

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN PSICOLOGIA
DELLO SVILUPPO E DEI PROCESSI SOCIO-LAVORATIVI
A. A. 2019-2020**

SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI E DEL LAVORO

Maria Letizia PRUNA

Sociologia dei processi economici e del lavoro

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

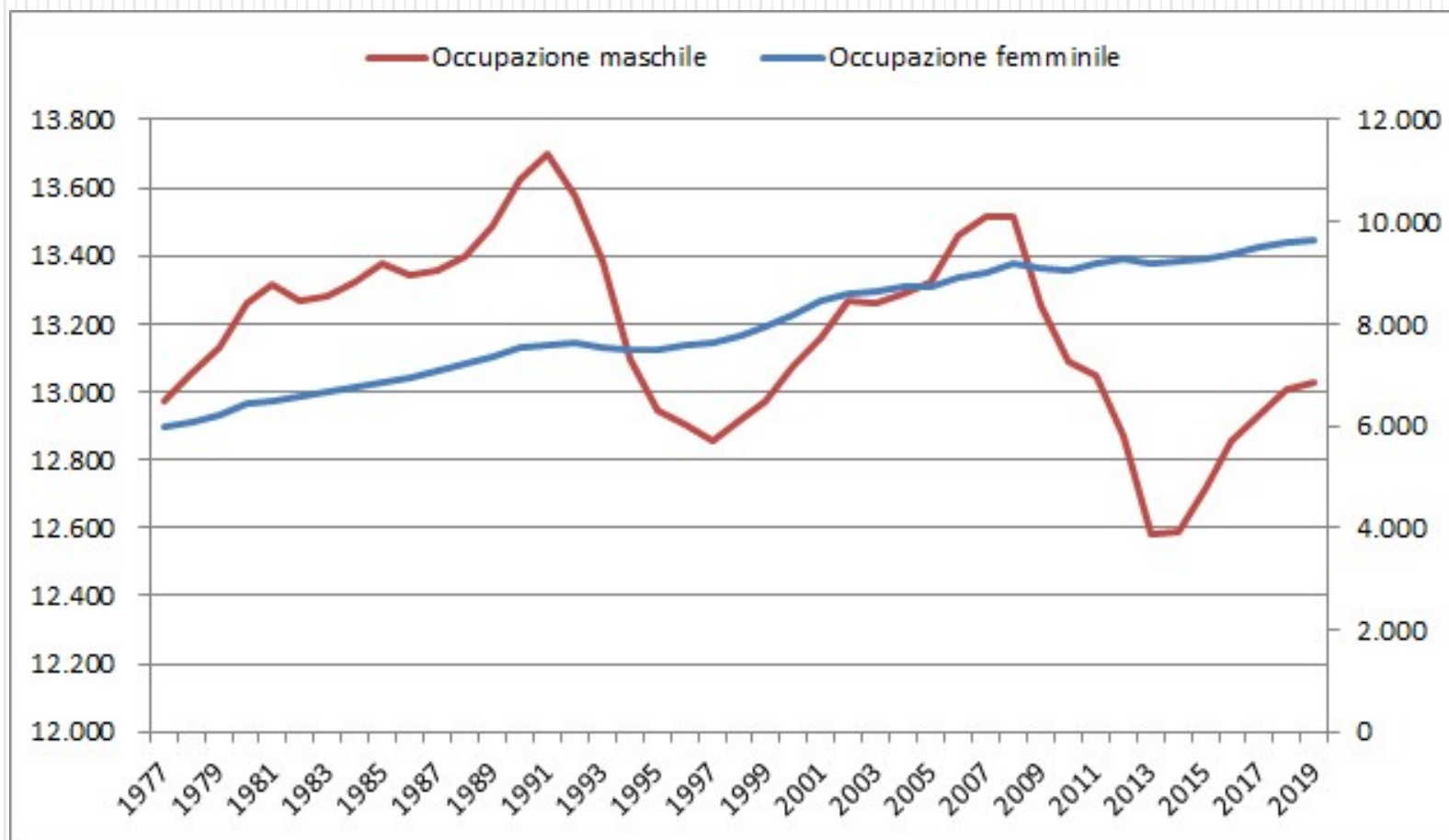
mlpruna@unica.it

12. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'occupazione femminile è aumentata ma resta poca

- L'occupazione femminile in Italia è aumentata in modo costante dalla fine degli anni '70 ad oggi: nel corso di questi quarant'anni le donne occupate sono passate da poco più di 6 milioni a 9 milioni 658mila nel 2019.
- Il tasso di occupazione femminile resta tuttavia basso: molto inferiore a quello maschile, molto inferiore a quello di altri paesi e bassissimo in alcune regioni del Mezzogiorno.

Occupazione femminile e maschile in Italia, 1977-2019



Opportunità molto diseguali tra Nord e Sud

**Tassi di occupazione 20-64 anni per sesso e
ripartizione - Italia, 2019**

	F	M	F-M
Nord	64,7	81,1	-16,4
Centro	60,5	76,3	-15,8
Mezzogiorno	35,8	62,5	-26,7
Italia	53,8	73,4	-19,6

Opportunità molto diseguali tra le regioni, anche nel Sud

Tassi di occupazione 20-64 anni per sesso e regioni - Italia, 2019

	F	M	F-M
Piemonte	63,5	78,2	-14,7
Valle d'Aosta	68,8	78,1	-9,3
Liguria	59,9	75,6	-15,6
Lombardia	64,7	82,0	-17,2
Trentino Alto Adige	69,8	83,3	-13,4
Veneto	63,2	82,1	-18,9
Friuli-Venezia Giulia	62,7	79,9	-17,3
Emilia-Romagna	68,5	82,3	-13,8
Toscana	64,8	78,8	-14,1
Umbria	62,0	76,8	-14,7
Marche	61,7	77,9	-16,1
Lazio	57,4	74,3	-16,9
Abruzzo	50,3	74,8	-24,5
Molise	46,4	70,6	-24,2
Campania	32,0	58,7	-26,7
Puglia	35,6	65,2	-29,6
Basilicata	40,6	69,0	-28,4
Calabria	32,6	58,2	-25,6
Sicilia	32,3	57,2	-24,9
Sardegna	50,4	64,2	-13,8

- In tutte le regioni i tassi di occupazione femminili sono inferiori a quelli maschili, nel Mezzogiorno i divari di genere sono più elevati.
- Alcune regioni del Mezzogiorno hanno livelli di occupazione femminile bassissimi da decenni; nelle stesse regioni è molto basso anche il tasso di occupazione maschile.
- Tra i tassi di occupazione femminile dell'Emilia Romagna e della Campania ci sono 36,5 punti percentuali di differenza: come se fossero regioni di paesi diversi.

I divari tra le donne

- Anche tra le stesse donne i tassi di occupazione mostrano divari molto ampi a livello territoriale: ciò contribuisce a dimostrare, tra l'altro, quanto sia poco verosimile la descrizione dell'universo femminile come omogeneo e indifferenziato.
- Le differenze tra le opportunità di lavoro delle donne che vivono nelle diverse aree del paese sono aumentate, perché al Nord l'occupazione femminile è cresciuta mentre nel Mezzogiorno, soprattutto in alcune regioni, è quasi ferma.

GEO/TIME	2019
Iceland	83,0
Sweden	79,7
Lithuania	77,4
Germany	76,6
Estonia	76,3
Finland	75,8
Latvia	75,5
Netherlands	75,5
Denmark	74,7
United Kingdom	74,6
Slovenia	72,9
Czechia	72,7
Portugal	72,7
Austria	72,4
Bulgaria	70,7
Ireland	69,0
European Union - 28 countries	68,2
France	68,1
Hungary	67,6
Slovakia	66,9
Belgium	66,5
Poland	65,3
Spain	62,1
Croatia	61,5
Romania	61,3
Italy	53,8
Greece	51,3

Tassi di occupazione femminili 20-64 anni nell'Unione Europea - 2019

- L'Italia è al penultimo posto tra i paesi europei per livello di occupazione femminile.
- L'occupazione femminile in Italia è strutturalmente molto bassa rispetto agli altri paesi.
- La distanza tra l'Italia e i paesi con i livelli di occupazione femminile più elevati è enorme, ma è rilevante anche la distanza dai paesi a noi più vicini come Spagna, Francia, Germania, Regno Unito.

Fonte: Eurostat, LFS, media annuale

Una leva determinante per la crescita dell'occupazione

- La crescita inarrestabile dell'occupazione femminile dalla fine degli anni Settanta ad oggi è stata trainata dall'espansione del terziario e dei lavori part-time e ad orario ridotto, che sono tipici del terziario.
- Il lavoro part-time ha svolto una funzione di distribuzione dell'occupazione, cioè ha consentito a molte più donne di trovare un'occupazione rispetto a quanto sarebbe avvenuto se la domanda di lavoro fosse stata solo a tempo pieno.

Il lavoro a tempo parziale

Occupazione a tempo parziale per sesso e ripartizione - Italia, 2019

	F	M
Nord	1.759	444
Centro	705	230
Mezzogiorno	718	395
Italia	3.182	1.069

In Italia il 33% delle donne occupate svolge un lavoro part-time, contro l'8% degli uomini: è l'espansione del part-time che spiega una parte della crescita occupazionale femminile.

GEO/TIME	2007	2019
Netherlands	74,5	75,2
Austria	40,8	47,1
Germany	45,6	46,8
Belgium	40,5	41,0
United Kingdom	41,3	39,4
Iceland	36,0	34,1
Denmark	35,1	33,9
Italy	26,8	32,9
Sweden	39,5	32,5
European Union - 28 countries	30,4	31,3
Ireland	31,6	30,6
France	30,3	28,0
Spain	22,1	23,7
Finland	18,8	21,3
Estonia	10,6	15,9
Greece	9,9	13,5
Slovenia	10,0	12,7
Latvia	7,1	10,9
Portugal	13,7	10,9
Czechia	7,9	10,6
Poland	11,7	9,3
Lithuania	10,2	8,0
Hungary	5,5	6,8
Croatia	8,1	6,7
Slovakia	4,3	6,5
Romania	8,9	6,2
Bulgaria	1,9	2,1

Percentuali di occupazione femminile part-time 15-64 anni nell'Unione Europea (2007-2019)

- Negli ultimi 15 anni il lavoro part-time è aumentato in molti paesi, in altri è diminuito e sono rimaste grandi differenze tra i livelli di diffusione del part-time.
- Le differenze tra i paesi dipendono dalla struttura produttiva e dalla regolazione del lavoro, ma celano anche dimensioni orarie molto diverse del part-time.
- L'Italia è uno dei paesi in cui il part-time è cresciuto di più e ha una consistenza oraria media (20-24 ore settimanali).

Fonte: Eurostat, LFS, media annuale

Un orario ridotto ma non flessibile

- L'articolazione dell'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale è rigido: le ore sono inferiori al tempo pieno ma collocate in determinate fasce orarie. Non è una forma di lavoro flessibile.
- Il part-time è associato soprattutto a occupazioni poco qualificate nel settore dei servizi, ma si è diffuso anche tra le funzioni impiegatizie intermedie.
- Il part-time non si applica ai ruoli dirigenziali, quindi preclude le progressioni di carriera ai livelli aziendali più elevati.

Part-time: orizzontale, verticale, misto

Il lavoro a tempo parziale può avere diverse articolazioni contrattuali dell'orario:

- **part-time orizzontale:** quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno viene effettuata riducendo l'orario normale giornaliero di lavoro;
- **part-time verticale:** quando è previsto che l'attività di lavoro debba essere svolta a tempo pieno ma soltanto in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- **part-time misto:** quando il datore di lavoro e il lavoratore si accordano mescolando forme di part-time verticale ed orizzontale.

Il part-time: un'opportunità

- Il lavoro part-time corrisponde, per un verso, ad una esigenza delle imprese: i lavori basati su mansioni ripetitive (es. cassiere dei supermercati, addette ai fast-food, operatrici di call-center, ma anche commesse, cameriere di alberghi e ristoranti) mantengono una produttività adeguata se vengono svolti per un numero di ore ridotto.
- Per altro verso, il lavoro part-time corrisponde ad una esigenza delle donne, soprattutto quelle che hanno famiglie con figli, in particolare se i figli sono piccoli, o altre responsabilità di cura familiare.

Il part-time: una trappola

- In molti casi, **il part-time è un tipo di lavoro prima che una forma di contratto**: un lavoro poco qualificato e poco retribuito nato per essere svolto prevalentemente dalle donne, intrappolandole in segmenti marginali del mercato del lavoro.
- Quando per una donna l'esigenza di lavorare a tempo parziale viene meno, non è facile passare al tempo pieno: in questo caso l'opportunità si trasforma in una trappola fatta di poco lavoro e poco reddito. **La reversibilità del part-time infatti è molto limitata.**
- Le donne che vorrebbero un'occupazione a tempo pieno e trovano un'opportunità di lavoro a tempo parziale la accettano in mancanza di meglio: una parte di loro finisce per restare intrappolata in questo tipo di lavoro, altre riescono con il tempo a trovare un lavoro a tempo pieno, molte aggiungono altri lavori occasionali.

Il lavoro a tempo parziale involontario

Occupazione a tempo parziale involontaria per sesso e ripartizione - Italia, 2019

	F		M	
	v.a.	%	v.a.	%
Nord	951	54,1	333	75,0
Centro	461	65,4	188	81,7
Mezzogiorno	558	77,7	359	90,9
Italia	1.969	61,9	880	82,3

Il 62% delle occupate part-time vorrebbe un'occupazione a tempo pieno. Tra gli uomini il part-time involontario è ancora più elevato, ma sono molti di meno delle donne quelli che hanno un contratto part-time.

Istruzione e inserimento lavorativo

- Il livello di istruzione ha una relazione diretta con le opportunità di lavoro, soprattutto per le donne: più aumenta e più cresce l'occupazione.
- Per la popolazione femminile le credenziali educative hanno effetti particolarmente incisivi (per non dire decisivi) in termini di accesso e permanenza nel mercato del lavoro, e di qualità dell'occupazione.
- La mancanza di adeguate credenziali educative penalizza le donne molto più di quanto avvenga per gli uomini, soprattutto nel Mezzogiorno.
- È soprattutto il titolo di studio più elevato (la laurea) ad aumentare nettamente le possibilità di lavoro per le donne, soprattutto nel Mezzogiorno.

L'importanza dell'istruzione

Tassi di occupazione per titoli di studio e sesso - Italia, 2019

	F	M
Licenza elementare	17,3	48,6
Licenza media	39,4	69,1
Diploma	57,0	75,5
Laurea e post laurea	75,7	83,3
TOTALE	53,8	73,4

Il tasso di occupazione femminile aumenta con il livello di istruzione. A parità di titolo di studio, le donne hanno sempre minori opportunità di lavoro rispetto agli uomini.

L'importanza dell'istruzione per le donne a livello territoriale

Tassi di occupazione femminili 20-64 anni per titoli di studio - Italia, 2019

	NORD	CENTRO	MEZZOGIORNO
Licenza elementare	23,7	32,7	11,6
Licenza media	51,1	47,0	23,7
Diploma	67,3	60,1	39,4
Laurea e post laurea	81,2	77,7	64,4
TOTALE	64,7	60,5	35,8

I tassi di occupazione femminili raggiungono e oltrepassano la soglia del 60 per cento a partire dal diploma al Nord e al Centro, ma solo a partire dalla laurea nel Mezzogiorno.

L'importanza dell'istruzione per gli uomini a livello territoriale

Tassi di occupazione maschili 20-64 anni per titoli di studio - Italia, 2019

	NORD	CENTRO	MEZZOGIORNO
Licenza elementare	56,0	60,0	41,6
Licenza media	77,6	73,4	57,6
Diploma	82,8	75,9	64,5
Laurea e post laurea	87,4	84,6	74,9
TOTALE	81,1	76,3	61,5

I tassi di occupazione maschili si innalzano a partire dalla licenza media al Nord e al Centro, ma nel Mezzogiorno solo a partire dalla laurea raggiungono gli stessi livelli.

Il lavoro a tempo indeterminato

Occupazione dipendente a tempo indeterminato per sesso e ripartizione - Italia, 2019 (%)

	F	M
Nord	84,4	86,1
Centro	83,8	83,0
Mezzogiorno	76,5	78,1
Italia	82,5	83,2

In media l'82,5 % delle occupate dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, nel Mezzogiorno scendono al 76,5%. Non ci sono rilevanti differenze tra donne e uomini.

Fonte: Istat, RCFL – Medie annuali 2019

Il lavoro instabile

- L'instabilità del lavoro è aumentata e in parte prescinde dalla stabilità formale dei contratti: **anche l'occupazione con contratto a tempo indeterminato può finire in qualsiasi momento** (il Jobs Act ha trasformato questo contratto in un **contratto «a tutele crescenti»**: i lavoratori possono essere licenziati in qualsiasi momento e ricevono una indennità variabile in base agli anni di lavoro nell'azienda).
- I **contratti di lavoro a tempo determinato** stanno aumentando e sostituiscono progressivamente le occupazioni con contratti a tempo indeterminato.
- Forme di lavoro a termine e di **lavoro parasubordinato** (collaborazioni, lavoro in somministrazione, ecc.) e forme di **lavoro autonomo «per ripiego»** (partite IVA, ecc.) aumentano a loro volta e riguardano un numero crescente di lavoratrici e lavoratori.

Il «regolare» ricorso al lavoro irregolare

- Il ricorso al lavoro non regolare da parte di imprese e famiglie è una caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano.
- Sono definite non regolari le posizioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente in materia fiscale-contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative.
- Nel 2017 erano 3 milioni e 700 mila le unità di lavoro a tempo pieno (ULA) in condizione di non regolarità, occupate in prevalenza come dipendenti (2 milioni e 696 mila unità).

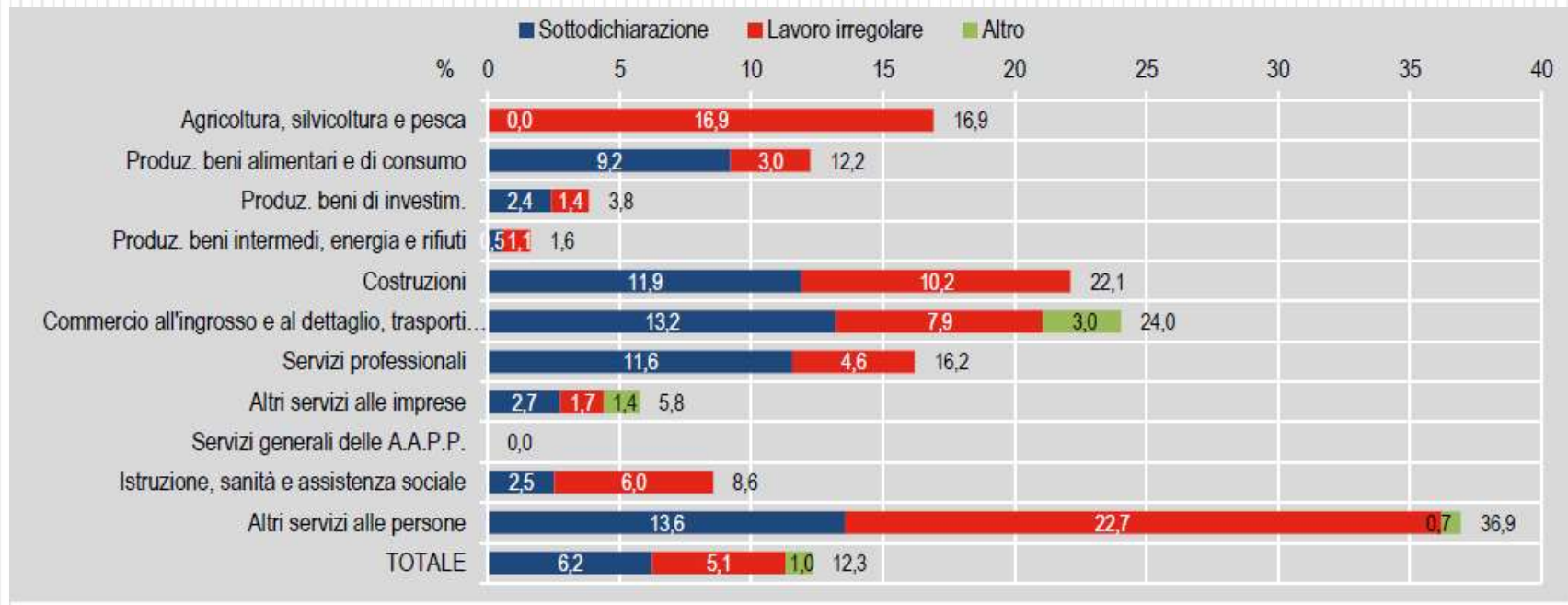
Il lavoro irregolare nei settori di attività

- Nel settore in cui è più diffuso il lavoro irregolare sono presenti soprattutto le donne: l'impiego di lavoro irregolare ha infatti un peso particolarmente rilevante nel settore denominato «Altri servizi per la persona», dove è forte l'incidenza del **lavoro domestico retribuito** e **l'assistenza agli anziani**, entrambe occupazioni svolte dalle donne.
- Il lavoro irregolare è diffuso anche nel settore dell'istruzione, della sanità, del commercio, della ristorazione e degli alloggi: tutti ambiti in cui sono occupate molte donne.

I settori maschili del lavoro irregolare sono soprattutto l'edilizia, l'agricoltura, i trasporti, il commercio.

L'incidenza del lavoro irregolare sul valore aggiunto

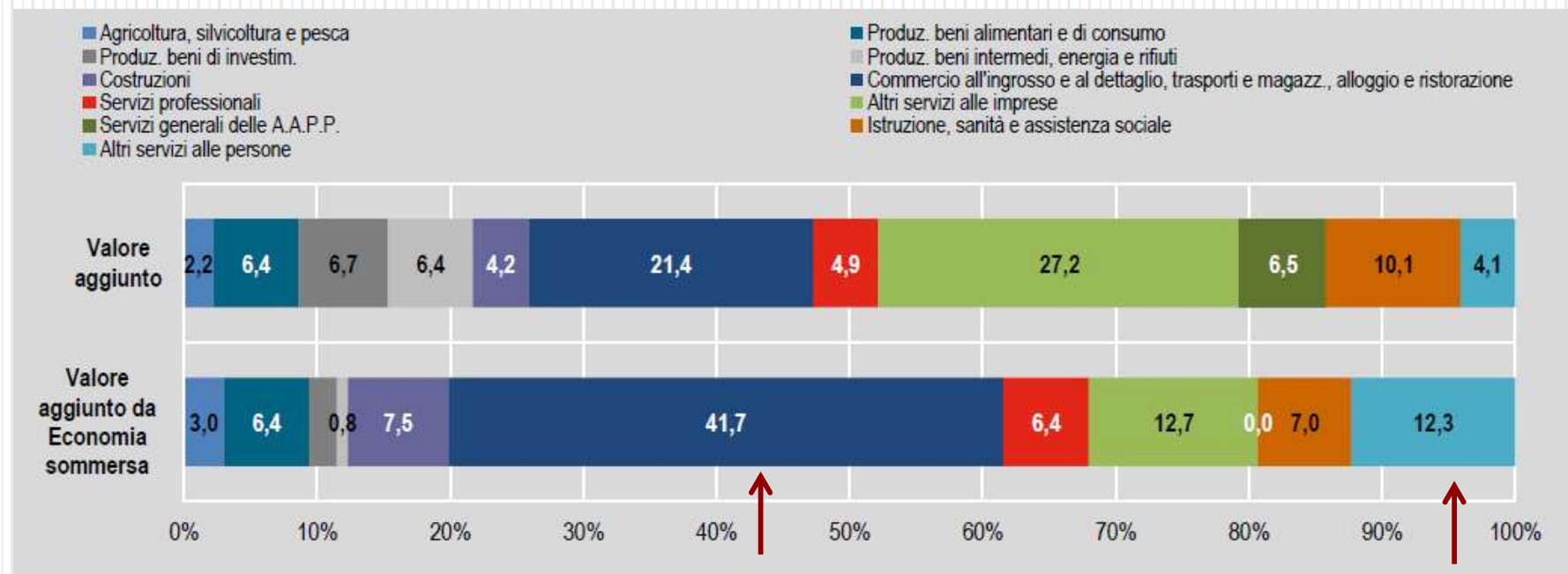
Incidenza delle componenti dell'economia sommersa sul valore aggiunto per attività economica. Anno 2017 (%).



Fonte: Istat, Statistiche Report. *L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2014-2017*, 15 ottobre 2019

I settori dell'economia sommersa e il loro valore aggiunto

Distribuzione per attività economica del valore aggiunto totale e del valore aggiunto generato dall'economia sommersa. Anno 2017 (%).



Fonte: Istat, Statistiche Report. *L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2014-2017*, 15 ottobre 2019

Precarietà e marginalità lavorativa

- Il part-time involontario, la sottoccupazione, le occupazioni poco qualificate, il lavoro irregolare, l'instabilità, disegnano i profili della precarietà e marginalità delle donne nel mercato del lavoro.
- L'occupazione femminile è cresciuta soprattutto attraverso l'espansione di queste forme di lavoro, che connotano sempre più anche l'occupazione maschile, che sotto questo profilo si *femminilizza*.
- Le condizioni dell'occupazione femminile e maschile tendono ad assomigliarsi più che in passato e le disuguaglianze di genere si riducono più per il peggioramento del lavoro maschile che per il miglioramento del lavoro femminile.

La concentrazione delle occupate in alcuni settori di attività

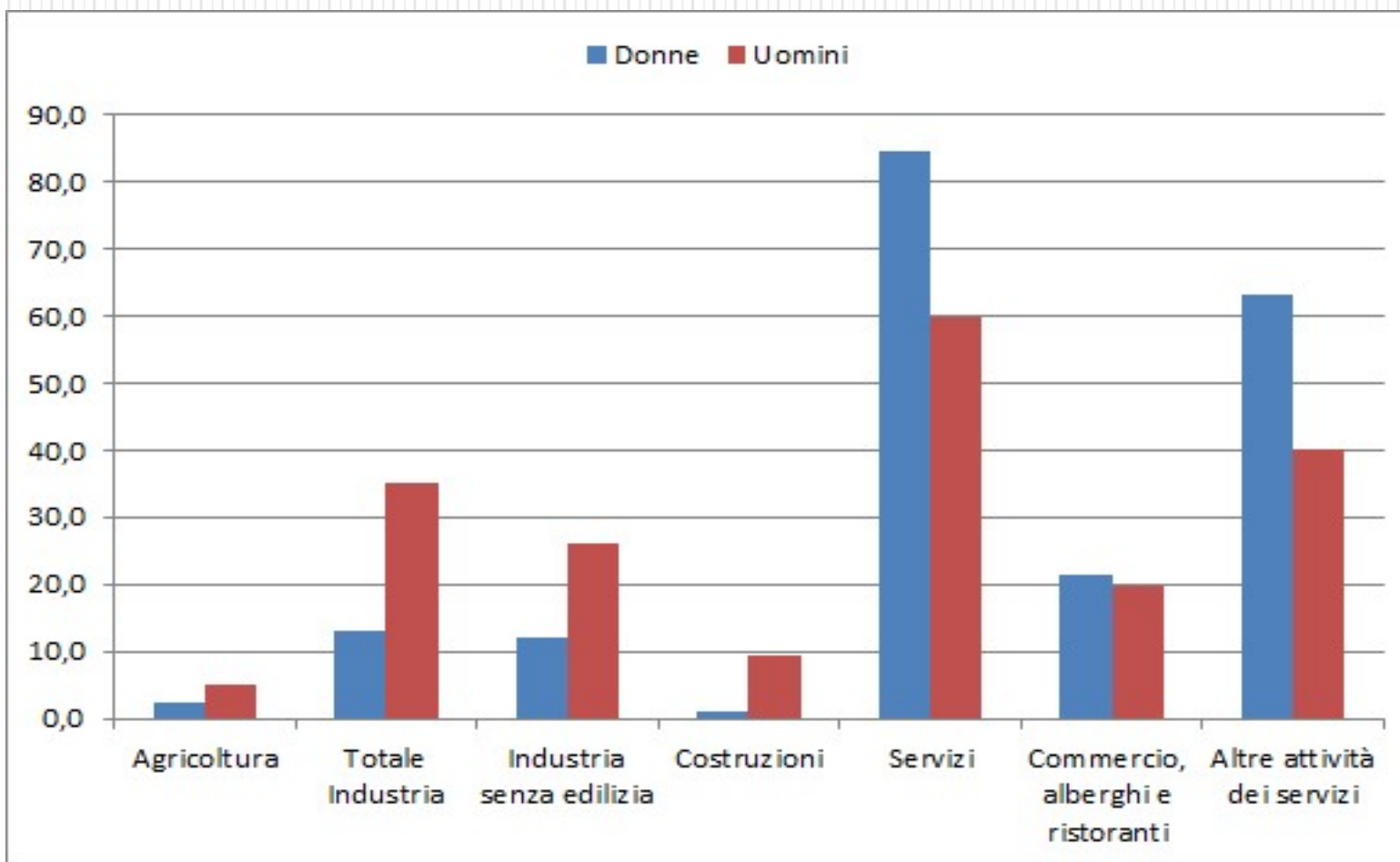
- L'occupazione femminile si concentra in alcuni settori, anche se è presente in quasi tutti.



- Questo fenomeno viene indicato come **segregazione occupazionale orizzontale**: un fenomeno sociale che determina appunto la concentrazione dell'occupazione femminile in pochi settori e rami di attività economica e in un numero limitato di mestieri e professioni, a fronte di una presenza esigua in altri ambiti.

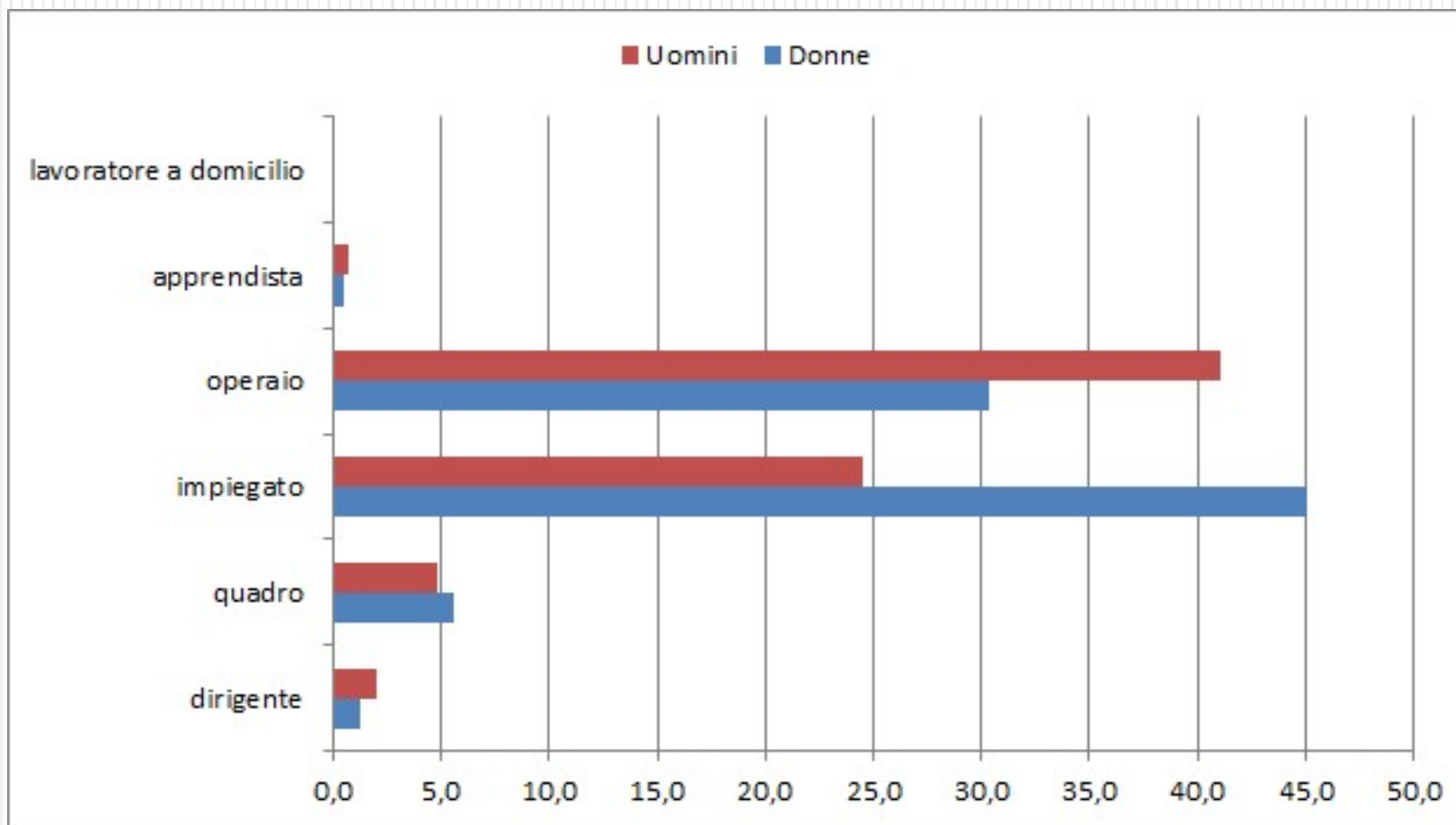
Le donne nei settori produttivi

Occupati per settori di attività economica e sesso – Italia, 2019 (%)



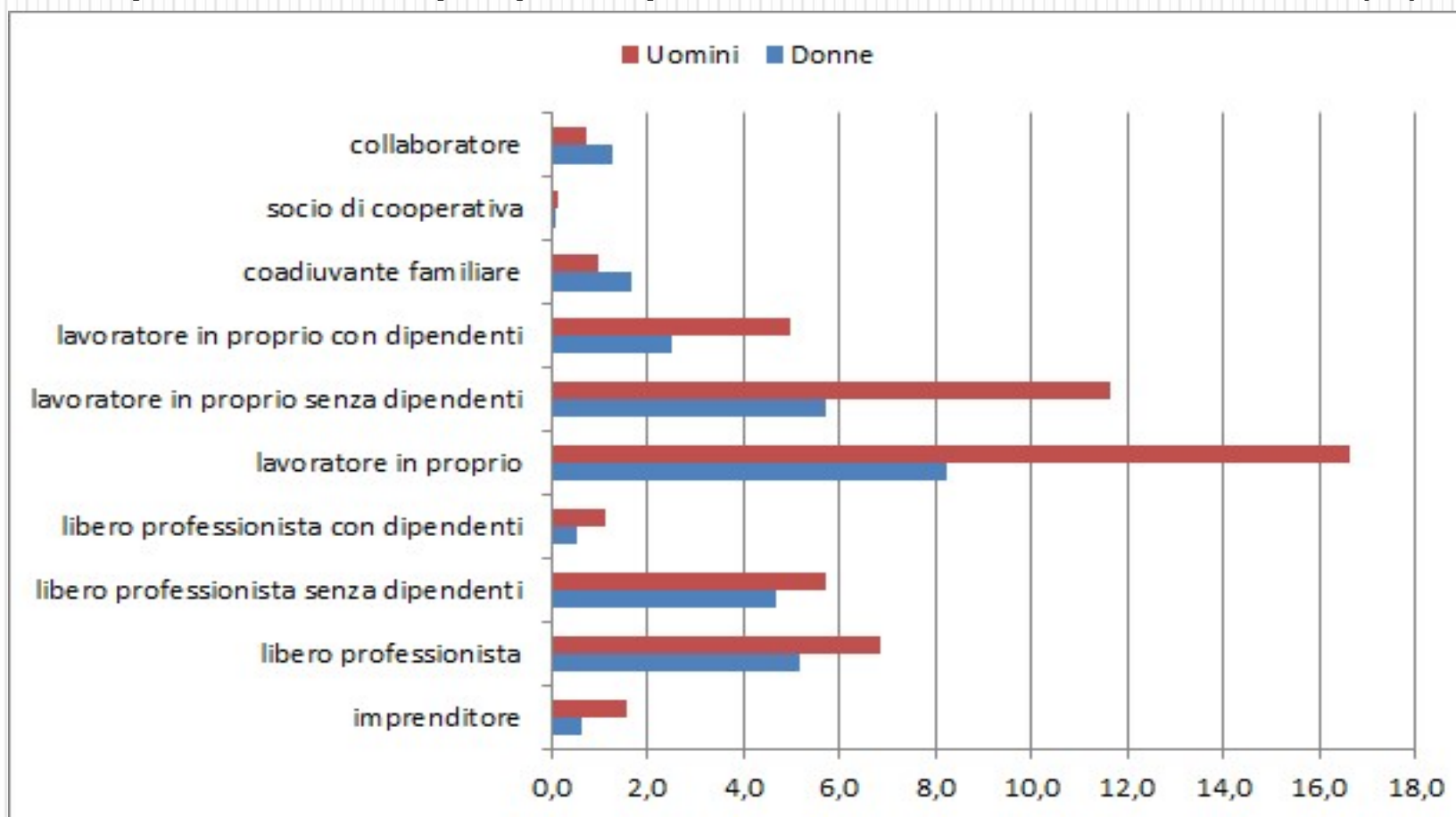
I profili professionali nell'occupazione dipendente

Occupati dipendenti per profili professionali e sesso – Italia, 2019 (%)



I profili professionali nell'occupazione autonoma

Occupati autonomi per profili professionali e sesso – Italia, 2019 (%)



Le professioni

Occupati per professioni e sesso – Italia, 2019

Professione	F		M	
	v.a.	%	v.a.	%
Professioni qualificate e tecniche:	3.728	37,8	4.523	33,5
dirigenti e imprenditori	158	1,6	452	3,4
professioni intellettuali	1.911	19,4	1.570	11,6
professioni tecniche	1.659	16,8	2.501	18,5
Impiegati e addetti al commercio e servizi:	4.288	43,4	2.815	20,9
impiegati	1.707	17,3	922	6,8
vendita e serv. personali	2.581	26,1	1.893	14,0
Operai e artigiani:	704	7,1	4.533	33,6
artigiani, operai specializzati, agricoltori	405	4,1	2.951	21,9
conduttori di impianti	299	3,0	1.583	11,7
Personale non qualificato	1.144	11,6	1.389	10,3
Forze armate	8	0,1	226	1,7
Totale	9.872	100,0	13.488	100,0

Una concentrazione nei livelli medio-bassi delle gerarchie

- Le donne che lavorano sono concentrate nelle professioni «a carriera corta» (un esempio fra i tanti: le insegnanti).
- Le donne che lavorano sono concentrate nei livelli bassi o medi delle gerarchie aziendali e delle amministrazioni.
- Le progressioni di carriera per le donne sono più lente e limitate che per gli uomini.

La «segregazione verticale»

- Le donne che lavorano sono «segregate» nei livelli più bassi delle professioni e delle aziende o amministrazioni e non c'è un solo ambito professionale in cui si osservi una equilibrata composizione di genere nelle posizioni apicali.
- Questo fenomeno viene definito **segregazione occupazionale verticale**, e indica l'esistenza di barriere invisibili ma straordinariamente resistenti (il cosiddetto «soffitto di cristallo»), che ostacolano l'accesso delle donne ai livelli elevati delle professioni e delle gerarchie aziendali.

La «segregazione verticale»: spiegazioni diverse

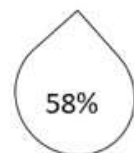
- Una spiegazione si concentra sulle **donne** e attribuisce a loro uno scarso interesse e una debole vocazione per la carriera: non sarebbero i meccanismi di carriera ad allontanare le donne dai vertici, ma le donne a rifiutarli.
- Una spiegazione fa riferimento invece alle **caratteristiche organizzative delle imprese**, che vincolano l'accesso ai ruoli dirigenziali all'accettazione di condizioni di lavoro proibitive per chi ha responsabilità familiari.
- Una spiegazione riconduce l'esclusione delle donne dai vertici aziendali alle **relazioni di potere** tra i generi: gli uomini che comandano difendono le loro posizioni e l'accesso maschile alle carriere.

Le donne nelle università italiane

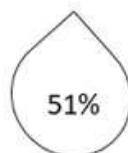
Percentuale di donne nelle università per posizione - Italia, 2016



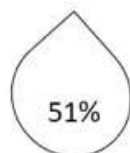
Laureate



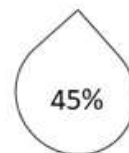
Dottorande



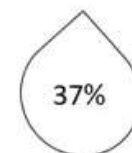
Assegniste



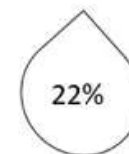
Ricercatrici



Associate



Ordinarie



Dati MIUR 2016, % donne sul totale

Le donne nelle professioni della ristorazione

Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione:

- Cuochi in alberghi e ristoranti: le donne sono il 31%
- Addetti alla preparazione di cibi in imprese per la ristorazione collettiva (mense aziendali, ospedali, scuole, ecc.): le donne sono il 74%
- Addetti alla preparazione e vendita di cibo in *fast food*, tavole calde, rosticcerie: le donne sono il 78%.

Le donne nei Consigli di Amministrazione delle imprese

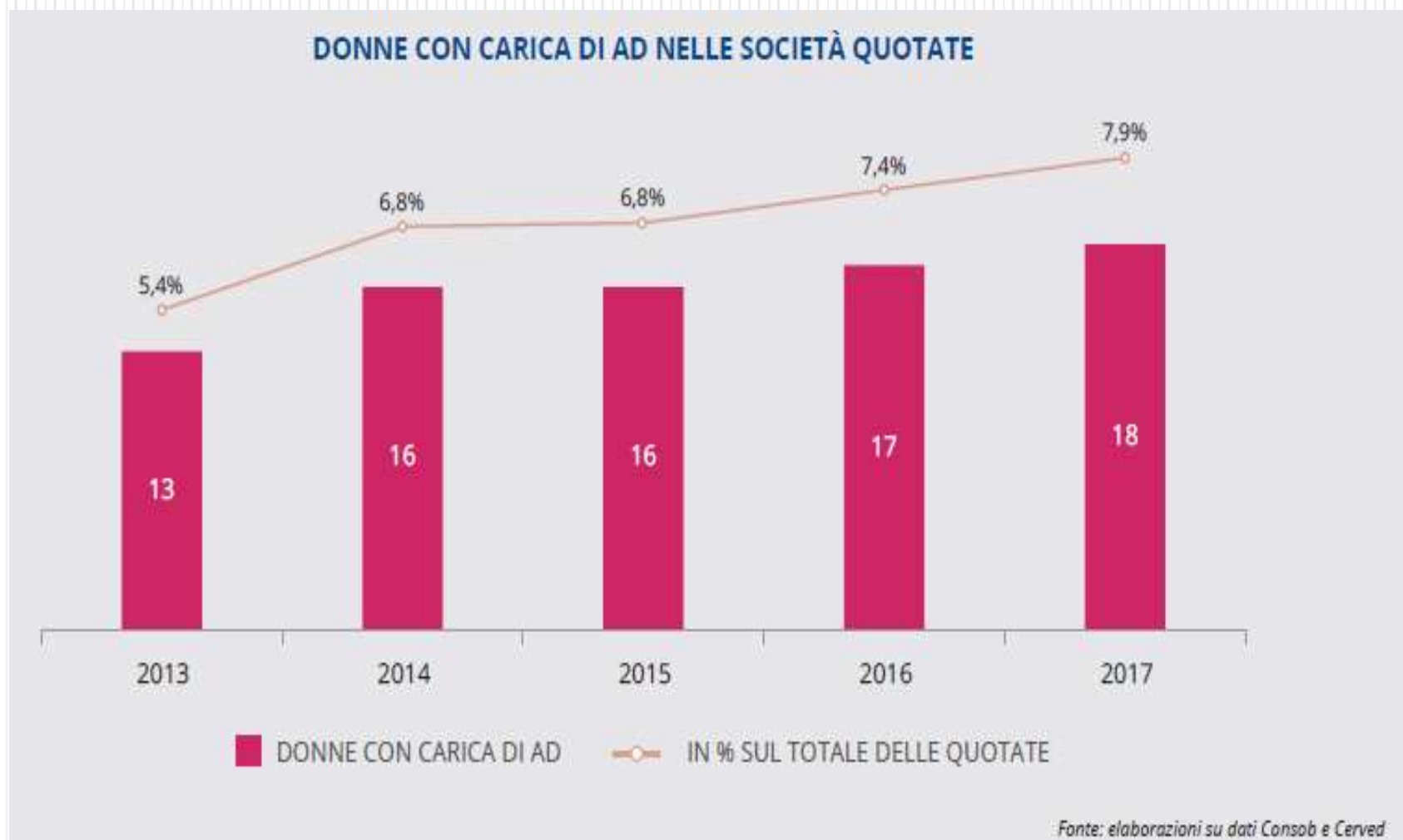
**EFFETTO DELLA LEGGE GOLFO-MOSCA SU SOCIETÀ QUOTATE E CONTROLLATE PUBBLICHE
A CONFRONTO CON PRINCIPALI SOCIETÀ ITALIANE NON SOGGETTE ALLE NORME**
(donne in % al totale dei membri del board)



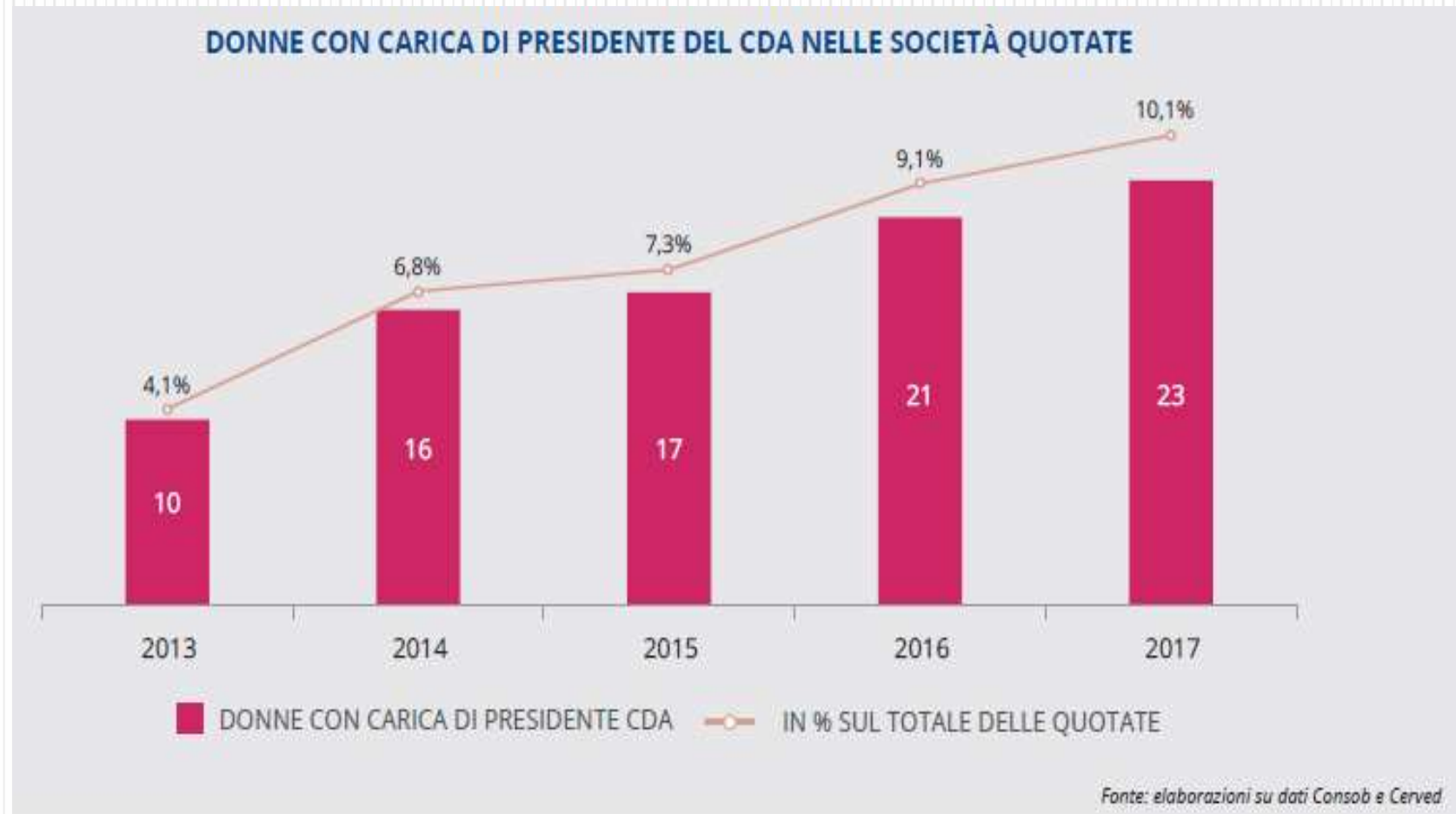
Nota: per le società quotate il dato pre-norme si riferisce al 2011, per le controllate PA al 2014 per organi non rinnovati prima dell'introduzione della l.120/2011, per le società non soggette alla legge Golfo-Mosca al 2012. Tra le imprese non soggette alla legge Golfo-Mosca, si considerano le società con fatturato oltre i 10 milioni di euro nell'intero periodo e con board collegiale.

Fonte: elaborazioni Cerved su dati interni, dati Consob e dati Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza Consiglio dei Ministri.

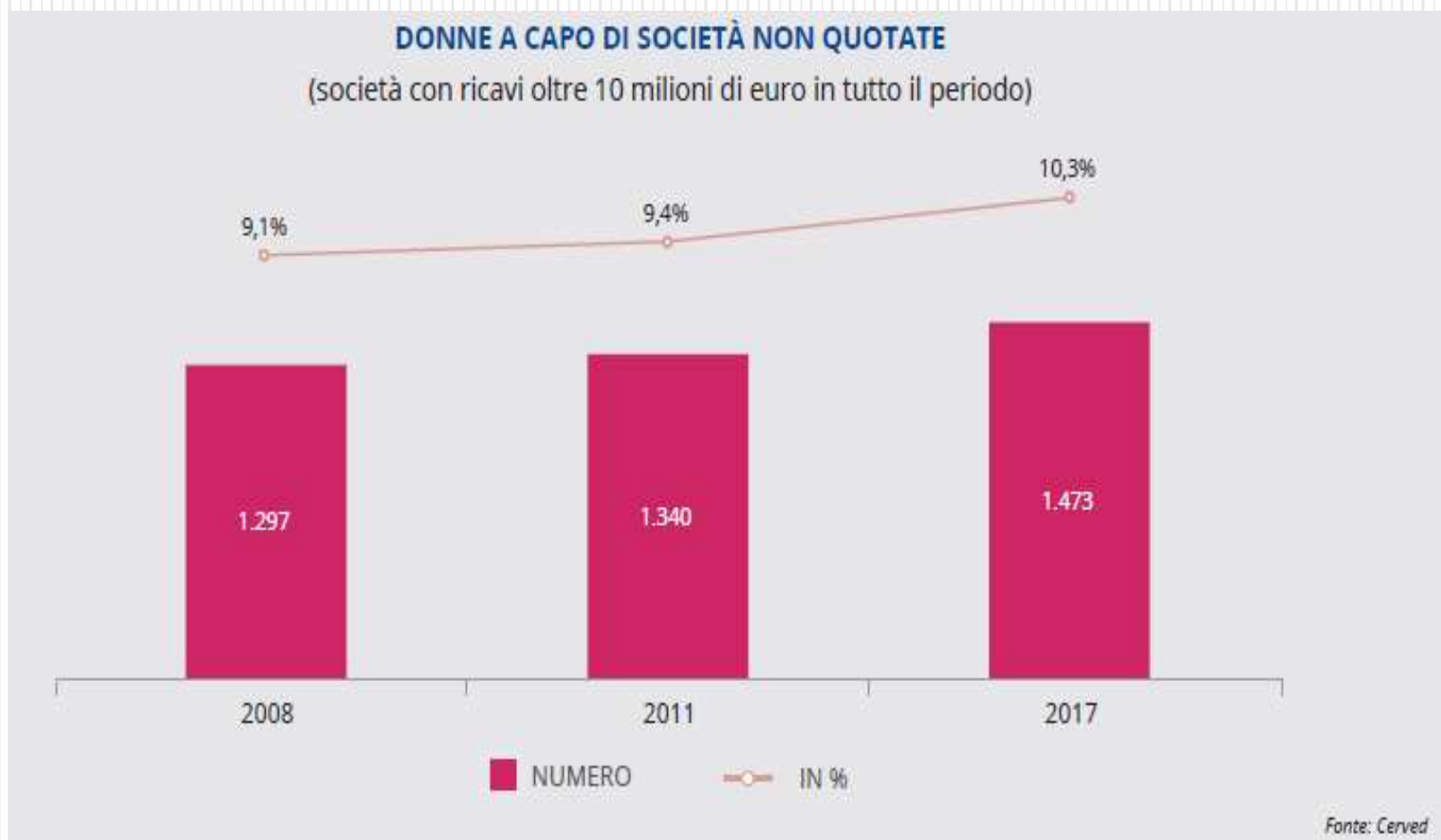
Le amministratrici delegate di società quotate in borsa



Le presidenti di società quotate in borsa



Donne a capo di società non quotate in borsa



La costruzione delle carriere

- Le carriere si costruiscono nei primi anni di lavoro, gli stessi in cui si costruiscono le famiglie (tra i 30 e 40 anni). La coincidenza di questi percorsi (lavorativi e familiari) penalizza le donne, che in una competizione giocata in primo luogo sul tempo dedicato al lavoro risultano sfavorite rispetto agli uomini.
- I ruoli direttivi sono impostati su modelli organizzativi pensati per soggetti liberi da qualsiasi responsabilità di cura. Il sistema premiante su cui si fonda la valutazione nelle progressioni di carriera valorizza la presenza prolungata e senza interruzioni nel posto di lavoro e una disponibilità di tempo quasi illimitata: proprio ciò che per le donne con famiglia è meno facile (e ragionevole) assicurare.

Maternità e lavoro: una relazione complicata



La maternità è il principale fattore di discriminazione sul lavoro

- Studi condotti in diversi paesi mostrano che per una donna avere figli riduce la probabilità di svolgere un'occupazione a tempo pieno e aumenta per contro sia la probabilità di lavorare a tempo parziale o ad orario ridotto che quella di non lavorare affatto.
- Agli uomini accade il contrario: avere figli aumenta la probabilità di lavorare di più e perfino di fare carriera.
- Le lavoratrici madri sono ritenute dai datori di lavoro meno produttive e meno affidabili, più soggette ad assenze, meno coinvolte nel lavoro. I lavoratori padri sono considerati invece più affidabili, più concentrati sul lavoro, più interessati e disponibili a lavorare e fare carriera.
- Le donne in età fertile sono considerate un rischio per l'impresa in termini di costi: anche una maternità potenziale è causa di discriminazioni sul lavoro.

Il lavoro «necessario» alla maternità

A prescindere dalla consapevolezza che il lavoro e la maternità sono diritti, si deve considerare che:

- oggi la maggior parte delle donne che ha o che vuole avere figli ha o vorrebbe avere anche un lavoro;
- le donne che non hanno un lavoro, o sperimentano molte difficoltà nel mercato del lavoro, sono meno propense ad avere figli (la mancanza di un lavoro può tradursi nella mancanza di figli o in un numero di figli inferiore a quello desiderato);
- in definitiva, il lavoro è «necessario» alla maternità, ma la regolazione del mercato del lavoro, l'organizzazione sociale e l'approccio del welfare possono ostacolare sia la partecipazione delle donne al lavoro che la maternità.

Maternità e carriera

La maternità confligge con la carriera perché è vista dalle organizzazioni come un rischio e un costo aggiuntivo:

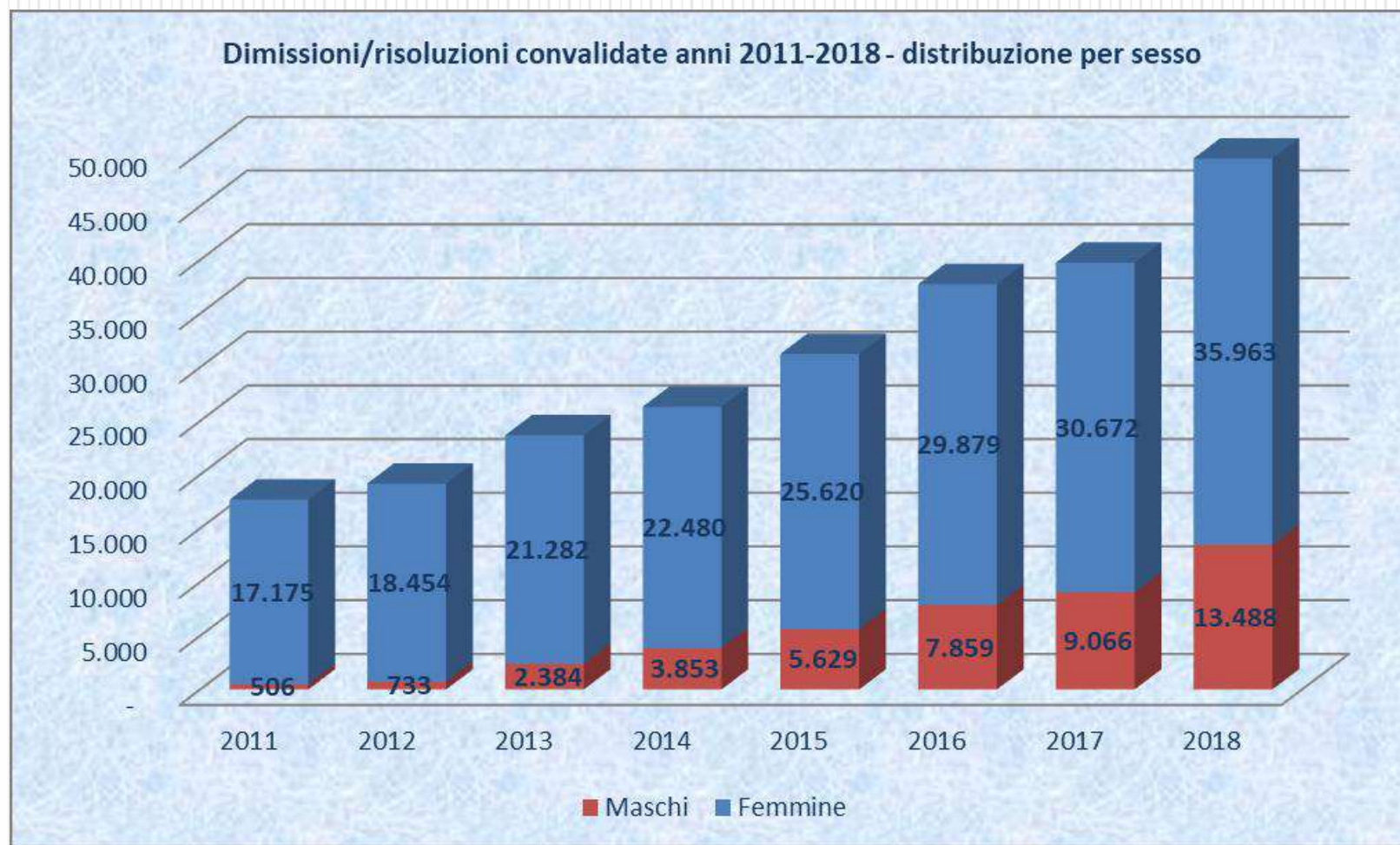
- perché espone le lavoratrici ad assentarsi dal lavoro e questo è interpretato come sintomo di disaffezione;
- perché espone le lavoratrici a un sovraccarico di cura che procura affaticamento e preoccupazioni, che distolgono dal lavoro o lo rallentano;
- perché secondo stereotipi diffusi le lavoratrici madri sono meno produttive.

Le dimissioni dal lavoro

L'Ispettorato Nazionale del lavoro, nella **Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri**, rileva in Italia nel 2018:

- le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno riguardato principalmente le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **35.963 provvedimenti**, pari a circa **il 73% dei casi**;
- oltre il 59% del totale delle lavoratrici e dei lavoratori interessati dalle convalide hanno un solo figlio o sono in attesa del primo;
- il 33% delle dimissioni riguarda lavoratrici madri e lavoratori padri con due figli.

Dimissioni dal lavoro per sesso



Motivazioni delle dimissioni

- La motivazione più ricorrente è **l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura dei figli**: 20.212 dimissioni nel 2018 (a fronte di 15.825 nel 2017), pari a circa il 36% del totale.
- Questa motivazione comprende le seguenti voci specifiche, rilevate dall'Ispettorato Nazionale del lavoro:
 - **assenza di parenti di supporto** (15.385 dimissioni nel 2018 rispetto alle 11.792 del 2017) con una percentuale di circa il 27% del totale;
 - **elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato**, es. asilo nido o baby-sitter (3.907 casi di dimissioni contro i 3.014 del 2017) pari a circa il 7%;
 - **mancato accoglimento al nido** (920 casi, erano 969 nel 2017), pari a circa il 2%.

Tassi di occupazione femminili per numero di figli (2019)

	No children	1 child	2 children	3 children or more
European Union - 28 countries	68,1	73,0	73,5	58,0
Belgium	63,8	74,5	78,3	61,0
Bulgaria	70,9	80,0	69,2	42,7
Czechia	75,9	72,1	76,4	61,4
Denmark	73,2	80,4	84,5	81,2
Germany	78,5	79,7	77,4	55,0
Estonia	79,7	77,1	74,3	61,0
Ireland	70,5	72,9	71,8	59,8
Greece	47,8	57,3	60,6	56,3
Spain	61,6	67,1	67,9	52,7
France	64,9	75,2	79,0	58,7
Croatia	56,1	71,5	75,0	62,2
Italy	54,5	58,8	57,5	46,0
Latvia	75,2	79,5	77,5	76,6
Lithuania	77,0	83,1	83,6	66,2
Hungary	69,8	71,5	71,8	51,1
Netherlands	72,4	79,2	83,5	74,1
Austria	70,1	81,3	80,0	63,5
Poland	62,3	74,6	71,7	56,6
Portugal	68,8	81,1	83,2	73,6
Romania	59,6	69,2	67,0	47,7
Slovenia	64,9	84,0	87,8	79,1
Slovakia	71,7	70,8	69,6	50,5
Finland	75,3	79,1	82,3	71,7
Sweden	72,6	87,1	87,0	82,1
United Kingdom	75,7	78,4	77,5	58,2

- Il tasso di occupazione delle donne aumenta quando c'è un figlio e si riduce quasi ovunque se i figli sono 2, ma crolla al terzo figlio.
- Ciò indica che la maternità si accompagna al lavoro, ma a livelli diversi a seconda dei sistemi di welfare, e comunque quando il numero dei figli aumenta le donne riescono meno a tenere insieme il lavoro e la famiglia e si riduce l'occupazione.

Fonte: Eurostat, LFS, dati medi annuali

Tassi di occupazione maschili per numero di figli (2019)

	No children	1 child	2 children	3 children or more
European Union - 28 countries	75,5	87,1	91,4	86,1
Belgium	69,9	84,1	89,7	82,0
Bulgaria	77,1	87,9	88,6	69,7
Czechia	85,0	94,7	97,0	93,1
Denmark	78,5	89,3	93,4	93,3
Germany	82,6	92,4	94,0	86,1
Estonia	79,3	91,9	93,6	90,6
Ireland	76,9	87,3	89,8	86,4
Greece	65,0	82,2	89,2	85,7
Spain	70,2	82,0	87,9	77,7
France	67,3	83,4	90,1	83,7
Croatia	66,4	80,3	86,3	82,7
Italy	69,3	80,4	87,9	85,1
Latvia	76,4	89,3	87,7	88,1
Lithuania	75,8	88,7	91,3	87,4
Hungary	81,4	90,2	92,8	87,6
Netherlands	80,8	91,5	93,9	92,9
Austria	77,8	89,0	92,3	87,8
Poland	74,4	89,4	92,9	90,5
Portugal	75,3	88,8	93,5	87,6
Romania	76,6	88,2	88,7	80,7
Slovenia	72,5	91,6	95,2	93,8
Slovakia	77,0	88,5	90,7	78,6
Finland	73,5	88,8	92,9	91,1
Sweden	75,2	96,4	96,3	89,5
United Kingdom	80,2	90,6	93,7	89,5

- Il tasso di occupazione maschile aumenta in presenza di 1 e 2 figli e resta elevato anche con 3 o più figli.
- Ciò indica che la paternità rafforza il livello di occupazione, piuttosto che ostacolarlo.

La catena delle disuguaglianze

- Una delle forme che assume la disuguaglianza di genere è quella dell'esclusione o marginalità lavorativa.
- Questa forma di disuguaglianza è l'esito di altre che la precedono e l'affiancano (nell'educazione ai ruoli sociali, nelle scelte scolastiche, nella divisione dei carichi di cura in famiglia) e alimenta a sua volta altre forme di disuguaglianza, esclusione o marginalità (nelle condizioni di vita, nella politica, nelle istituzioni, in generale nella vita pubblica).

Un problema per la democrazia

Se, pur godendo formalmente degli stessi diritti degli uomini, una parte consistente di donne viene esclusa da ambiti importanti della vita collettiva come il lavoro, la politica, le istituzioni, significa che:

- agiscono forti ostacoli culturali e sociali, capaci di rendere ineffettiva una serie di diritti fondamentali;
- sono escluse importanti risorse, conoscenze e competenze che potrebbero contribuire alla produzione di ricchezza e di decisioni migliori;
- le preferenze e gli interessi delle donne come cittadine e lavoratrici non sono considerati e rappresentati allo stesso modo di quelli degli uomini.

Diffusione dell'occupazione e rischio di povertà

- La povertà è più elevata e concentrata dove è minore il tasso di occupazione.
- Dove il tasso di occupazione è basso, è soprattutto a causa della scarsa occupazione femminile.



La povertà è più diffusa dove le donne non lavorano o lavorano poco (e male)

Il lavoro delle donne è un moltiplicatore di occupazione

Le famiglie a doppio reddito:

- acquistano molti più servizi delle famiglie monoreddito: per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si stima che si possano creare fino a 15 posti aggiuntivi nei diversi rami dei servizi (Ferrera 2008);
- hanno più risorse per investire nell'istruzione dei figli e nel supporto alle loro scelte lavorative, organizzare meglio le proprie condizioni di vita.

Le condizioni per far crescere l'occupazione femminile

- ❑ **PARTECIPAZIONE**: aumentare l'offerta di lavoro femminile, cioè il numero di donne disponibili a svolgere un lavoro (vincoli e aspirazioni)
- ❑ **COSTO/OPPORTUNITA'**: i lavori offerti alle donne devono essere accettabili (qualità del lavoro)
- ❑ **SOSTEGNI ALLE FAMIGLIE**: il welfare locale e nazionale dovrebbe garantire sostegni adeguati alle famiglie (carichi di cura)