Irpet su Rapporti biennali 2016-2017

Figura 2.21
 DISTRIBUZIONE PER GENERE DEI DIRIGENTI NEI 4 SCAGLIONI RETRIBUTIVI, NELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2016-2017



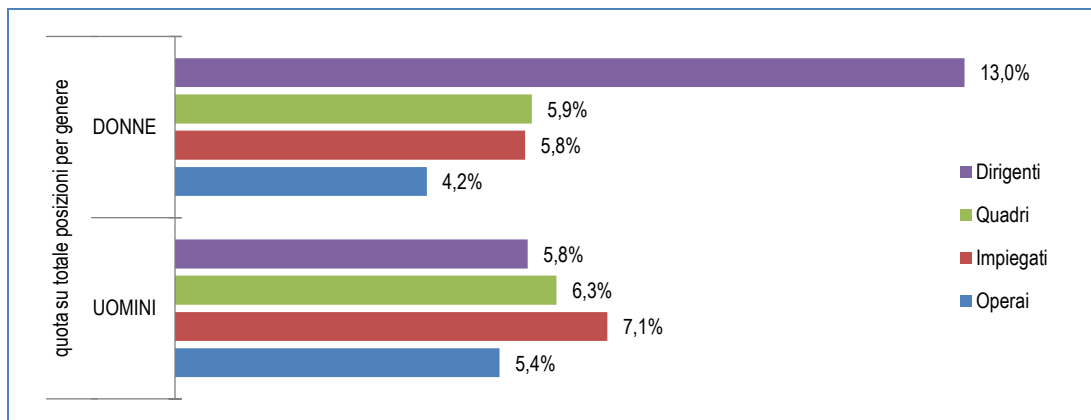
Fonte: Elaborazioni Irpet su Rapporti biennali 2016-2017

A questo aspetto si lega quello delle promozioni, che, tuttavia, è di difficile interpretazione perché dipende, non solo dalla posizione di partenza e quindi dalla distribuzione per genere nelle varie qualifiche, ma anche dalle regole aziendali, dall'anzianità e dai contratti collettivi.

Tra i dirigenti, dove le donne sono una minoranza (381 vs 1.887), la probabilità di ottenere una promozione è più alta per queste ultime (13% vs 5,8% degli uomini). Ciò può dipendere anche dalla loro concentrazione, come osservato, nel primo scaglione retributivo. Tra i quadri, dove le donne sono la metà degli uomini, i tassi di promozione sono molto simili, mentre si osserva un gap a favore degli uomini sia tra gli impiegati, che tra gli operai (Fig. 2.22).

Figura 2.22

QUOTA DI PROMOZIONI PER QUALIFICA NELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2016-2017

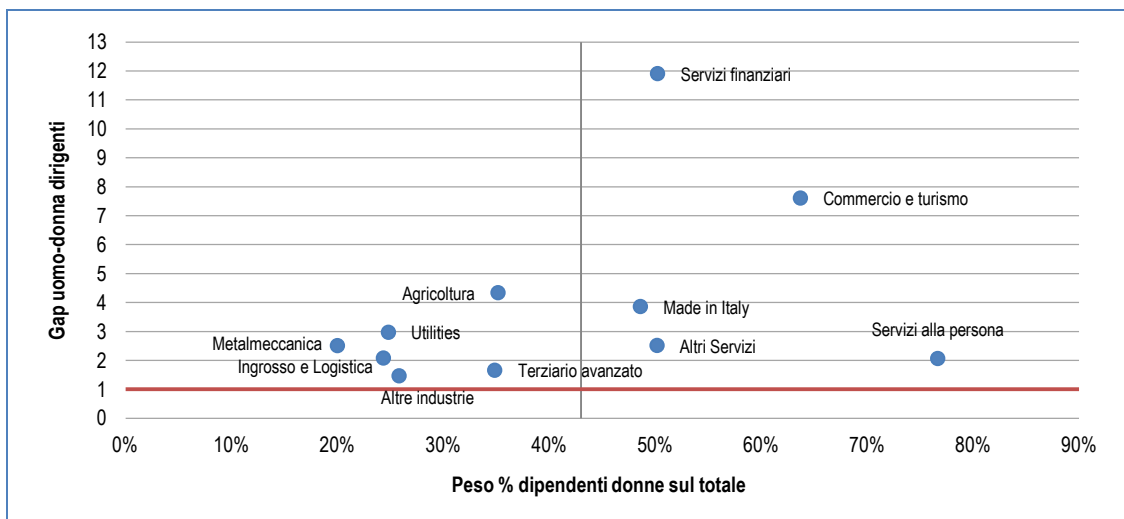


Fonte: Elaborazioni Irpet su Rapporti biennali 2016-2017

Riproducendo lo stesso esercizio proposto in figura 2.10, che metteva in rapporto la distribuzione delle dipendenti donne nei settori con il gap tra dirigenti maschi e femmine, si conferma anche per le imprese più grandi l'esistenza di una relazione negativa tra distanza di genere nelle posizioni apicali e diffusione del lavoro femminile. Altrimenti detto, nei settori a maggiore presenza maschile, la presenza femminile tra i dirigenti è più diffusa, pur rimanendo sempre inferiore alla parità di genere. Si tratta soprattutto dell'industria metalmeccanica, del commercio all'ingrosso e logistica e del terziario avanzato.

Figura 2.23

QUOTA DI DONNE DEI SETTORI E GAP DI GENERE TRA I DIRIGENTI (UOMO/DONNA; 1=PARITÀ DI GENERE LINEA ROSSA) NELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2016-2017



Fonte: Elaborazioni Irpet su Rapporti biennali 2016-2017

Purtroppo non possediamo i titoli di studio dei dipendenti delle imprese dei rapporti biennali, ma affidandoci ai dati di Asia Occupazione, emerge che l'incidenza delle laureate nei settori maschilizzati è maggiore rispetto a quella dei laureati. Questo perché gli uomini nelle costruzioni e nell'industria sono in larga parte operai, mentre le donne che vi lavorano hanno maggiore propensione, se laureate, a svolgere mansioni più specializzate. Laddove le donne hanno un più elevato titolo di studio, quindi, la probabilità di fare carriera aumenta, sebbene non vada sottovalutato il fenomeno del sottoinquadramento.

La disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro risulta dalla commistione dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, laddove le attività fortemente caratterizzate dalla presenza femminile coincidono spesso con quelle a minor retribuzione e maggiore incidenza del part-time o comunque di orari più flessibili, mentre nei settori a più elevata presenza maschile, la donna è ovviamente meno diffusa, ma con titoli di studio più alti dei colleghi uomini e quindi più orientata a svolgere attività meglio retribuite. Guardando al peso delle figure apicali, la presenza femminile risulta comunque penalizzata in valori assoluti, sebbene ancora una volta il settore di attività faccia la differenza.

In questo spaccato, colpisce, infine, la sproporzione tra retribuzioni medie delle qualifiche più alte (quadri e dirigenti) rispetto a quelle più basse (operai e impiegati), cosicché se il 91% delle donne e l'85% degli uomini hanno salari modesti, esiste certo un problema di disuguaglianza sociale più marcato per la componente femminile, ma esso riguarda in generale la maggioranza dei lavoratori dipendenti.

Box 3

Le dimissioni volontarie per maternità in Toscana

In Italia alle madri lavoratrici dipendenti spetta una maternità obbligatoria di 5 mesi (due prima del parto e tre successivamente) e successivamente una maternità facoltativa per un periodo massimo di 6 mesi retribuiti al 30% della busta paga. Le possibilità di scelta si riducono quindi a due opzioni: rientrare al lavoro quando il bimbo ha 3/4 mesi, dovendo però organizzare la cura del neonato (papà, nonni, baby-sitter, asili nido); oppure richiedere la maternità facoltativa con una forte riduzione dello stipendio.

C'è poi una terza possibilità: presentare dimissioni volontarie prive di preavviso nel periodo che va dai 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento dell'anno di vita del minore, maturando così il diritto a ricevere l'indennità di disoccupazione per il periodo dovuto (NaSpi).

Le dimissioni volontarie per maternità sono valide solo se presentate e convalidate presso le Direzioni Territoriali del Lavoro a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della Legge n. 92/2012, per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco e assicurarsi che la madre compia volontariamente tale scelta. In questo modo una lavoratrice mamma (o quasi-mamma) può rimanere a casa con il neonato, vedendosi garantito un sussidio statale pari al 75% della media della paga base lorda degli ultimi 48 mesi, per un periodo pari al 50% delle settimane lavorate negli ultimi 48 mesi. D'altro canto, però perde il posto - che generalmente è a tempo indeterminato - e quindi l'autonomia finanziaria, uscendo dal mercato del lavoro. Una scelta non facile.

In Toscana le donne che hanno usufruito delle dimissioni volontarie di maternità nel 2018 sono 2.332, in crescita rispetto agli anni precedenti (Tab. 2.24), con una tendenza simile a quella italiana. Le dimissioni volontarie dei padri, sebbene minoritarie, sono anch'esse in aumento.

Tabella 2.24
DIMISSIONI VOLONTARIE PER GENERE IN ITALIA E IN TOSCANA. 2012-2018

	ITALIA		TOSCANA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2012	18.454	733	1.142	37
2013	21.282	2.384	1.389	198
2014	22.480	3.853	1.434	204
2015	25.620	5.629	1.654	332
2016	29.879	7.859	1.697	397
2017	30.672	9.066	1.587	381
2018	35.963	13.488	2.332	625

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro

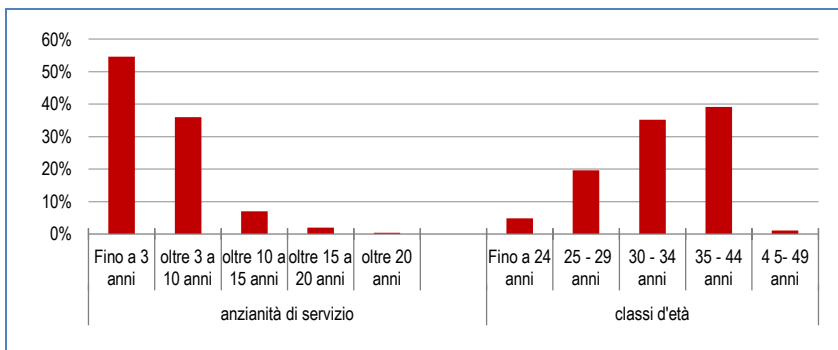
Quali sono le caratteristiche delle donne che usufruiscono di questo strumento?

Le classi d'età principali corrispondono a quelle in cui si concentrano le madri in Toscana e in Italia, cioè tra i 30 e i 44 anni: sono infatti il 35,2% tra i 30 e i 34 anni e il 39,3% tra i 35 e i 44 anni, raggiungendo insieme il 74,5% del totale.

Le dimissioni volontarie per maternità riguardano inoltre un gruppo di lavoratrici con specifiche caratteristiche.

In primo luogo, la netta maggioranza di esse possiede un contratto a tempo indeterminato. Ciò è ragionevole, considerato che, per esempio, i contratti a tempo determinato raramente superano la durata di un anno, come è possibile osservare dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie. In tal caso la donna può usufruire del periodo di maternità obbligatorio raggiungendo la scadenza del contratto stesso e quindi accedere a un'eventuale NaSpi. A ciò si aggiunge il dato che quasi tutte le donne chiedono le dimissioni dopo il parto, potendo prima beneficiare del congedo obbligatorio.

Figura 2.25
ANZIANITÀ DI SERVIZIO E CLASSI DI ETÀ DELLE DONNE DIMISSIONARIE. 2018



Fonte: Elaborazioni Iripet su dati Ispettorato Nazionale del Lavoro

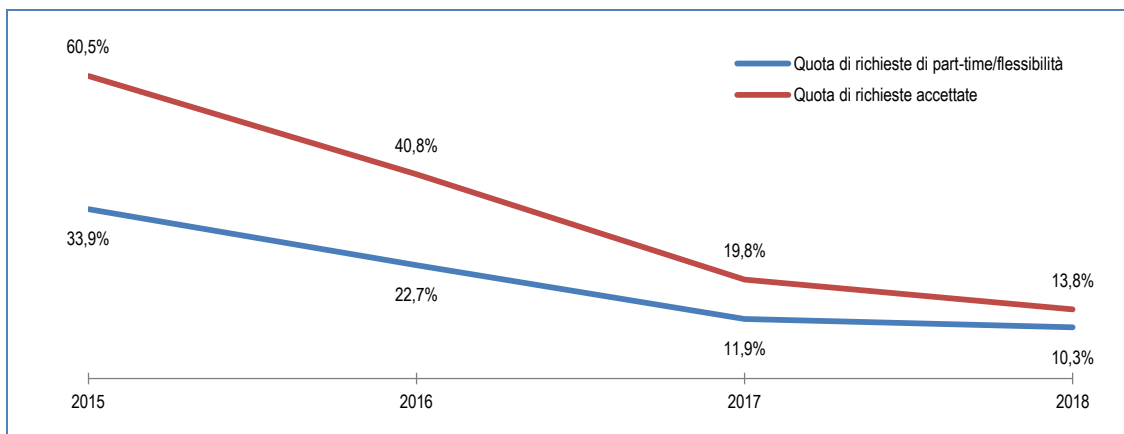
In secondo luogo, il 55% delle donne che usufruiscono delle dimissioni volontarie per maternità hanno un'anzianità tendenzialmente inferiore ai tre anni, elemento che fa ipotizzare una situazione lavorativa non ancora consolidata, forse preceduta da contratti precari, considerata l'età già adulta delle donne. Laddove aumenta il periodo di permanenza nel luogo di lavoro, diminuisce il numero di donne che decide di abbandonare. Su questo incide naturalmente anche l'aspetto demografico, in un mercato del lavoro che ritarda sempre più l'entrata dei giovani e offre contratti di breve durata e passaggi a situazioni lavorative differenti.

Dal punto di vista del tipo di orario di lavoro, le donne dimissionarie si dividono tra part-timer e full-timer, rispecchiando la distribuzione generale dei contratti femminili.

Interessante notare che le richieste di part-time e flessibilità delle donne dimissionarie full-time sono crollate rispetto al 2015 (dal 33,9% al 10,3%) così come, del resto, le accettazioni da parte del datore di lavoro. Difficile interpretare questo dato, senza altre specificazioni, ma sicuramente le richieste anche se accordate, non sono state sufficienti a evitare le dimissioni. Inoltre il calo significativo può essere indicatore di uno scoraggiamento da parte della donna, sia per la probabilità che le richieste vengano accolte, sia per la valutazione dell'efficacia di questi strumenti nel favorire la conciliazione.

Figura 2.26

QUOTA DI RICHIESTE DI PART-TIME E FLESSIBILITÀ, TOTALI (SU LAVORATRICI FULL-TIME) E ACCETTATE (SU TOTALE RICHIESTE). 2015-2018



Fonte: Elaborazioni Irpet su dati Ispettorato Nazionale del Lavoro

Un altro aspetto di interesse riguarda il settore di attività di provenienza delle donne dimissionarie. È possibile azzardare una stima di tale distribuzione basata su quella delle lavoratrici dipendenti tra i 15 e i 49 anni³⁷ proporzionate al peso dei nati per età della madre. Il risultato è una maggiore concentrazione delle dimissioni volontarie nel terziario non qualificato, come le attività di pulizie e i servizi alla persona in genere e in attività legate alla sanità e all'assistenza sociale, che possono essere molto pesanti e prevedere, per esempio, il turno di notte; meno presente l'industria e il commercio. La pubblica amministrazione appare senz'altro sottorappresentata, con solo 4 dimissioni nel 2018.

Secondo le dichiarazioni compilate dalle madri dimissionarie, il principale motivo della decisione è la difficoltà di conciliare tempi di lavoro e di cura per ragioni legate all'inadeguata offerta di servizi (49,1%) e l'impossibilità di trovare una soluzione adeguata, in termini di orari e di modalità di lavoro, con l'azienda (20,4%).

Lo strumento delle dimissioni volontarie per maternità offre alle donne che non vogliono o non possano conciliare i tempi di cura con quelli lavorativi, una via di fuga e un'indennità che può coprire anche fino a due anni. Si tratta comunque di rinunciare alla propria professione e uscire dal mercato del lavoro, senza avere poi alcuna certezza di potersi rientrare. Qual è dunque il peso di queste donne sull'universo di riferimento?

Per ogni anno, soltanto le madri con un bimbo che non ha ancora compiuto 12 mesi³⁸, se occupate nel periodo considerato, possono usufruire dello strumento delle dimissioni volontarie per maternità. Come primo passo per la stima di un universo di riferimento cui rapportare le dimissioni, abbiamo calcolato il numero delle donne che nel 2018 hanno un bimbo di età inferiore a un anno, come media del numero dei nati nel 2017 e nel 2018 moltiplicato per 0,98 per tenere conto dell'incidenza dei parti gemellari. Per ottenere le occupate, abbiamo bisogno di un tasso di occupazione femminile che abbia la stessa distribuzione per età dell'universo delle madri. A questo fine, i tassi di occupazione quinquennali forniti da Istat sono stati sintetizzati in una media ponderata, utilizzando come pesi la distribuzione dei nati per classi quinquennali di età della madre. Questo tasso è stato applicato al numero di madri definite come sopra, ottenendo le donne occupate con un figlio fino all'anno di età, che va a costituire un plausibile universo di riferimento, costituito da circa 16mila persone.

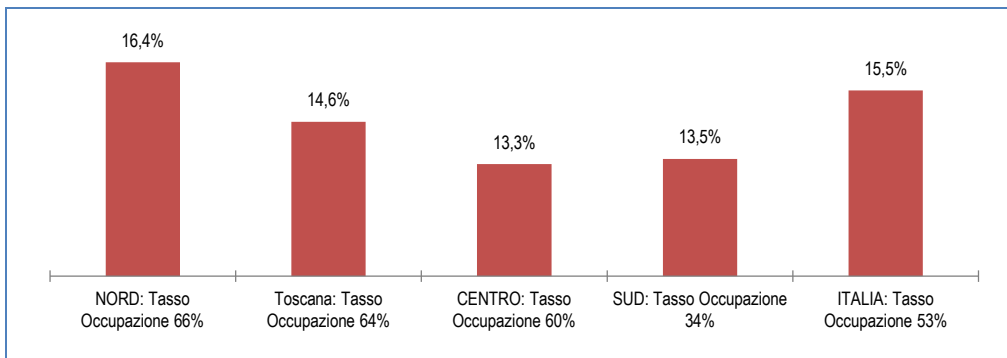
Rapportando le 2.332 dimissioni volontarie del 2018 a questo universo otteniamo per la Toscana un'incidenza del 14,6%, valore più basso del livello nazionale (Fig. 2.27).

³⁷ Dati INPS.

³⁸ Abbiamo visto che le donne in attesa sono un numero molto basso rispetto alle madri che hanno già partorito.

Figura 2.27

QUOTA DELLE DIMISSIONI VOLONTARIE PER MATERNITÀ SULLE MADRI OCCUPATE. TOSCANA, ITALIA E RIPARTIZIONI. 2018

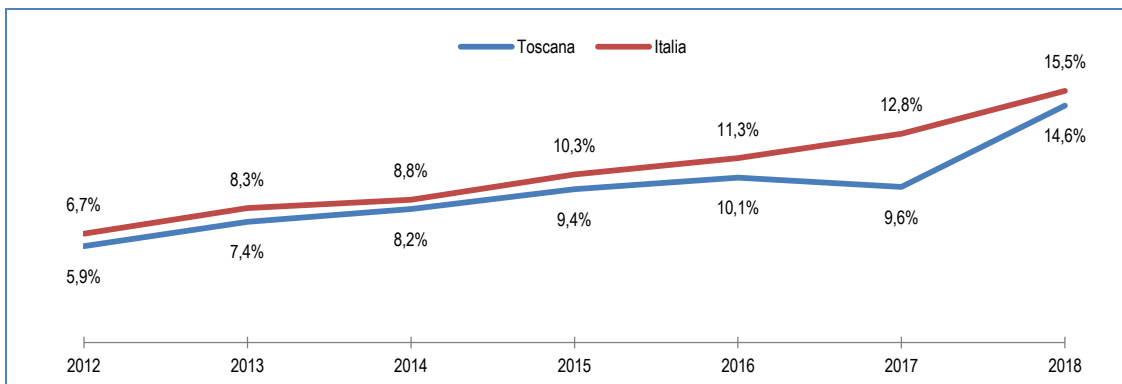


Fonte: Elaborazioni e stime Irpet su dati Istat e Ispettorato Nazionale del lavoro 2018

Il dato più allarmante riguarda l'andamento nel tempo, poiché dal 2012 a oggi il numero di dimissioni è quasi triplicato, subendo una forte impennata proprio nel 2018 e questo a fronte di una platea di madri che raggiunge i minimi storici. L'aumento può essere certo imputato al fatto che si è maggiormente diffusa e consolidata la conoscenza dello strumento, ma anche al peggioramento generale delle condizioni di lavoro e all'aumento di un vantaggio comparato che spinge la madre a rinunciare, preferendo l'indennità di disoccupazione, comunque limitata nel tempo.

Figura 2.28

ANDAMENTO DELLE PERCENTUALI DELLE DIMISSIONI VOLONTARIE PER MATERNITÀ SULLE MADRI OCCUPATE. ITALIA E TOSCANA. 2012-2018



Fonte: Elaborazioni Irpet su dati Istat e Ispettorato Nazionale del lavoro

Sarebbe utile indagare meglio la situazione e le motivazioni delle madri dimissionarie e soprattutto capire se l'uscita di queste donne dal mercato del lavoro, interrompendo, nella maggior parte dei casi, un contratto a tempo indeterminato, si trasforma in una trappola di non lavoro nelle fasi successive della vita.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

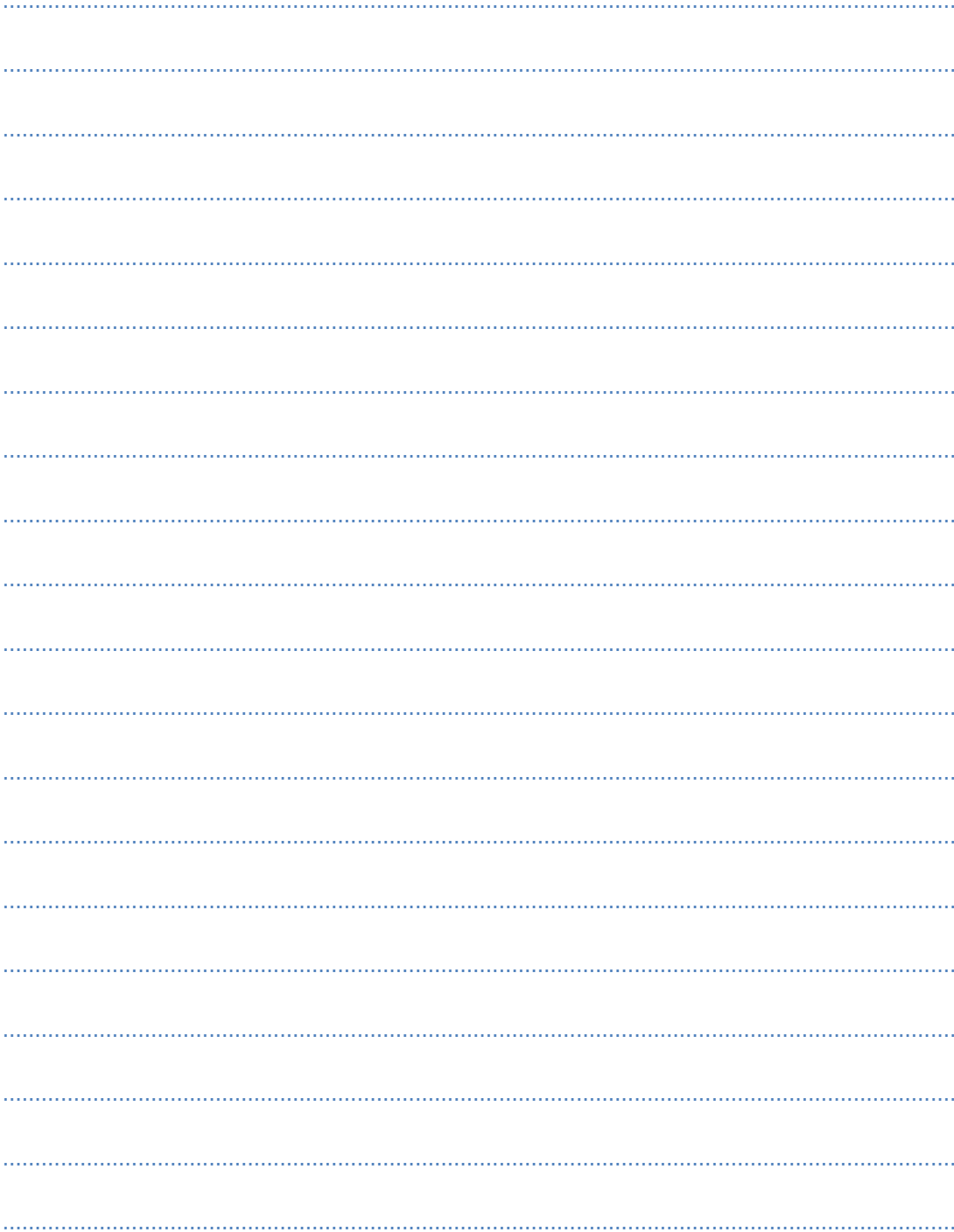
- AMICI M., STEFANI M.L. (2013), “A Gender Equality Index for the Italian regions”, *Questioni di Economia e Finanza*, n. 190.
- BERTRAND M., MULLAINATHAN S.(2003), “Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination”, *NBER Working Paper* n. 9873.
- CINGANO F., CIPOLLONE P. (2009), “I rendimenti dell’istruzione”, *Questioni di Economia e Finanza* n. 53, Banca d’Italia, Roma.
- FATTORE M., MAGGINO F., COLOMBO E. (2012), “From Composite Indicators to Partial Orders: Evaluating Socio-Economic Phenomena Through Ordinal Data”, in MAGGINO F., NUVOLATI G. (EDS), *Quality of Life in Italy. Social Indicators Research Series*, Vol. 48. Springer, Dordrecht.
- FRASER N. (1997), “After the Family Wage. A postindustrial Thought Experiment”, in FRASER N. e GORDON L. (a cura di), *Justice Interruptus: Critical Reflections on the «Postsocialist» Condition*, Routledge, London and N.Y., pp. 41-66.
- GOLDIN C., ROUSE C. (2000), “Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians”, *The American Economic Review*, Vol. 90, n. 4, pp. 715-741.
- GOULDIN C. (2006), “The Quiet Revolution that transformed Women’s Employment, Education, and Family”, *AEA Papers and Proceedings*, May, pp. 1-21.
- GROSSMAN, M., KAESTNER R. (1997), “Effects of Education on Health”, in BERHMAN J.R., STACEY N. (a cura di), *The Social Benefits of Education*, Ann Harbor: University of Michigan Press.
- IRPET (2011), *Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne*, IRPET, Firenze.
- IRPET (2012), *Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne*, IRPET, Firenze.
- IRPET (2014), *Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne*, IRPET, Firenze.
- IRPET (2017), *Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne*, IRPET, Firenze.
- ISTAT (2016), *I tempi della vita quotidiana. Report Istat*, http://www.istat.it/it/files/2016/11/Report_Tempidivita_2014.pdf
- ISTAT (2018), *Focus: madri sole con figli minori*, <https://www.istat.it/it/archivio/212522>
- KUC M., SALTELLI A. (2017), *Composite indicator at variable geometry in cohesion analysis*, European Conference on Data Analysis, September 27th to 29th 2017, University of Economics, Wroclaw, Poland.
- LOCHNER L., MORETTI E. (2004), “The Effect of Education on Crime: Evidence from Prison Inmates, Arrests, and Self-Reports”, *American Economic Review*, 94 (1): 155-189.
- MAGGIONI G. (a cura di) (2000), *Padri nei nostri tempi. Ruoli, identità, esperienze*, Donzelli, Roma.
- MECATTI F., CRIPPA F., FARINA P. (2012), “A Special Gen(d)re of Statistics: Roots, Development and Methodological Prospects of Gender Statistics”, *International Statistical Review*, 80(3), pp. 452-467.

- MENCARINI L. (2014), “Gender Equity”, in MICHALOS A.C. (eds), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, Springer, Dordrecht.
- MORLICCHIO E. (2013), *Meno della metà del cielo. Una lettura di genere dello sviluppo e della povertà*, Leedizioni, Milano.
- MURGIA A., POGGI B., DE BON M. (2010), *Interventi organizzativi e politiche di genere*, Carocci, Roma.
- NORLEN H., PAPADIMITRIOU E., DIJKSTRA L. (2019), *The Regional Gender Equality Monitor: Measuring female disadvantage and achievement in EU regions*, EUR 29679 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- OECD (2005), *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and User Guide*, <https://www.oecd.org/els/soc/handbookonconstructingcompositeindicatorsmethodologyanduserguide.htm>
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act now*, OECD, Parigi.
- PLANTENGA J., REMERY C., FUGUEIREDO H., SMITH M. (2009), “Towards a European Union Gender Equality Index”, *Journal of European Social Policy*, 19(1), pp. 19-33.
- SABBADINI L.L. (2012), *Il lavoro femminile in tempo di crisi*, www.istat.it/it/files/2012/03/Il-lavoro-femminile-in-tempo-di-crisi.ppt
- UNDP (2019), *Gender Equality Strategy 2018-2021*, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/undp-gender-equality-strategy-2018-2021.html>
- WEF (2016), *The Future of Jobs*, <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/preface/>

Note

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

A series of 20 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing.



Stampa a cura della Tipografia del Consiglio regionale della Toscana. Novembre 2019
ISBN 978-88-6517-087-8 - © IRPET, Firenze - 2019



LA CONDIZIONE ECONOMICA E LAVORATIVA DELLE DONNE RAPPORTO 2019

La questione dell'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro ha un andamento carsico nel dibattito pubblico e nell'agenda politica. Dopo la crisi del 2008, è stata rilanciata a livello europeo quale chiave per risollevarne le sorti dell'economia. In Italia, la recessione ha diminuito le disparità di genere in un gioco al ribasso, peggiorando le condizioni di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Permangono forti vincoli strutturali e culturali, anche a causa dell'assenza di interventi sistematici sul welfare e sulle politiche di conciliazione. Inoltre, nell'ultimo decennio, si sono rafforzate le storiche differenze territoriali che vedono le donne meridionali ancora grandemente escluse dal mercato del lavoro.

La rivoluzione silenziosa iniziata nel secolo scorso ha visto le donne italiane entrare in massa nel sistema scolastico e universitario, superando i colleghi uomini sia in termini numerici che di risultato. Purtroppo, a ciò non ha corrisposto un pari accesso a settori e ruoli professionali ancora in gran parte riservati agli uomini, nonostante le sempre più numerose eccezioni. Per la maggioranza delle donne lavoratrici, infatti, le disuguaglianze di genere si traducono in minori retribuzioni, scarse possibilità di crescita professionale e più basse pensioni.

La quinta edizione del "Rapporto sulla Condizione economica e lavorativa delle donne", predisposto dall'Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana (IRPET), presenta un'analisi delle differenze di genere in cinque grandi ambiti: l'istruzione, il lavoro, il reddito, il potere economico e politico, l'uso del tempo, comparando la Toscana con le altre regioni italiane. La seconda parte del rapporto è dedicata ai temi della segregazione orizzontale e verticale, grazie anche ai dati dei rapporti biennali compilati dalle imprese con più di cento dipendenti, che ci permettono di analizzare le questioni della parità retributiva e dei percorsi di carriera delle donne lavoratrici dipendenti.

NATALIA FARAONI: è ricercatrice all'IRPET, dove si occupa principalmente di analisi del mercato del lavoro e delle imprese. Da qualche anno è curatrice dei Rapporti sulla Condizione economica e lavorativa delle donne.

DONATELLA MARINARI: è ricercatrice all'IRPET con specializzazione statistica e si occupa di modelli e statistiche demografiche e del lavoro.