

4. OFFERTA DI LAVORO E OCCUPAZIONE FEMMINILE

PARTE I

IL LAVORO DELLE DONNE

Emilio Reyneri* (a cura di)

<i>Abstract</i>	2
<i>Dall'esclusione dal mercato del lavoro alla penalizzazione occupazionale?</i>	3
1. <i>La partecipazione al lavoro</i>	4
1.1 <i>La crescita della partecipazione al lavoro: forte, ma ancora molto insufficiente</i>	4
1.2 <i>Un gender gap che si riduce, ma rimane tra i più alti in EU27</i>	6
1.3 <i>La crescita della partecipazione al lavoro: molto diseguale per area territoriale, età e livello di istruzione</i>	8
1.4 <i>La crescita della partecipazione al lavoro: l'importante ruolo del part-time</i>	13
2. <i>Partecipazione al lavoro e situazione familiare</i>	15
2.1 <i>Occupazione delle donne e presenza di figli</i>	15
2.2 <i>Le strategie di conciliazione: il part-time volontario e involontario</i>	19
2.3 <i>Le strategie di conciliazione: dai servizi pubblici agli aiuti intergenerazionali e retribuiti</i> ..	24
2.4 <i>Occupazione femminile e fertilità</i>	27
3. <i>Le caratteristiche dell'occupazione femminile</i>	28
3.1 <i>Il lavoro indipendente: meno tradizionale e più professionale</i>	28
3.2 <i>La polarizzazione tra stabilità e precarietà</i>	32
3.3 <i>La segregazione orizzontale</i>	34
3.4 <i>Il tetto di cristallo</i>	37
4. <i>I differenziali retributivi di genere</i>	39
4.1 <i>Il minore gender pay gap in Europa?</i>	39
4.2 <i>Quali donne sono più penalizzate in Italia?</i>	42
<i>Bibliografia</i>	43

* Il curatore del rapporto si è avvalso della collaborazione di Andrea Parma e del contributo preparato per la Commissione di Maria Letizia Tanturri "Fattori demografici del lavoro femminile: riproduzione, allevamento dei figli e cura degli anziani". Le tabelle e le figure di cui non è citata la fonte sono frutto di elaborazioni originali di dati tratti dalle Indagini sulle forze di lavoro dell'Italia o di altri paesi europei.

I saggi, i documenti e i materiali predisposti ai fini del contributo sono elencati a pag. 47.

PARTE I

IL LAVORO DELLE DONNE

Emilio Reyneri (a cura di)

Abstract

Nonostante sia molto aumentata negli ultimi anni, la partecipazione al lavoro delle donne in Italia rimane la più bassa dell'Unione Europea. Ciò si deve principalmente all'infimo tasso di occupazione delle donne poco istruite in particolare nel Mezzogiorno; infatti, le diseguglianze regionali, per età e livello di istruzione sono molto forti e in aumento. Il part-time ha dato un grande contributo al recente aumento dell'occupazione delle donne meno istruite, ma è ancora poco diffuso. Nonostante la caduta della fertilità, l'abbandono del lavoro delle madri è molto frequente per le gravi difficoltà della conciliazione, che si affida per lo più all'aiuto dei nonni. Tra le donne è cresciuta più l'occupazione dipendente di quella indipendente, ove sono crollate le coadiuvanti e aumentate le professioniste e le atipiche, sicché si afferma la tendenza alla polarizzazione tra stabilità (pubblico impiego) e precarietà (tempo determinato, collaborazioni). La segregazione orizzontale rimane bassa, mentre quella verticale è tuttora importante, soprattutto per i percorsi di carriera. Il *gender pay gap* è apparentemente ridotto a causa dell'ancor forte selezione per livello di istruzione delle donne occupate, ma la reale penalizzazione retributiva non differisce da quella media europea e dipende largamente da un effetto di discriminazione

Dall'esclusione dal mercato del lavoro alla penalizzazione occupazionale?

Sino a qualche tempo fa il problema principale per le donne in Italia era il loro scarsissimo accesso al mercato del lavoro; appena 30 anni fa si parlava di "esclusione" delle donne dal lavoro retribuito perché il tasso di occupazione femminile era crollato a livelli infimi. Poi l'occupazione femminile ha ripreso a crescere e l'attenzione degli studiosi e della pubblica opinione si è progressivamente spostata sulla qualità delle occupazioni per le donne, cioè non più sulla discriminazione *dal* mercato del lavoro, ma su quella *nel* mercato del lavoro.

In realtà, se si guarda più accuratamente alle diverse realtà territoriali e alle differenze nei livelli di istruzione, si vede che la questione della scarsa partecipazione al lavoro non è affatto superata né nel Mezzogiorno né per le donne poco istruite, e quindi a maggior ragione per le donne meridionali poco istruite, che rimangono ancora escluse dal mercato del lavoro. Inoltre, dai confronti internazionali risulta che per le donne "quantità" e "qualità" dell'occupazione possono non andare insieme, ma anzi essere in contrasto. Infine, è evidente che in un sistema economico ove l'occupazione si concentra sempre più nei servizi la questione del lavoro "per il mercato" delle donne solleva quella dell'assetto della famiglia e più in generale di quali valori o interessi siano più meritevoli da sostenere con le politiche pubbliche.

Nel Consiglio di Lisbona del 2000, i paesi dell'Unione Europea si sono posti l'ambizioso obiettivo di raggiungere nel 2010 un tasso di occupazione delle persone da 15 a 64 anni del 70% nel complesso e del 60% per le donne. Nella gran parte dei paesi (Italia inclusa) per raggiungere tale obiettivo non basterà trovare un lavoro a tutti quelli che attivamente lo cercano, poiché il tasso di attività, che include anche le persone in cerca di lavoro, nel 2007 supera di poco il 62,5% nel complesso e non raggiunge il 51% per le donne. Ma occorrerà occupare anche fasce consistenti di donne che ora non lo cercano attivamente e neppure si dichiarano disponibili ad accettare un'occasione lavorativa, qualora fosse loro proposta.

La decisione di adottare come criterio di riferimento il tasso di occupazione, invece del tradizionale tasso di disoccupazione, costituisce un importante mutamento di paradigma nelle politiche europee del lavoro, dovuto alla nuova condizione della donna nella società. Sino agli anni Settanta le discussioni sul pieno impiego riguardavano soltanto gli uomini, poiché nelle famiglie dell'epoca taylorista, fondate sul salario del capofamiglia (il *breadwinner*), le donne erano relegate al lavoro familiare e domestico. Poiché tutti gli uomini in età da lavoro erano presenti nel mercato del lavoro come occupati o disoccupati, mentre quasi tutte le donne adulte ne erano stabilmente fuori, il tasso di disoccupazione era pienamente in grado di indicare il livello di criticità cui far fronte. Ora lo scenario è molto mutato, poiché un numero crescente di donne è presente nel mercato del lavoro come occupate o in cerca di lavoro e molte altre vi entrerebbero se vi fossero minori difficoltà a trovare un'occupazione e/o se esistessero adeguati sostegni ai carichi di lavoro familiare. L'esistenza di una disoccupazione femminile "scoraggiata" o latente fa sì che il tasso di disoccupazione non basti più ad indicare il livello di criticità di un mercato del lavoro. In particolare, il ricorso al tasso di occupazione come obiettivo da raggiungere impedisce ogni tentativo di ridurre artificialmente il livello della disoccupazione con politiche che incentivino le donne in cerca di lavoro a rinunciare a cercarlo, accettando di rimanere casalinghe a tempo pieno.

La scelta europea a favore del pieno coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro è ancora più evidente se si considera l'elevato livello cui è fissato l'obiettivo da

raggiungere per quanto riguarda il tasso di occupazione. Infatti, come mostrano i paesi in cui l'obiettivo è già stato raggiunto, per far sì che ben il 60% delle donne da 15 a 64 anni sia occupato, occorre aumentare la percentuale di donne adulte che svolgono un lavoro retribuito sino all'80%. Un tale livello implica l'adesione a un particolare stile di vita familiare. È il primato della società del lavoro, che attribuisce al lavoro fuori della famiglia un ruolo essenziale nella costruzione dell'identità sociale, dell'autonomia personale e dell'autostima anche per le donne. Senza dubbio la strategia europea risponde a motivi economici. Infatti, le coppie a due redditi non soltanto corrono molto minori rischi di cadere in povertà, sebbene il lavoro a tempo parziale consente un guadagno ridotto e buona parte del reddito aggiuntivo della donna sarà destinata a pagare i maggiori servizi di cui avrà bisogno, ma hanno anche più risorse per affrontare situazioni di crisi, rendendo più sostenibile una politica di *flexicurity* (quando si lavora in due, perdere il lavoro è meno traumatico). Tuttavia, la dimensione dell'obiettivo è tale da superare l'aspetto meramente economico e da investire quello culturale della collocazione della donna nella società contemporanea. Si può pensare, infatti, che la strategia europea miri anche a far sì che tutte (o quasi) le donne possano vivere l'esperienza di realizzare le proprie capacità e i propri talenti nel lavoro extra-domestico e di avere relazioni sociali con persone diverse dai parenti.

1. La partecipazione al lavoro

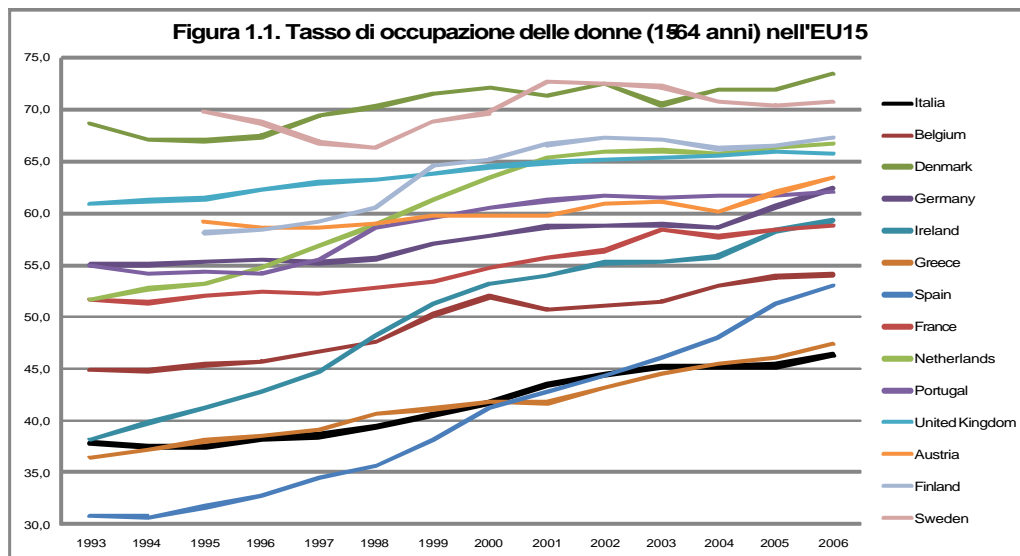
1.1 La crescita della partecipazione al lavoro: forte, ma ancora molto insufficiente

Il ritorno delle donne al lavoro extrafamiliare e retribuito, anche se spesso si tratta di un lavoro soltanto cercato e non trovato, costituisce il fenomeno sociale più importante della seconda metà del XX secolo nei paesi occidentali. Di ritorno si tratta, poiché l'occupazione femminile in agricoltura e all'inizio dello sviluppo industriale, fondato sulla manifattura tessile, era importante, né va dimenticato che nelle due guerre mondiali le donne sostituirono nelle fabbriche gli uomini al fronte. Poi con l'esodo rurale e lo sviluppo dell'industrializzazione "pesante" delle grandi fabbriche fordiste le donne sono in larga misura uscite dal mercato del lavoro e sono rientrate con l'avvento della società dei servizi, cui la loro occupazione è ora strettamente legata. La sequenza è simile in tutti i paesi europei, anche se i tempi non sono gli stessi e i livelli di partecipazione al lavoro delle donne sono anche molto diversi [Pissarides *et al.* 2005].

In Italia la presenza femminile nel mercato del lavoro declina dal dopoguerra sino ai primissimi anni Settanta, quando raggiunge il suo livello minimo. Fattori positivi e negativi congiurano nello spiegare questa fase di esclusione delle donne italiane dal lavoro: i buoni e sicuri livelli di reddito raggiunti da un crescente numero di capifamiglia, la debole diffusione dei servizi privati e pubblici e delle nuove tecnologie domestiche, lo scarso livello di istruzione delle donne. Poi il tasso di attività e il tasso di occupazione delle donne iniziano una ripresa che si interrompe soltanto dal 1993 al 1995, durante la più grave crisi economica subita dall'Italia dalla fine della guerra. Dal 1972 al 1992 il tasso di occupazione delle donne con oltre 14 anni aumenta di quasi 7 punti percentuali, ma più forte è la crescita dell'occupazione femminile dal 1995 al 2007: il tasso di occupazione delle donne da 15 a 64 anni cresce di 9,2 punti percentuali dal 37,5% al 46,6%. Anche il

rapporto donne/uomini tra gli occupati è diventato meno squilibrato a seguito della maggiore crescita occupazionale dal dopoguerra: infatti, in questo periodo in Italia sono stati creati quasi tre milioni di posti di lavoro, dei quali un milione e 900 mila, pari al 63%, sono stati occupati da donne, che ora costituiscono il 39% dell'occupazione totale.

Tuttavia, questo risultato appare largamente insufficiente non soltanto perché è ancora molto lontano dall'obiettivo fissato dall'Unione Europea per il 2010 (un tasso di occupazione pari al 60%), ma soprattutto perché è inferiore a quanto hanno fatto gli altri paesi europei tradizionalmente caratterizzati da una scarsa partecipazione femminile al lavoro. Infatti, in Spagna, Grecia e Irlanda il tasso di occupazione delle donne negli ultimi anni è cresciuto di più, anche di molto (18-20 punti percentuali in Spagna e Irlanda) (figura 1.1). Cioché attualmente l'Italia occupa il penultimo posto tra i paesi della EU27 nella classifica dei tassi di occupazione delle donne da 15 a 64 anni. In posizione peggiore dell'Italia vi è soltanto Malta, mentre il benchmark è rappresentato da Gran Bretagna, Danimarca, Finlandia, Olanda e Svezia con tassi superiori al 65% (tabella 1.1). La pessima posizione dell'Italia non muta se consideriamo solo la popolazione femminile tra i 25 e 54 anni in modo da annullare l'effetto dei processi di ingresso e di uscita nel/dal mercato del lavoro, che sono molto differenti nei paesi europei. Infatti, l'Italia occupa ancora il penultimo posto con un tasso di occupazione del 59,3% contro una media europea superiore al 70% [Tanturri 2008].



Un recente studio [Pissarides *et al.* 2005] ha tentato di mettere in luce quali fattori spiegano le differenze nel tasso di occupazione femminile tra paesi che dispongono di tenori di vita e strutture tecnologiche simili, così da poter distinguere l'impatto delle istituzioni economiche e sociali dalle preferenze delle donne per il lavoro, che sono molto condizionate dalle disponibilità di reddito e di elettrodomestici, oltre che dalle norme sociali prevalenti. È interessante notare che, confermata l'ovvia grande importanza che ha la possibilità di usufruire di servizi pubblici di cura, per i 20 paesi occidentali considerati l'unica istituzione significativamente correlata con il tasso di occupazione femminile è la regolazione del mercato dei prodotti, mentre non risulta alcuna relazione con la regolazione del mercato del lavoro, il livello delle indennità di disoccupazione e la

tassazione del lavoro e solo una relazione debolmente negativa con il grado di sindacalizzazione. Poiché le donne sono in larghissima misura impiegate nei servizi privati alla persona, se una regolazione troppo rigida impedisce lo sviluppo di questo settore, l'occupazione femminile ne viene gravemente danneggiata. Questo risultato conferma quello di altri studi che hanno mostrato il ruolo centrale della regolazione del mercato dei prodotti, piuttosto che di quello del lavoro, nello spiegare le differenze nei livelli di occupazione/disoccupazione tra i paesi sviluppati [Scarpetta 2002], poiché tali differenze dipendono essenzialmente dai livelli di occupazione/ disoccupazione delle donne.

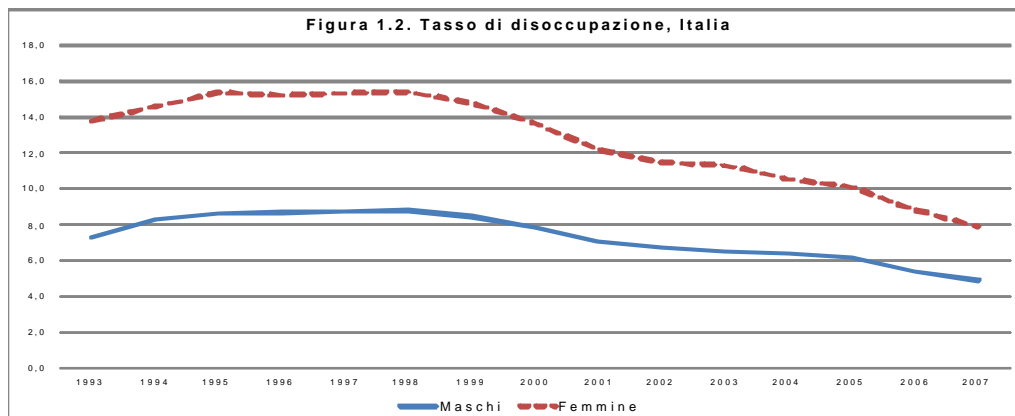
1.2 Un gender gap che si riduce, ma rimane tra i più alti in EU27

La recente crescita dell'occupazione femminile in Italia ha indubbiamente ridotto il gender gap che contraddistingue l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro. Per quanto riguarda il tasso di occupazione, poiché quello dei maschi è cresciuto di poco (dal 66,2% al 70,5%), è ovvio che il rapporto tra il tasso delle donne e quello dei maschi sia cresciuto significativamente: da 0,57 nel 1995 a 0,66 nel 2007. Ma il confronto europeo è impietoso, poiché nel 2006 questo rapporto è pari a 0,80 per l'intera EU27 e sfiora addirittura 0,95 per i paesi scandinavi (tabella 1.1). Solo Malta e di pochissimo la Grecia penalizzano di più le donne nell'accesso al lavoro.

Tabella 1.1. Gender gap, EU27

	Tasso di occupazione per la popolazione 15-64 a.				Tasso di disoccupazione		
	Donne		Uomini	Rapporto donne/uomini	Donne	Uomini	Rapporto donne/uomini
	2001	2006	2006		2006		
EU27	54,3	57,2	71,6	0,80	8,9	7,6	1,17
Belgium	51,0	54,0	67,9	0,80	9,3	7,4	1,26
Bulgaria	46,8	54,6	62,8	0,87	9,3	8,6	1,08
Czech Republic	56,9	56,8	73,7	0,77	8,8	5,8	1,52
Denmark	72,0	73,4	81,2	0,90	4,5	3,3	1,36
Germany	58,6	62,2	72,8	0,85	9,4	10,2	0,92
Estonia	57,4	65,3	71,0	0,92	5,6	6,2	0,90
Ireland	54,9	59,3	77,7	0,76	4,1	4,6	0,89
Greece	41,5	47,4	74,6	0,64	13,6	5,6	2,43
Spain	43,1	53,2	76,1	0,70	11,6	6,3	1,84
France	56,0	57,7	68,5	0,84	10,1	8,4	1,20
Italia	41,1	46,3	70,5	0,66	8,8	5,4	1,63
Cyprus	57,2	60,3	79,4	0,76	5,4	4,0	1,35
Latvia	55,7	62,4	70,4	0,89	6,2	7,4	0,84
Lithuania	56,2	61,0	66,3	0,92	5,4	5,8	0,93
Luxemburg	50,9	54,6	72,6	0,75	6,2	3,5	1,77
Hungary	49,8	51,1	63,8	0,80	7,8	7,2	1,08
Malta	32,1	34,9	74,5	0,47	8,9	6,5	1,37
Netherlands	65,2	67,7	80,9	0,84	4,4	3,5	1,26
Austria	60,7	63,5	76,9	0,83	5,2	4,4	1,18
Poland	47,7	48,2	60,9	0,79	14,9	13,0	1,15
Portugal	61,3	62,0	73,9	0,84	9,0	6,5	1,38
Romania	57,1	53,0	64,6	0,82	6,1	8,2	0,74
Slovenia	58,8	61,8	71,1	0,87	7,2	4,9	1,47
Slovakia	51,8	51,9	67,0	0,77	14,7	12,3	1,20
Finland	65,4	67,3	71,4	0,94	8,1	7,4	1,09
Sweden	72,3	70,7	75,5	0,94	7,2	6,9	1,04
United Kingdom	65,0	65,8	77,3	0,85	4,9	5,7	0,86

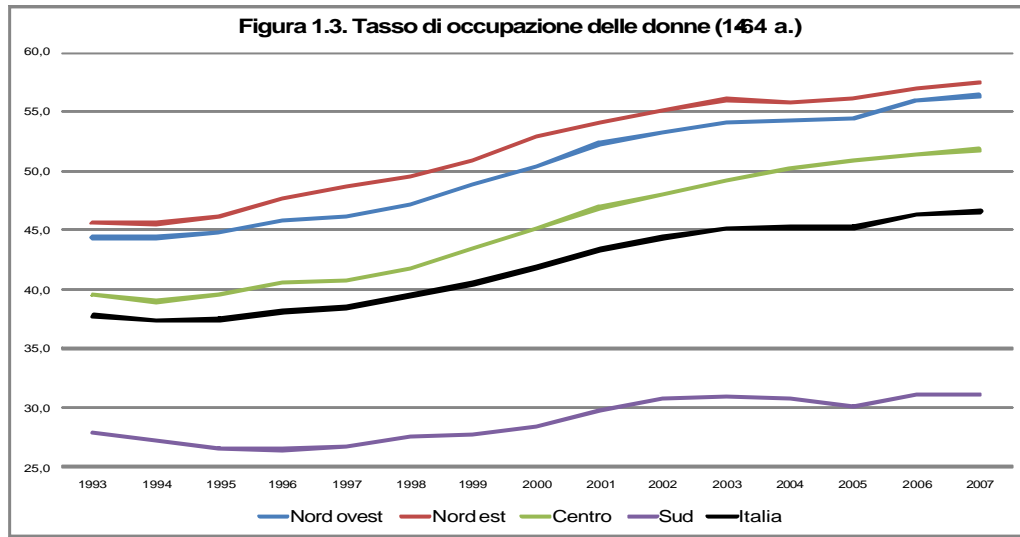
L'esito è simile se si considera il rischio di disoccupazione. In un contesto di generale riduzione della disoccupazione in Italia dal 1995 il tasso di disoccupazione delle donne diminuisce di più di quello dei maschi, cosicché il rapporto che misura il gender gap si riduce da 1,90 a 1,61. Ma per EU27 tale rapporto nel 2006 è pari a 1,17 e soltanto in Grecia e Spagna supera il valore dell'Italia, mentre in non pochi paesi da questo punto di vista la differenza di genere è a favore delle donne (tabella 1.1). Per di più, la contrazione della disoccupazione femminile dal 2004, cui si deve quasi interamente la riduzione del *gender gap* in Italia (figura 1.2), si vedrà che va attribuita in gran parte alla caduta del tasso di attività a causa di un "effetto di scoraggiamento" delle disoccupate meridionali.



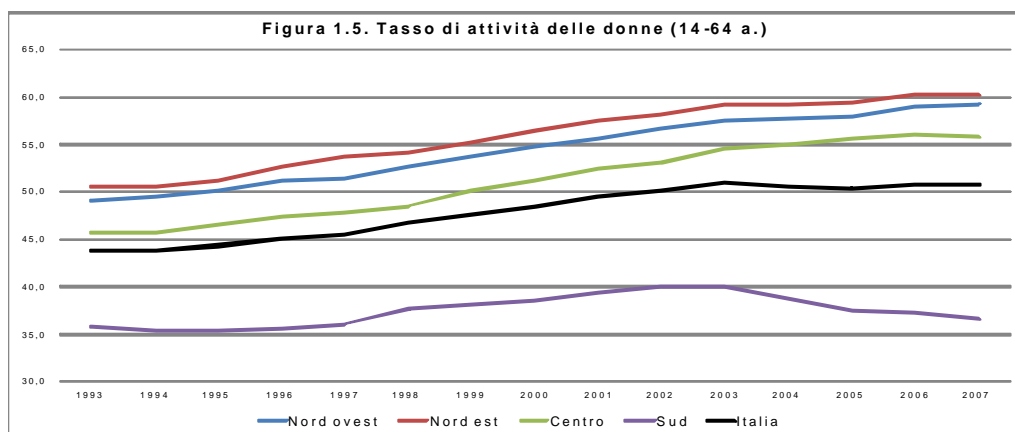
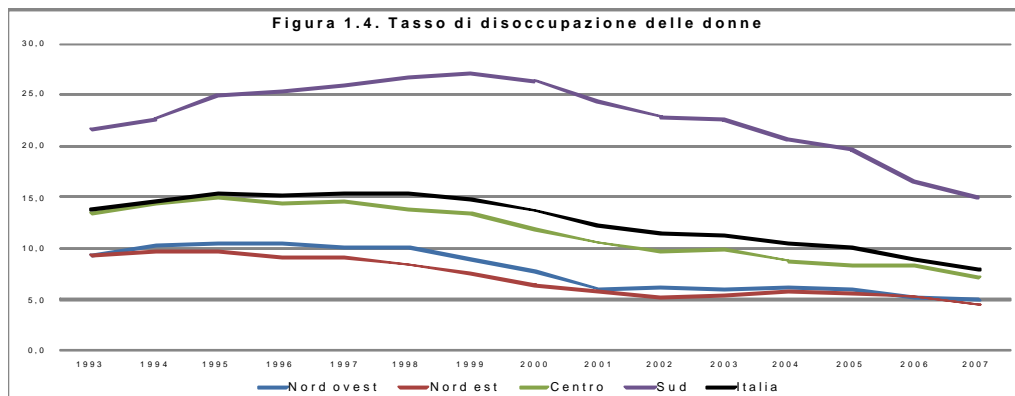
1.3 La crescita della partecipazione al lavoro: molto diseguale per area territoriale, età e livello di istruzione

Oltre che insufficiente, la recente crescita dell'occupazione femminile è stata molto diseguale. In primo luogo, le differenze territoriali, già di gran lunga le più alte in Europa come per tutti gli aspetti del mercato, si sono ulteriormente acuite. Il tasso di occupazione delle donne dal 1995 al 2007 è cresciuto di 11-12 punti percentuali al Centro-Nord, ma soltanto di 4,5 punti nel Mezzogiorno (figura 1.3). E il divario risulta ancor più grave perché si è ulteriormente aperto dal 2002, quando il tasso di occupazione delle donne meridionali ha cessato di crescere. Attualmente, nelle regioni meridionali sono occupate 31 su 100 donne da 15 a 64 anni contro 57 in quelle settentrionali. Dunque, se nel Nord l'occupazione femminile ha raggiunto quella media dell'EU27, il Mezzogiorno presenta livelli inferiori persino a quelli di Malta, confermandosi la grande regione europea ove l'occupazione femminile è minore, e di gran lunga.¹

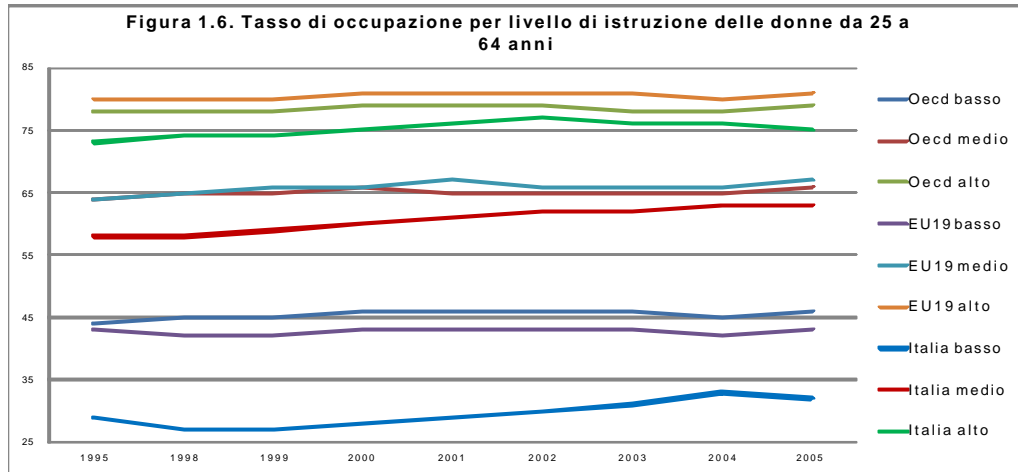
¹ Tuttavia, nel Mezzogiorno l'occupazione delle donne e in particolare di quelle poco istruite è probabilmente sottostimata per la mancata rilevazione delle frequenti attività saltuarie e informali svolte su base di vicinato.



Invece, per quanto riguarda il rischio di disoccupazione delle donne le differenze territoriali si riducono nettamente, poiché dal 1995 al 2007 il tasso di disoccupazione diminuisce di poco più di 5 punti percentuali nelle regioni settentrionali e ben di 10 punti in quelle meridionali (figura 1.4). Tuttavia questo segnale è solo apparentemente positivo, perché la vera e propria caduta del tasso di disoccupazione femminile nel Mezzogiorno dal 2003 (quasi 8 punti percentuali) si deve non all'aumento dell'occupazione (il cui tasso rimane stabile, come si è visto), ma alla forte riduzione della partecipazione al lavoro delle donne meridionali: dal 2003 al 2007 il loro tasso di attività si riduce di oltre 3 punti percentuali (figura 1.5). Dopo parecchi anni di continua (seppur debole) crescita nel Mezzogiorno il tasso di attività femminile inverte la tendenza, benché il "tetto" raggiunto sia stato infimo per gli standard europei (inferiore di oltre un terzo alla media EU27). Questo fenomeno è l'evidente conseguenza del modo in cui la fase di espansione della partecipazione al lavoro delle donne era avvenuta nel Mezzogiorno. Infatti, mentre nelle regioni centro-settentrionali dal 1995 al 2003 la crescita dell'occupazione aveva in buona misura "prosciugato" la fascia delle donne in cerca di lavoro, invece in quelle meridionali anche la disoccupazione era cresciuta per l'ingresso nel mercato del lavoro di donne che prima non avevano un comportamento di ricerca attiva del lavoro [Scherer e Reyneri 2008]. Poi, all'"effetto di incoraggiamento" è succeduto un "effetto di scoraggiamento" quando la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno si è arrestata e la speranza di trovar lavoro è tornata ai consueti valori infimi. Questa spiegazione trova conferma nel recente forte aumento nel Mezzogiorno delle donne disposte immediatamente a lavorare, ma senza un'azione di ricerca di lavoro nell'ultimo mese [Trivellato 2008].



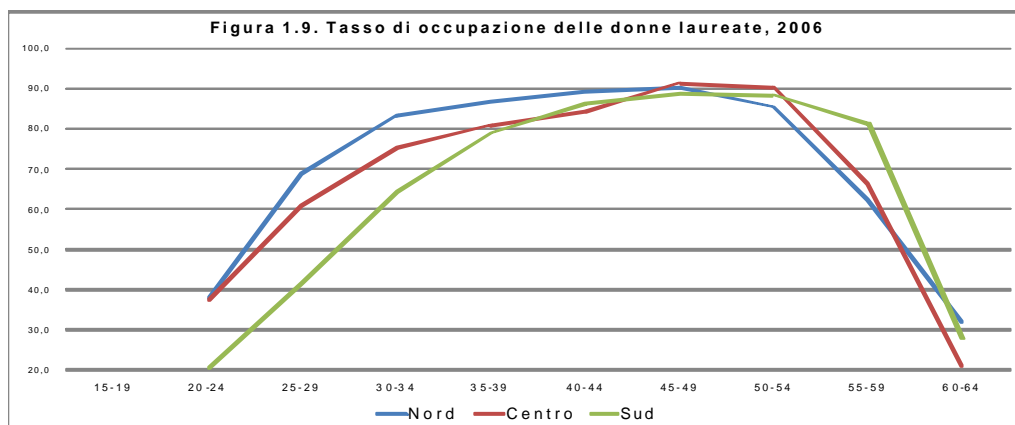
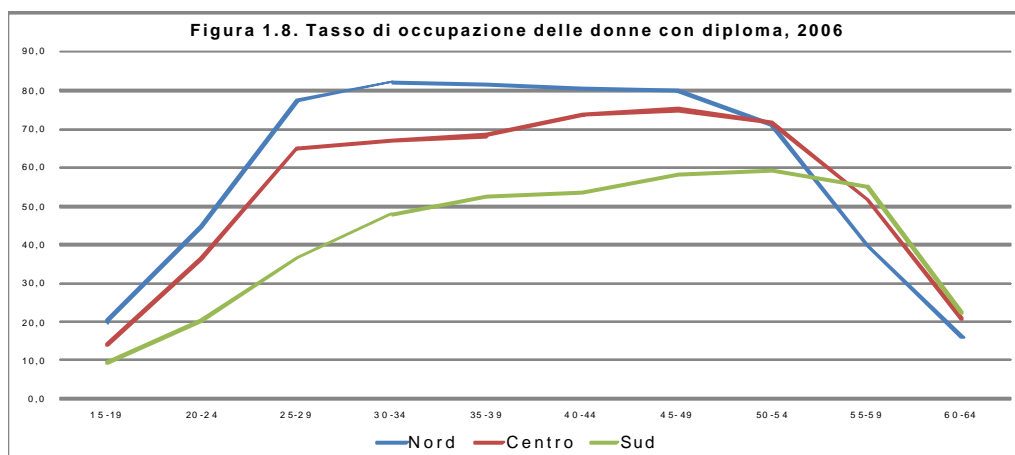
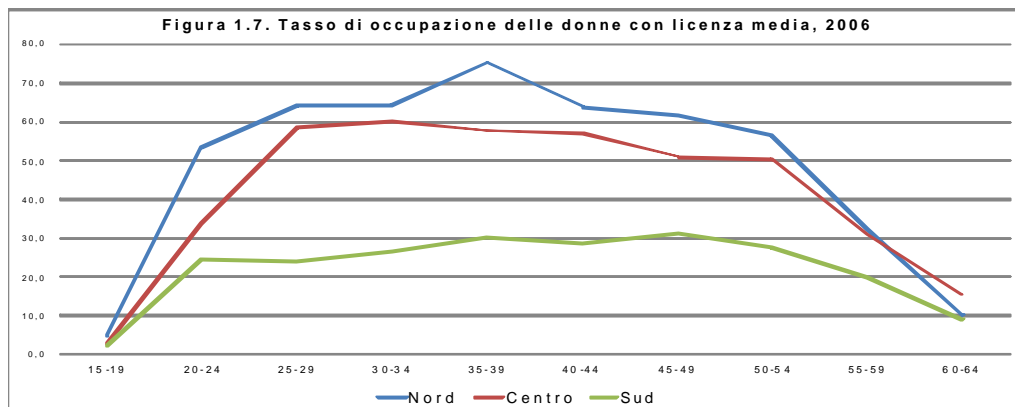
Il secondo fattore di aumento delle disuguaglianze nella partecipazione al lavoro delle donne si deve al livello di istruzione. Per motivi ampiamente studiati da economisti e sociologi del lavoro [Del Boca 2001; Reyneri 2005], in ogni paese sviluppato le donne più istruite sono più inserite nel mercato del lavoro, ma in Italia questa differenza, nonostante la tendenza alla riduzione negli anni Ottanta, a metà anni Novanta era ancora molto più elevata, come risulta dal confronto con le medie EU19 e Ocse (figura 1.6), a causa di un tasso di occupazione particolarmente basso per le donne meno istruite. Negli ultimi dieci anni si è ridotta la differenza tra le laureate e le diplomate (da 15 a 12 punti percentuali), ma si è acuita quella tra le diplomate e donne con la sola licenza media (da 29 a 31 punti percentuali), sicché la differenza nei tassi di occupazione tra laureate e donne con la licenza media si è ridotta di un solo punto percentuale (da 44 a 43) e rimane la più alta di tutti i paesi Ocse dopo Ungheria, Polonia e Belgio. Per di più la recente riduzione della penalizzazione delle diplomate rispetto alle laureate sembra essere dovuta in parte a un “effetto demografico”, come risulta dalle differenze nei tassi di occupazione per età oltre che per livello di istruzione, che rivelano anche un più accentuato divario tra diplomate e donne con la sola licenza media.



Se confrontiamo i tassi di occupazione per età e livello di istruzione dell'Italia con quelli di un paese che costituisce un benchmark per l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro quale la Danimarca, si vede chiaramente dove si concentrano i "vuoti occupazionali" delle donne in Italia e dove invece la performance delle donne italiane raggiunge i valori massimi. Infatti, la differenza tra il tasso di occupazione delle donne italiane rispetto alle danesi è enorme per tutte le classi di età per il livello di istruzione basso e molto alta anche per quello medio. Invece, per le donne più istruite la differenza resta significativa solo per le giovani, mentre scompare per le adulte. Quindi le laureate italiane, dopo una forte difficoltà a entrare nel mercato del lavoro in età giovanile, risultano addirittura altrettanto occupate delle laureate della Danimarca, il paese con il più alto tasso totale di occupazione delle donne nel mondo.

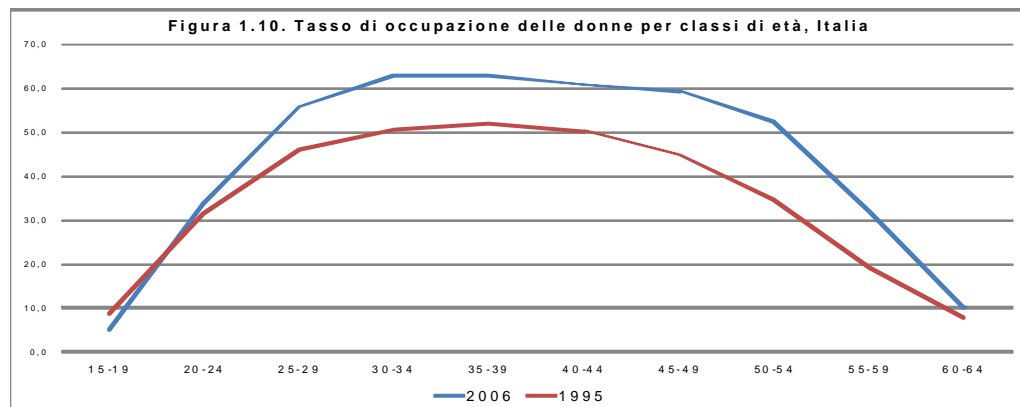
Le disuguaglianze nell'accesso al lavoro delle donne italiane raggiungono soglie ancor più importanti se combiniamo le differenze territoriali con quelle per livello di istruzione e per età. Infatti, si va da un massimo tra 80% e 90% per le laureate adulte (da 35 a 54 anni), senza alcuna distinzione territoriale, a livelli minimi intorno al 12-20% per le ventenni e le *over 50* anni poco istruite nel Mezzogiorno. Attualmente, tra le donne adulte una laureata ha una probabilità di esser occupata doppia di quella di una donna con la sola licenza media e nel Mezzogiorno tale probabilità è addirittura tripla. Va sottolineato che l'altissimo tasso di occupazione delle laureate adulte nel Mezzogiorno (pari a quello delle laureate adulte danesi!) si deve essenzialmente ai servizi pubblici (dall'istruzione alla sanità), ove sono occupate per oltre il 90% contro meno del 78% nel Nord. Le figure 1.7, 1.8 e 1.9 confermano che le differenze territoriali hanno un impatto grandissimo sui livelli occupazionali delle donne poco istruite, un impatto rilevante per le diplomate e quasi nessun impatto per le laureate, tranne che per le più giovani.

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni



Infine, va sottolineato che, come in tutti i paesi europei e come sempre era accaduto in passato [Reyneri 2005], anche il recente aumento dell'occupazione femminile si concentra nelle classi di età centrali, da 30 a 59 anni (figura 1.10). In particolare, cresce di

15-17 punti percentuali il tasso di occupazione delle donne da 45 a 54 anni, mentre quello delle ventenni cresce solo di 6 punti a causa di una forte espansione dell'istruzione superiore e di una leggera riduzione dell'alto livello di disoccupazione. Si può, quindi, concludere che anche la recente crescita dell'occupazione femminile si deve più a una maggiore permanenza al lavoro delle donne in età adulta e matura che a un maggiore ingresso nell'occupazione di donne giovani, che rimane molto modesto (e per i maschi quasi nullo) nonostante tutti gli interventi volti a incrementarne l'occupazione con la diffusione dei lavori flessibili [Reyneri 2007]. Un recente studio [Scherer e Reyneri 2008] ha mostrato che la crescita dell'occupazione delle donne adulte si deve principalmente alla combinazione di due fenomeni. Da un lato, nelle coorti di donne giunte a questa età è sempre maggiore la presenza di donne con alti livelli di istruzione, che tendono a non abbandonare i posti di lavoro a tempo pieno quando debbono far fronte a più gravosi carichi familiari, grazie anche alla maggior possibilità di ricorrere a forme di aiuto retribuito. Dall'altro, la maggiore disponibilità di lavori a tempo parziale, tradizionalmente molto scarsa in Italia, ha permesso di restare al lavoro anche a una crescente fascia di donne adulte poco istruite. Quanto al recente aumento dell'occupazione delle donne *over* 50 anni, si può pensare che, da un lato, sia stato incentivato, come per gli uomini, dalle riforme pensionistiche, ma, dall'altro, sia stato frenato dalla crescente presenza di persone anziane bisognose di cura.

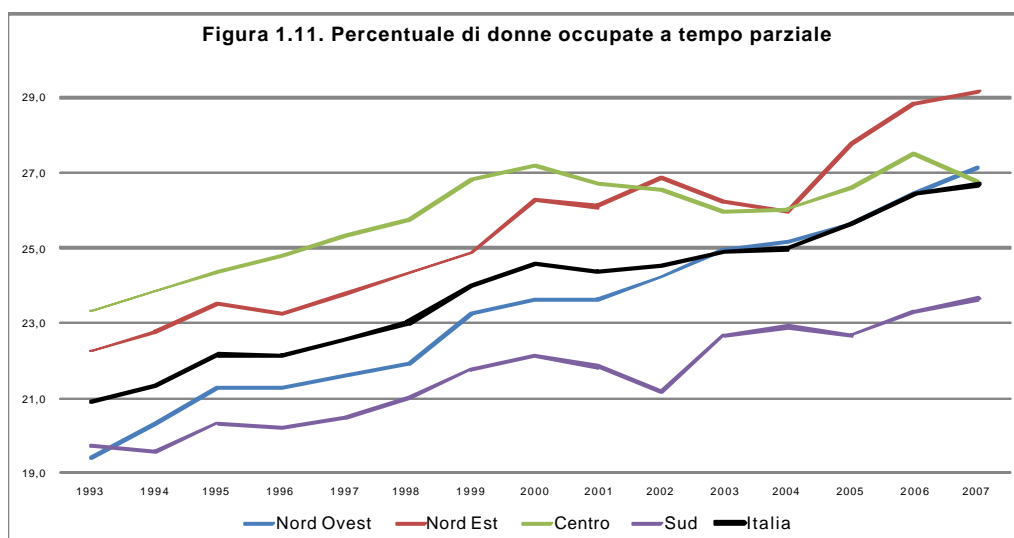


1.4 La crescita della partecipazione al lavoro: l'importante ruolo del part-time

In quasi tutti i paesi sviluppati l'occupazione femminile è cresciuta principalmente grazie alla sempre maggior diffusione del tempo parziale tra le donne [Pissarides *et al.* 2005], sicché per i 14 paesi vecchi membri dell'Unione Europea esiste un'apprezzabile relazione positiva tra tasso di occupazione delle donne e quota di lavoro a tempo parziale [Reyneri 2005]. La principale eccezione a tale tendenza era costituita dall'Italia, ove l'aumento dell'occupazione femminile negli anni Settanta e Ottanta era avvenuta senza una parallela crescita del *part-time*. La situazione muta radicalmente negli anni Novanta, poiché la nuova stagione della crescita dell'occupazione femminile è profondamente segnata anche in Italia dalla diffusione del lavoro a tempo parziale.

Secondo la serie storica dell'occupazione rivista dall'Istat, dal 1995 al 2007 la quota di occupate a tempo parziale sull'occupazione femminile totale cresce dal 22,2% al 26,7%,

ma il contributo del *part-time* risulta ancora più importante se si considera che quasi il 45% dell'occupazione femminile creata in questo periodo è a tempo parziale: 825.000 nuovi posti di lavoro su 1.850.000 (figura 1.11). Il nesso tra crescita dei livelli occupazionali delle donne e diffusione delle occasioni di lavoro a tempo parziale in Italia è confermato dal fatto che la percentuale di donne occupate a tempo parziale non soltanto è maggiore, ma è cresciuta di più ove il tasso di occupazione delle donne è più elevato ed è cresciuto di più, cioè nelle regioni settentrionali, in cui la quota di part-time è cresciuta dal 22% nel 1995 al 28% del 2007 contro un aumento dal 20% a poco più del 23% nel Mezzogiorno. Il fatto è che, come in tutti gli altri paesi, anche in Italia il lavoro a tempo parziale è molto più diffuso tra le donne meno istruite (nel 2006 oltre il 30% contro meno del 20% per le più istruite). E pertanto, poiché in Italia il deficit occupazionale delle donne si concentra sulle meno istruite, è ovvio che una maggiore crescita dell'occupazione si accompagni ad una più ampia diffusione del part-time. Si può concludere che, se l'ulteriore espansione dell'occupazione femminile a tempo pieno è affidata alla possibilità che continui a crescere il livello di istruzione delle donne, la partecipazione al lavoro di quelle che rimangono meno istruite riuscirà ad aumentare solo grazie ad un maggior ricorso alle occupazioni a tempo parziale. Uno studio comparativo ha rilevato, però, che il part-time ha un'influenza positiva sull'occupazione delle donne e allo stesso tempo sulla loro fertilità soltanto nei paesi in cui i lavori a tempo parziale sono per lo più di alta qualità per quanto riguarda la protezione sociale, la stabilità e il contenuto professionale [Del Boca, Pasqua e Pronzato 2005]. Una condizione che vedremo essere abbastanza rispettata in Italia, almeno per i primi due aspetti.



Nonostante il recente aumento, la diffusione del tempo parziale in Italia rimane inferiore a quella di tutti i paesi europei tranne Grecia, Portogallo, Finlandia e Spagna, in particolare per quanto riguarda le donne in età adulta e matura. E la distanza si riduce soltanto rispetto ai paesi dell'Europa settentrionale, nei quali l'altissima percentuale di donne occupate a tempo parziale da qualche anno si sta lentamente riducendo,

probabilmente perché, avendo ormai consolidata la loro posizione nel mercato del lavoro grazie al part-time, le donne in quei paesi sono riuscite a imporre situazioni in famiglia, sul lavoro e nella società che sempre più consentono loro di conciliare facilmente gli impegni familiari con un'attività a tempo pieno. Si comprende, così, perché la relazione *cross-national* tra diffusione del part-time e livello di occupazione delle donne sia meno significativa. A parte il caso olandese, in cui la grande diffusione del part-time è inserita in una più generale strategia di politica del lavoro, sembrerebbe che il lavoro a tempo parziale svolga un ruolo molto importante in una fase di transizione della ripresa dell'occupazione femminile e poi si ridimensioni quando la presenza delle donne nel mercato del lavoro ha successo e gli equilibri culturali, economici e sociali sono modificati a loro favore [Oecd 2002; Pissarides *et al.* 2005].

Infine, si può rilevare che la minor diffusione del tempo parziale potrebbe far pensare che il distacco dell'Italia dagli altri paesi europei sia minore qualora si consideri la quantità di lavoro prestato dalle donne. In effetti, se calcoliamo il tasso di occupazione a tempo pieno equivalente (sia pure in modo grossolano considerando un posto a tempo parziale pari a metà di un posto a tempo pieno), il divario dell'Italia si riduce, ma non scompare affatto. Anzi, l'Italia continua ad occupare l'ultimo posto tra i paesi dell'EU15 e per di più il distacco dagli altri paesi mediterranei si acuisce, perché anch'essi sono a bassa diffusione dell'occupazione a tempo parziale. Questa conclusione non è messa in discussione dal fatto che in Italia sono relativamente più diffusi sia i lavori a tempo pieno brevi, gli *short full time* (sicché la percentuale di donne che lavorano meno di 20 ore alla settimana risulta superiore alla media Ocse: 25,2% contro 20,8% nel 2002), sia i lavori a tempo pieno molto lunghi (sicché anche la percentuale di donne che lavorano più di 45 ore alla settimana è superiore alla media Ocse: 12,6% contro 10,3%).

2. Partecipazione al lavoro e situazione familiare

2.1 Occupazione delle donne e presenza di figli

Come in tutti i paesi, tranne quelli nordici, anche in Italia la partecipazione al lavoro delle donne adulte con figli è inferiore a quella delle donne senza figli, qualunque sia l'età dei figli, e la partecipazione si riduce ancor più quando i figli sono più di uno. Tuttavia, secondo le rilevazioni statistiche comparate disponibili (tabelle 2.1 e 2.2) le differenze più vistose si registrano in Germania, Olanda e Regno Unito, mentre l'Italia risulta tra i paesi in cui la differenza tra il tasso di occupazione delle donne con figli e quello delle donne senza figli è minore, anche se la differenza si acuisce in modo più accentuato nel caso, sempre più raro in Italia, in cui i figli sono più di uno.

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

Tabella 2.1. Tasso di occupazione per situazione familiare

	Donne da 25 a 49 anni (2006)			Donne da 25 a 44 anni (2002)		
	Senza figli sino 12 a.	Con figli sino 12 a.	Differenza	Senza figli sino 5 a.	Con figli sino 5 a.	Differenza
Italia	66,7	54,6	-12,1	58,7	50,3	-8,4
EU 27	76,0	62,4	-13,6	72,5	56,4	-16,1
Belgio	75,5	69,3	-6,2	73,8	65,5	-8,3
Germania	80,3	62,7	-17,6	78,7	55,3	-23,4
Grecia	64,1	57,0	-7,1	60,1	52,5	-7,6
Spagna	75,5	58,8	-16,7	61,6	47,8	-13,8
Francia	73,7	65,9	-7,8	78,0	61,4	-16,6
Olanda	83,8	72,7	-11,1	82,0	68,2	-13,8
Austria	83,6	68,5	-15,1	80,7	69,7	-11,0
Portogallo	77,3	76,4	-0,9	77,0	76,8	-0,2
Finlandia	78,9	70,6	-8,3			
Gran Bretagna	82,9	63,1	-19,8	80,3	58,3	-22,0
UE15				72,5	57,3	-15,2

Tab. 2.2. Tasso di occupazione delle donne da 25 a 54 anni

	Senza figli	1 figlio	2 figli o più
Paesi nordici	80,6	82,6	77,6
Paesi anglosassoni	79,9	72,9	62,3
Paesi mediterranei	53,5	51,2	45,3
<i>Italia</i>	52,8	52,1	42,4
Resto d'Europa	72,3	70,2	60,6
Nord America	77,5	75,3	66,5

Fonte: Pissarides *et al.* 2005

Ciò potrebbe far pensare che la condizione della madre lavoratrice sia meno penalizzata in Italia che nella maggior parte dei paesi europei, ma tale impressione si rivela del tutto fallace. Innanzi tutto, la fascia di età presa in considerazione comprende anche parte delle ventenni, che in Italia raramente hanno figli e incontrano grandi difficoltà a trovare il primo lavoro, mentre le loro coetanee in altri paesi hanno più spesso già figli e soffrono meno della disoccupazione da inserimento. Inoltre, se si considera direttamente il tasso di occupazione delle donne con figli si vede che in Italia è nettamente inferiore a quello di tutti gli altri paesi europei.

È indubbio, però, che, pur depurato dalla grande diversità nei cicli di vita, il caso italiano è segnato dal più basso tasso di occupazione delle donne senza figli tra i paesi sviluppati [Oecd 2002]. Ciò si deve all'infimo tasso di occupazione delle donne adulte senza figli e poco istruite nel Mezzogiorno. Come mostrano le tabelle 2.3 e 2.4, le donne meridionali senza figli con la sola licenza media hanno un tasso di occupazione che è inferiore al 40% e oscilla intorno alla metà di quello delle donne settentrionali nelle stesse condizioni educative e familiari. Dunque, gran parte dell'infima partecipazione al lavoro delle donne meridionali non è dovuta a particolari difficoltà di conciliare il lavoro retribuito con quello di cura dei figli, ma alla grave carenza di domanda di lavoro per le donne poco istruite (il loro alto tasso di disoccupazione - oltre il 20% - permette, infatti, di ridimensionare drasticamente il ruolo delle tradizioni culturali familistiche). D'altronde, sia pur in modo molto meno grave, la carenza di domanda di lavoro per le donne poco istruite costituisce un problema comune a tutti i paesi sviluppati [Oecd 2002].

Tabella 2.3. Tasso di occupazione delle donne con e senza figli, 2006

	senza figli			con figli			differenza		
	Nord			Nord			Nord		
	Media	Diploma	Laurea	Media	Diploma	Laurea	Media	Diploma	Laurea
25-29	81,6	81,6	69,4	42,9	61,7		38,7	19,9	
30-34	80,4	89,3	87,8	52,2	74,8	74,8	28,2	14,5	13,0
35-39	74,7	89,6	95,0	60,5	77,0	80,9	14,2	12,6	14,1
40-44	76,2	86,3	94,9	58,2	77,5	85,3	18,0	8,8	9,6
45-49	77,9	83,7	96,2	56,2	76,8	87,1	21,7	6,9	9,1
	Centro			Centro			Centro		
	Media	Diploma	Laurea	Media	Diploma	Laurea	Media	Diploma	Laurea
	25-29	66,7	67,9	62,3	42,0	56,0		24,7	11,9
30-34	77,9	71,5	82,8	43,5	62,2	61,3	34,4	9,3	21,5
35-39	71,6	78,7	87,3	51,7	61,4	77,4	19,9	17,3	9,9
40-44	71,2	73,2	85,7	51,5	72,3	83,5	19,7	0,9	2,2
45-49	61,9	82,7	90,0	47,8	70,2	92,0	14,1	12,5	-2,0
	Sud			Sud			Sud		
	Media	Diploma	Laurea	Media	Diploma	Laurea	Media	Diploma	Laurea
	25-29	34,0	39,0	41,1	14,2	27,1		19,8	11,9
30-34	38,3	54,0	64,1	22,1	43,3	66,4	16,2	10,7	-2,3
35-39	39,9	64,7	77,5	27,0	48,1	79,1	12,9	16,6	-1,6
40-44	37,2	59,2	87,4	25,2	51,2	86,7	12,0	8,0	0,7
45	37,0	71,3	91,9	28,4	55,0	88,6	8,6	16,3	3,3

Tabella 2.4. Tasso di occupazione delle donne da 35 a 44 anni

	single	coppia senza figli	coppia con figli	coppia con 3 figli	% occupate che hanno lasciato lavoro dopo figlio
Nord ovest	95,6	81,5	68,8	51,3	15,7
Nord est	90,0	82,0	71,9	58,7	17,0
Centro	86,1	78,7	62,9	49,1	18,2
Sud	58,9	54,0	36,8	28,4	25,3
Isole	71,5	56,9	40,6	34,7	21,5
Italia	83,0	76,4	63,9	40,6	18,8

Fonte: Istat 2007

Se poi si considera la differenza tra i tassi delle donne con figli e di quelle senza figli con la stessa età e livello di istruzione, si vede che tale differenza è sempre più elevata per le donne meno istruite e nel Mezzogiorno (tabella 2.4). Quindi l'effetto negativo della presenza di responsabilità familiari è più alto per le donne a bassa istruzione e che vivono nel Sud. Vi è, però, un'importante eccezione: le laureate nel Mezzogiorno hanno un tasso di occupazione che non presenta alcuna differenza per situazione familiare e risulta inferiore a quello delle laureate centro-settentrionali soltanto quando non vi sono figli, mentre per le laureate con figli le meridionali hanno un tasso di occupazione identico a quello delle centro-settentrionali. Poiché per le laureate adulte nel Mezzogiorno le occasioni di lavoro vengono quasi tutte dai servizi pubblici, si conferma che il pubblico impiego costituisca un ottimo contesto per conciliare il lavoro retribuito con quello di cura. In effetti, secondo una recente indagine Istat [2006b] il rischio di perdere il lavoro dopo la nascita di un figlio per le donne che lavorano nella pubblica amministrazione è

meno della metà di quello per le donne che lavorano nel privato (e tale rischio raggiunge livelli ancor più elevati per chi lavorava con rapporti a tempo determinato o atipici).

Anche da uno studio di Rosina e Saraceno [2008] emerge una polarizzazione tra le donne con elevati livelli di istruzione e quelle con bassa qualificazione e tra le donne del Centro-nord e quelle del Mezzogiorno. Da un lato le lavoratrici con livelli di istruzione alti tendono più a non avere figli, ma dall'altro lato il possesso di un titolo di studio elevato permette una migliore conciliazione tra figli e partecipazione attiva al mercato del lavoro. Le laureate sembrano, quindi, essere le uniche in grado di scegliere se rinunciare alla famiglia o conciliare i due ruoli, come risulta anche dall'indagine Isfol Plus 2005. Il possesso di una laurea si rivela un mezzo di protezione verso l'impatto dei figli sulla discontinuità lavorativa, in particolare nel caso di occupazione nel settore pubblico. Nonostante ciò, la probabilità maggiore di avere figli rimane per chi è fuori dal mercato del lavoro e quindi è più probabile che i figli nascano in nuclei familiari a reddito medio-basso (con il solo padre occupato) e quindi più vulnerabili al rischio di disoccupazione del capo-famiglia.

Per quanto riguarda i mutamenti generazionali, in Italia, nonostante il forte aumento dei tassi di partecipazione, la quota di donne che abbandona almeno temporaneamente il lavoro per motivi familiari è costante da una coorte all'altra; se diminuisce tra le coorti più giovani la motivazione del matrimonio (comunque ancora diffusa, soprattutto nel Mezzogiorno, mentre è ormai scomparsa nei paesi dell'Europa centro-settentrionale), rimane molto forte quella della nascita dei figli [Saraceno 2003]. I due terzi delle donne che abbandonano il lavoro per la nascita di un figlio ritengono provvisoria e reversibile tale scelta [Istat 2007], ma tanto più a lungo si resta fuori dal mercato del lavoro tanto più difficile è ritornarvi [Schizzerotto 2002]. Infatti, se quasi metà delle donne che hanno un figlio escono dal mercato del lavoro (una probabilità sei volte superiore a quella delle donne senza figli), soltanto metà di loro rientra al lavoro dopo un certo periodo [Pacelli, Pasqua e Villosio 2007]. Il livello di istruzione delle donne gioca, però, un ruolo importante, perché tanto più elevato è il titolo di studio, tanto meno la condizione familiare influisce sulla partecipazione al lavoro: se per le laureate il matrimonio e la nascita di un figlio riducono soltanto di poco l'occupazione, per le donne con la licenza elementare o media entrambi gli eventi provocano una caduta nella partecipazione al lavoro [Istat 2001].

Secondo un'indagine Istat [2007], il 18% delle madri che risultavano occupate all'inizio della gravidanza non risultano occupate a 18-21 mesi dalla nascita del figlio. La maggioranza ha lasciato il lavoro volontariamente, ma una ricerca del Ministero del lavoro ha rilevato un fenomeno apparentemente strano: circa una madre su dieci nel 1998 aveva lasciato il lavoro durante il periodo protetto del congedo di maternità e la percentuale era più elevata nelle regioni settentrionali, ove le donne hanno più spesso rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore privato. Ciò si può spiegare con la pressione dei familiari, ma non va trascurata la pratica adottata da non poche imprese di far firmare alle donne una lettera di dimissioni in bianco da usare in occasione del matrimonio o della nascita di un figlio [Saraceno 2003]. La nuova disciplina delle dimissioni adottata all'inizio del 2008 ha appunto lo scopo di impedire tale abuso.

L'abbandono del lavoro dopo la nascita di un figlio è molto più frequente non soltanto per le donne poco istruite, ma anche nel Mezzogiorno: una donna su quattro lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio contro solo il 15% nel Nord [Istat 2005].

Alle differenze nei livelli di istruzione corrispondono di regola differenze nei livelli di reddito e di attaccamento al lavoro, che implicano differenze nel costo opportunità monetario e soggettivo dell'abbandono del lavoro, ma anche la situazione del mercato del lavoro svolge un ruolo importante, come risulta dalle ben diverse motivazioni con cui le donne lasciano il lavoro. Secondo l'indagine Isfol-Plus nel Centro-nord la maggioranza delle donne abbandona perché deve prendersi cura dei figli o per altri impedimenti familiari, mentre nel Mezzogiorno le esigenze di cura vengono soltanto al secondo posto, mentre al primo vi sono motivi legati alla debolezza del mercato del lavoro: fine di un lavoro temporaneo, chiusura della ditta, licenziamento, condizioni di lavoro non soddisfacenti [Cnel 2006]. Ciò costituisce un'ulteriore conferma dell'importanza della scarsità della domanda di lavoro per le donne nelle regioni meridionali, in particolare per quelle poco istruite.

2.2 Le strategie di conciliazione: il part-time volontario e involontario

Il part-time può essere visto come uno strumento per le donne (specialmente se con figli piccoli) di conciliare responsabilità domestiche e lavorative. Un ampio accesso a posizioni part-time può, quindi, permettere alle donne di rendere il loro doppio ruolo maggiormente compatibile e, così, di rimanere sul mercato del lavoro dopo il periodo di maternità. In Italia la limitata disponibilità di occasioni di lavoro a tempo parziale ha senza dubbio contribuito a rendere difficile per le donne sia la partecipazione al mercato del lavoro che la decisione di avere figli [Del Boca 2002]. La scarsa creazione di posti di lavoro a tempo parziale si deve in primo luogo alla struttura del sistema economico italiano, ove prevalgono le piccole imprese che sono ben poco disposta a ricorrere al tempo parziale, sia per motivi organizzativi sia perché tradizionalmente tendono a non assumere donne, di cui temono un maggior assenteismo. Ma si devono ricordare anche fattori culturali quali il pregiudizio negativo del sindacato (soltanto da poco scomparso) e la debolezza delle politiche pubbliche volte ad aumentare l'occupazione femminile che ha impedito di diffondere massicciamente il part-time nel pubblico impiego, secondo il modello scandinavo.

La forte femminilizzazione dell'aumento dell'occupazione part-time non è, però, priva di problematiche. Infatti, sottintende che la conciliazione sia un problema prettamente femminile [Del Boca e Saraceno 2005]. Benché il part-time non sia riservato alle sole donne, esse sono la stragrande maggioranza di coloro che occupano posizioni lavorative a tempo parziale e tutto l'aumento del part-time negli ultimi anni è dovuto quasi esclusivamente a loro. Inoltre, il part-time si dimostra una buona soluzione "conciliatoria" soltanto quando non è legato a orari scomodi o soggetto a frequenti e discrezionali mutamenti da parte del datore di lavoro.

Il tempo parziale, tuttavia, può avere anche implicazioni non positive sulla partecipazione femminile al lavoro. Per esempio, secondo la teoria del capitale umano, il minor investimento nel lavoro (in quanto svolto a tempo ridotto) rende un'interruzione meno penalizzante. Ciò inciderebbe negativamente sui livelli di partecipazione al lavoro delle donne, in quanto le lavoratrici a tempo parziale incontrerebbero minori resistenze anche da parte delle imprese qualora sospendessero l'attività lavorativa in seguito alla gravidanza. Inoltre, con un lavoro part-time la retribuzione può essere insufficiente per permettersi servizi per ridurre le attività domestiche: così il part-time, invece di esser una buona soluzione per suddividersi fra mercato e famiglia, può diventare una condizione

doppiamente penalizzante, combinando una scarsa retribuzione e un elevato volume di lavoro domestico.

Non solo la diffusione del part-time, ma anche la sua considerazione da parte delle donne variano da paese a paese. I lavori a tempo parziale sono generalmente percepiti come buoni e soddisfacenti quanto quelli a tempo pieno e a volte anche migliori nei paesi dell'Europa centro-settentrionale, mentre nell'Europa meridionale sono in genere percepiti come peggiori [Pissarides *et al.* 2005]. Si spiegherebbe così perché nell'Europa meridionale, ove il part-time è meno diffuso, è più alta la percentuale di chi lo svolge contro la propria volontà in quanto preferirebbe avere un lavoro a tempo pieno, mentre nel Centro-Nord Europa, ove il part-time è più diffuso, è più alta la percentuale di donne che lo svolgono volontariamente [Oecd 1999]. Tuttavia, queste differenze nella diffusione del part-time volontario non corrispondono alle differenze nella protezione e nelle condizioni di lavoro del rapporto a tempo parziale, perché, se nei paesi scandinavi (e in Italia) protezioni e condizioni sono identiche, in alcuni paesi dell'Europa centro-settentrionale vi sono palesi squilibri nel trattamento normativo. Si può pensare piuttosto a un processo selettivo: nei paesi a bassa occupazione femminile, le poche donne occupate sono più "orientate" al lavoro e quindi al tempo pieno, mentre nei paesi ove gran parte delle donne lavorano, tra le occupate vi sono molte donne con uno scarso orientamento al lavoro e quindi più propense al part-time. Ciò spiegherebbe anche le differenze tra le regioni settentrionali, ove il part-time è più diffuso (nel 2006 oltre il 27%) e meno involontario (neppure il 27%), e quelle meridionali, ove è meno diffuso (23%) e molto più involontario (oltre il 53%), che non possono certamente essere attribuite a una differente regolazione dei rapporti di lavoro. Ma si può anche pensare che questo diverso orientamento sia dovuto al fatto che nei paesi dell'Europa centro-settentrionale il part-time è più spesso collegato alle temporanee esigenze familiari delle donne, mentre nei paesi dell'Europa meridionale è meno facile tornare a un lavoro a tempo pieno una volta finite le esigenze familiari e quindi il part-time è visto per lo più come una conseguenza delle discriminazioni del mercato del lavoro contro le donne [Pissarides *et al.* 2005].

Anche in Italia il part-time è ovviamente più diffuso tra le donne con figli, siano sposate o sole, che sono anche le donne che meno spesso svolgono tale rapporto involontariamente, cioè perché non sono riuscite a trovare un lavoro a tempo pieno (tabella 2.5). Ovviamente la percentuale di occupate a tempo parziale cresce per le donne con più di un figlio, come accade in tutti i paesi sviluppati [Oecd 2002, Pissarides *et al.* 2005]. La percentuale di donne che lavora a tempo parziale aumenta al crescere delle responsabilità familiari sia tra le dipendenti sia tra le indipendenti [Istat 2003]. Per contro, le donne senza figli sono molto meno occupate a tempo parziale e quando lo sono più spesso dichiarano di lavorare a orario ridotto perché non hanno trovato un lavoro full time. Quindi, la maggiore crescita negli ultimi quindici anni delle occasioni di lavoro a tempo parziale nelle regioni settentrionali rispetto a quella nel Mezzogiorno (oltre 7 punti percentuali contro neppure 4) ha contribuito in misura rilevante ad acuire le differenze nella partecipazione al lavoro delle donne, in particolare di quelle con figli.

Tabella 2.5. Lavoro a tempo parziale delle donne, Italia, 2006

	Probabilità di lavorare part-time		Percentuale di part-time	Probabilità di lavorare a tempo parziale involontario		Percentuale di part-time involontario
	B	Sig.		B	Sig.	
15-24	rif.		30,4	rif.		49,3
25-34	-0,40	***	25,4	0,76	***	43,7
35-44	-0,43	***	31,3	0,52	***	28,5
45-54	-1,01	***	21,7	0,50	***	30,9
55-64	-1,17	***	19,9	-0,22		27,2
Nord	rif.		27,3	rif.		26,8
Centro	-0,06	*	27,4	0,54	***	36,0
Mezzogiorno	-0,36	***	23,0	1,25	***	53,5
Elementare	rif.		34,4	rif.		40,4
Licenza media	-0,53	***	30,6	-0,25	***	38,7
Diploma	-0,74	***	25,7	-0,70	***	31,2
Laurea	-1,08	***	19,1	-0,63	***	33,7
Singola	rif.		17,5	rif.		51,2
Coniugata con figli	0,78	***	31,4	-1,51	***	23,7
Coniugata senza figli	0,18	***	19,8	-0,65	***	40,2
Giovane presso genitori	0,02		22,3	0,28	***	60,1
Singola con figli	0,58	***	26,6	-0,65	***	41,0
Costante	-1,15	***	26,2	-0,20	***	34,2
R-quadrato di Cox e Snell			0,043			0,156
R-quadrato di Nagelkerke			0,063			0,218
Numero casi	46.154			11.939		

* = significatività 1%; ^ = significatività 5%; *** = significatività 1%

Come negli altri paesi a bassa diffusione dell'occupazione a tempo parziale, anche in Italia la percentuale di part-timer involontarie è relativamente elevata, quasi il doppio della media EU15. Ma è interessante constatare che la percentuale delle donne che dichiarano di lavorare part-time per non aver trovato un lavoro full time è andata calando dal 31% del 1993 al 30% del 2001 e al 27% del 2003, ma è poi risalita rapidamente sino al 34% del 2006. Questo andamento fa supporre un'influenza dei mutamenti nella regolazione del lavoro a tempo parziale. Infatti, la riforma del part-time approvata nel 2001 ridusse la discrezionalità delle imprese per quanto riguarda la possibilità di mutare la distribuzione giornaliera e/o settimanale dell'orario, mentre la legge 30 del 2003 andò in direzione opposta ripristinando una maggiore discrezionalità delle imprese, favorendo così il ricorso al part-time da parte delle imprese, ma rischiando di peggiorare la qualità della vita delle donne sino a impedire la possibilità di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Infatti, poiché la possibilità di conciliare partecipazione al lavoro e vita familiare non è favorita automaticamente da un minor numero di ore lavorate, ma dalla loro organizzazione e distribuzione nell'arco della giornata [Bernardi 1999], il lavoro a tempo parziale è utile per conciliare i tempi di lavoro e di vita delle donne soltanto nella misura in cui la sua "flessibilità" può essere tenuta sotto controllo da parte delle donne. Altrimenti si rivela tutt'altro che "amichevole", poiché i mutamenti nella sua articolazione unilateralmente decisi dall'impresa possono sconvolgerne l'assetto di vita. Si comprende, così, perché la flessibilità oraria in ingresso/uscita nel/dal lavoro, ovviamente decisa dalle lavoratrici, costituisce un significativo strumento di conciliazione lavoro-famiglia [Istat 2003], in

quanto consente alle donne di allentare la tensione dovuta al fatto di avere “un orologio incorporato in testa” per poter affrontare giornate strapiene di impegni di lavoro e di cura. E perché le indagini mostrano una forte domanda di orari di lavoro più articolati (al limite della personalizzazione), purché ovviamente non siano imposti dalle imprese, ma scelti dalle lavoratrici [Cnel 2004], come dimostra il fatto che le clausole flessibili ed elastiche sono meno diffuse proprio per le trentenni, che per conciliare vita lavorativa e cura familiare sono molto interessate al part-time, ma poco propense a una flessibilità eccessiva [Isfol 2005].

Quanto alla stabilità dei rapporti di lavoro, anche in Italia, come negli altri paesi a scarsa diffusione dell'occupazione a tempo parziale, le posizioni lavorative a tempo parziale sono più spesso instabili che quelle a tempo pieno [Reyneri 2005]. Tuttavia, almeno per quanto riguarda la natura giuridica dei rapporti le differenze non sono importanti, anche perché sono andate attenuandosi negli ultimi anni: tra i lavori a tempo parziale quelli dipendenti a tempo indeterminato sono quasi il 64%, soltanto 3 punti percentuali meno di quelli a tempo pieno, e i rapporti dipendenti a tempo determinato sono il 14%, poco più di 2 punti più dei lavori a tempo pieno (tabella 2.6). Ciò che fa davvero la differenza sono le nuove forme di lavoro parasubordinato, che sono molto più diffuse tra le donne occupate a tempo parziale: oltre il 7% contro meno del 3% per quelle occupate a tempo pieno. Si conferma la criticità di questi rapporti di lavoro che interessano soprattutto le donne giovani e istruite. Tra le occupate a tempo determinato, le collaboratrici, le prestatrici d'opera occasionali e le socie di cooperative è molto più alta la percentuale delle part-timer involontarie, mentre è molto più bassa tra le indipendenti, ma ci si può chiedere quanto tale insoddisfazione dipenda dalla natura instabile del rapporto di lavoro.

Tabella 2. 6. Posizione occupazionale delle donne occupate a tempo pieno e parziale, Italia 2006

	dipendente indeterminato	dipendente determinato	collaboratori, prestatori d'opera e soci di cooperativa	indipendenti	Totale
Tempo pieno	66,8	11,8	2,6	18,9	100,0
Tempo parziale	63,8	14,0	7,4	14,8	100,0
Totale	66,0	12,4	3,8	17,8	100,0

In realtà, secondo l'indagine sulle forze di lavoro 2006 la durata media delle occupazioni delle part-timer risulta inferiore di un terzo a quella delle full-timer per i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e di un quinto per quelli a tempo determinato, mentre per le altre posizioni le differenze sono minime. A risultati simili è giunta un'analisi dei dati Inps per la Lombardia [Samek Lodovici e Semenza 2004]. Quindi, le donne con un rapporto di lavoro a tempo parziale sono davvero in una situazione più instabile, ma è difficile dire se ciò si deve alla natura del rapporto o piuttosto al minore attaccamento al lavoro delle part-timer, che molto più spesso hanno carichi familiari.

Piuttosto, va sottolineata una gravissima carenza del sistema normativo italiano che per il settore privato richiede che l'impresa accetti la richiesta di passare a tempo parziale per motivi familiari (e la risposta è stata negativa per almeno il 30% delle donne lavoratrici da 20 a 40 anni, secondo l'indagine Isfol Plus 2005) e non assicura affatto la possibilità di

ritornare al tempo pieno una volta che tali motivi siano venuti meno (per esempio, quando i figli siano cresciuti). Infatti, il part-time, anche quando rappresenta una scelta volontaria delle lavoratrici, è molto spesso una via senza ritorno, che rischia di confinarle per sempre in mansioni prive di opportunità di carriera [Cnel 2004], come è stato di fatto sancito dall'abolizione nel 2003 del diritto di precedenza per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno in caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni equivalenti. L'incertezza di poter tornare al tempo pieno può dissuadere le donne dal ricorrere al part-time, ponendole di fronte alla perversa alternativa tra non fare figli o lasciare il lavoro. In effetti, l'estrema difficoltà della reversibilità della scelta di lavorare a tempo parziale è confermata dal fatto che oltre i due terzi delle donne part-time volontarie ritengono che la loro scelta sia definitiva e questa opinione cresce con l'età, anche tenendo conto della situazione familiare, del livello di istruzione e della ripartizione territoriale [Isfol 2005].

Inoltre, chi lavora a tempo parziale corre un oggettivo rischio di blocco della carriera e di emarginazione professionale, poiché le imprese investono molto meno nella formazione e nell'aggiornamento delle part-timer sia per il più elevato costo pro-capite, sia perché temono una loro maggiore tendenza a lasciare il lavoro, che vanificherebbe l'investimento formativo. Anche in Italia, dunque le donne a tempo parziale risultano inserite in qualifiche professionali inferiori a quelle delle full timer con lo stesso livello di istruzione, come si può vedere dalla tabella 2.7. Si comprende, quindi, perché al crescere del livello di istruzione delle donne non diminuisce soltanto la percentuale di quelle che lavorano a tempo parziale, ma anche di quelle che sono state costrette ad accettare tale regime di orario, pur tenendo conto della situazione familiare e della ripartizione geografica (tabella 2.5). Il part-time rivela così il suo serio lato negativo, che, oscurando quello positivo, ha suscitato grandi ostilità in passato.

Tabella 2.7. Struttura dell'occupazione per livello di istruzione e tempo di lavoro, Italia 2006

	Elementare		Media inferiore		Diploma		Laurea	
	full time	part-time	full time	part-time	full time	part-time	full time	part-time
Dirigenti e imprenditori	4,6	3,8	3,5	1,9	3,4	1,8	4,0	2,1
Professioni intellettuali	0,4	0,1	0,5	0,5	4,6	3,0	49,9	36,4
Professioni tecniche	1,8	2,8	8,7	6,8	38,4	27,7	32,3	32,0
Impiegati	2,0	2,1	8,4	8,6	23,1	26,0	8,2	12,6
Addetti a vendite e servizi persona	29,2	21,7	35,0	35,5	18,5	25,2	3,7	10,5
Operai specializzati	23,0	20,6	16,1	14,3	3,8	4,9	0,7	1,0
Operai semi-qualificati	9,8	3,3	10,7	3,7	3,2	1,4	0,2	1,1
Occupazioni elementari	29,2	45,6	17,1	28,7	4,9	10,0	0,9	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Infine, l'analisi dei comportamenti dell'offerta di lavoro non soddisfatta rivela che una maggior diffusione di occasioni di lavoro a tempo parziale avrebbe un impatto molto positivo sull'occupazione femminile, poiché nel 2006 dichiarano di desiderare solo un'occupazione a tempo parziale il 30% delle donne in cerca attiva di lavoro e ben il 40% delle inattive, ma comunque in cerca di lavoro. Queste percentuali aumentano di quasi 25 punti per le donne sposate con figli e sono parecchio più elevate anche per le donne meno istruite e per quelle che risiedono nelle regioni settentrionali (tabella 2.8). La creazione di lavori a tempo parziale, quindi, dovrebbe interessare proprio due aree a bassa occupazione, quelle delle donne poco istruite e con figli. Invece, si conferma la scarsa

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

propensione al part-time delle donne residenti nelle regioni meridionali. Ciò si spiega al solito con il forte effetto di selezione, per cui quasi solo le donne più orientate al lavoro entrano decisamente nel mercato del lavoro meridionale, ma non si devono dimenticare i bassi livelli di reddito che caratterizzano i *breadwinners* nel Mezzogiorno, spingendo le donne a cercare un lavoro a tempo pieno.

Tabella 2.8. Percentuale di donne in cerca di lavoro che desiderano soltanto un'occupazione a tempo parziale, Italia 2006

	Elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
Singola	27,0	11,5	10,4	18,5	13,3
Coniugata con figli	42,7	55,5	58,0	48,1	54,3
Coniugata senza figli	18,0	25,9	23,8	23,6	24,0
Giovane presso genitori	14,3	11,7	13,7	5,8	11,5
Singola con figli	49,4	35,7	34,9	12,9	36,0
	38,2	35,1	28,6	16,1	30,0

	Nord	Centro	Sud	Totale
Singola	16,7	10,8	11,5	13,3
Coniugata con figli	58,2	56,0	50,4	54,3
Coniugata senza figli	29,1	18,7	20,5	24,0
Giovane presso genitori	13,1	15,7	9,5	11,5
Singola con figli	43,4	48,3	24,0	36,0
	36,3	32,5	24,8	30,0

Va detto, tuttavia, che le part-timer non manifestano una maggiore propensione a rimanere al lavoro, ma semmai a uscire dal mercato del lavoro [Bernardi 1999; Istat 2006], probabilmente anche perché per le italiane il lavoro a tempo parziale non rappresenta una soluzione temporanea per risolvere i problemi di conciliazione durante la fase in cui sono più acuti per la giovane età dei figli. Infatti, se nei paesi scandinavi il part-time viene comunemente usato per conciliare lavoro e cura dei figli, tanto che gran parte delle madri, che prima della gravidanza lavorava a tempo pieno, rientra nel mercato del lavoro in una posizione part-time, in Italia questa posizione lavorativa è egualmente diffusa in tutte le fasi della formazione della famiglia, tanto che soltanto il 16% delle donne che tornano a lavorare dopo la nascita del primo figlio lo fanno a tempo parziale, una percentuale praticamente identica a quella precedente la gravidanza [Oecd 2005b]. E differenze simili si constatano per la nascita del secondo figlio. Si può concludere che se il lavoro part-time in Italia sembra essere più di natura permanente che non una forma flessibile di impiego per permettere alle donne di conciliare maternità e lavoro, ciò si deve alle difficoltà che le donne incontrano nell'ottenere dai datori di lavoro il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale e ancor più dal part-time al full time per motivi familiari.

2.3 *Le strategie di conciliazione: dai servizi pubblici agli aiuti intergenerazionali e retribuiti*

Le donne italiane che lavorano non riducono che in misura minima il tempo dedicato alle attività familiari, perché i loro partner non aumentano granché il loro contributo alle attività necessarie alla vita della famiglia [Saraceno 2003]. Infatti, benché tra le giovani generazioni si rilevino significativi mutamenti, i maschi italiani sono ancora quelli che dedicano minor tempo al lavoro di cura in Europa [Romano 2007]. Perciò, affinché il

tempo dedicato al sonno e alla cura di sé non si riduca eccessivamente, è indispensabile che per le donne l'aggravio dovuto ai figli sia almeno in parte compensato dal ricorso ad aiuti esterni, siano essi servizi pubblici o privati oppure aiuti intergenerazionali (le nonne).

Tutte le analisi comparative mettono in luce l'importanza della disponibilità di *childcare* formale e di congedi parentali per l'occupazione delle donne, in particolare di quelle poco istruite [Del Boca, Pasqua e Pronzato 2008; Saraceno 2003; Plantenga e Remery 2005; Oecd 2003]. Sotto questo punto di vista la posizione dell'Italia non è affatto brillante. Infatti, la percentuale di bambini sino a 3 anni che frequentano un asilo (pubblico o privato) è cresciuta dal 3% all'11%, ma resta ancora nettamente inferiore all'obiettivo del 33% fissato dalla Commissione europea e ai livelli raggiunti dalla maggioranza dei paesi europei, anche se vi sono notevoli differenze tra le regioni centro-settentrionali e quelle meridionali [Del Boca e Saraceno 2005]. La posizione dell'Italia è molto migliore per la frequenza delle scuole materne per i bambini da 3 a 6 anni, che con il 95% è tra le più alte in Europa [Plantenga e Remery 2005]. Ma la carenza di servizi per i primissimi anni di vita dei figli è critica perché può costringere a lasciare il lavoro e il rientro è molto più difficile. È stato stimato, infatti, che se la disponibilità di posti negli asili nido raggiungesse il 33%, il tasso di occupazione femminile potrebbe crescere di circa 7 punti percentuali [Del Boca 2006] ed altre stime giungono a risultati analoghi [Del Boca e Saraceno 2005].

Si è obiettato che in Italia i servizi di cura per i bambini piccolissimi sono scarsi perché è particolarmente diffusa l'opinione che questi bambini soffrirebbero del fatto che la mamma lavori [Oecd 2003], ma questa obiezione si fonda su un'indagine del 1994 e contrasta con l'indagine Istat [2007] sulle nascite condotta nel 2005, secondo la quale il 30% delle madri che non utilizza asili nido vorrebbe farlo, e con alcuni dati di fatto. Infatti, in particolare nel Centro-Nord, le domande di iscrizione agli asili nido sono molto superiori ai posti disponibili e per di più è largamente probabile che non pochi genitori siano scoraggiati dalla scarsità dei posti, dalle lunghe liste di attesa e dai costi, che anche per gli asili pubblici sono sempre più alti, in quanto il loro finanziamento grava su enti locali con bilanci sempre più difficili [Del Boca e Saraceno 2005]. Un altro aspetto che frena il ricorso agli asili pubblici è la rigidità degli orari (un problema molto serio anche per le scuole materne ed elementari), mentre l'alto costo limita l'uso di quelli privati.

Tabella 2.9. Uso regolare degli strumenti di conciliazione e condizione dopo la nascita di un figlio delle madri occupate prima

	Continua a lavorare	Ha smesso di lavorare	
	(a)	(b)	(a) - (b)
% uso nidi pubblici e privati			
- Nord	28,5	19,4	9,1
- Centro	29,7	23,8	5,9
- Sud	29,7	25,2	4,5
Totale	29,1	21,7	7,4
% ricorso a nonni			
- Nord	53,1	37,8	15,3
- Centro	49,5	31,5	18,0
- Sud	46,6	29,8	16,8
Totale	50,5	34,9	15,6
% aiuto del partner			
- Nord	36,1	33,3	2,8
- Centro	36,3	38,2	-1,9
- Sud	32,9	32,9	0,0
Totale	35,2	34,2	1,0

Fonte: indagine Isfol Plus 2005

Di fatto, in Italia gran parte dell'aiuto per la cura dei figli è prestato dalle reti parentali, in particolare dalle nonne, che vivono spesso vicino ai figli e alle figlie. Anche se l'aiuto dei genitori è molto più frequente quando le madri lavorano [Del Boca e Saraceno 2005], l'abbandono del lavoro dopo la maternità risulta più frequente proprio per le donne che meno hanno potuto contare sull'aiuto regolare dei nonni. Come mostra la tabella 2.9, ciò che fa la differenza tra le donne che continuano a lavorare dopo la nascita di un figlio e quelle che smettono è la possibilità di ricorrere regolarmente ai nonni, mentre le differenze sia nell'uso degli asili nido sia soprattutto nell'aiuto del partner sono minime. Un'indagine Istat [2006b] conferma che i problemi di conciliazione sono minori per le madri che possono usufruire delle reti di aiuto informale, che hanno orari e modalità più adatte alle esigenze delle lavoratrici. Il fatto che queste reti siano meno sviluppate nel Mezzogiorno ha reso più difficile alle donne meridionali conciliare responsabilità lavorative e familiari, contribuendo a ridurre la loro partecipazione al lavoro [Sabbadini 2003].

L'aiuto delle giovani nonne, che negli ultimi anni è stato importante anche per il sempre minore numero di nipoti, è però inevitabilmente destinato a esaurirsi. In primo luogo, una percentuale crescente di donne ultra-cinquantenni sarà ancora al lavoro quando le loro figlie diverranno madri e non avranno quindi molto tempo da dedicare ai nipoti. Inoltre, sulle donne in questa fascia di età graverà sempre più il faticoso compito di assistere la crescente fascia degli/delle ultra-ottantenni. Infatti, ancor meno che per i bambini piccoli, i servizi non ospedalieri di cura e assistenza per gli anziani fragili e non autosufficienti sono largamente al di sotto delle crescenti necessità, in quanto si stima che la percentuale di ultra-settantacinquenni residenti in casa di riposo non raggiunga il 3% e non presenti alcun segnale di aumento, anche perché negli ultimi quindici anni si è diffusa una particolare forma di assistenza domiciliare privata. Si tratta delle centinaia di migliaia di donne immigrate che lavorano come "badanti", spesso senza un regolare contratto di lavoro e quindi a basso costo per il mancato pagamento dei contributi sociali.

Si è stimato che quasi un anziano fragile su dieci sia assistito a domicilio da una persona (di regola una donna) immigrata in Italia per lo più da un paese dell'Europa orientale o dall'America Latina. Gran parte di costoro, anche qualora in possesso di adeguato permesso di soggiorno, non sono registrate presso gli istituti previdenziali e comunque quasi mai il loro orario di lavoro corrisponde a quello previsto dai contratti di lavoro. Pertanto il costo che le famiglie devono sostenere per una prestazione che per lo più di fatto copre l'intera giornata per l'intera settimana è nettamente inferiore a quello di un ricovero presso una casa di riposo, la cui frequenza perciò è andata addirittura diminuendo negli ultimi anni. Questa forma di assistenza per gli anziani è stata agevolata, oltre che dall'ampia offerta di donne immigrate disposte a svolgerla a tali condizioni economiche e di lavoro, anche dalla grande diffusione dell'assegno di accompagnamento, un sussidio per le persone non autosufficienti pari a circa 450 euro ed erogato senza alcun vincolo di reddito e di utilizzo, né alcun collegamento con il ricorso a servizi pubblici [Pavolini e Ranci 2008]. Se si considerano anche le altre centinaia di migliaia di immigrate che lavorano presso le famiglie italiane, ancor più frequentemente senza contratto di lavoro e quindi a costi ridotti, risulta che la recente forte immigrazione femminile ha dato un importante contributo all'aumento della partecipazione al lavoro delle donne italiane, in particolare di quelle istruite e di ceto medio-alto per ovvie ragioni economiche.

Nelle realtà meridionali, ove i livelli di reddito sono più bassi e le difficoltà delle donne di trovare lavoro maggiori, l'assegno di accompagnamento per gli anziani non autosufficienti può avere avuto, invece, l'effetto di disincentivare la partecipazione al lavoro delle donne meno istruite e meno qualificate, relegandole al ruolo di assistenza all'interno della famiglia. Anche se meno generosi per ammontare, i trasferimenti monetari alle famiglie per i figli minori possono aver avuto un effetto simile perché sono legati al livello dei redditi familiari: infatti, il lavoro (regolare) della madre potrebbe essere poco conveniente se comportasse la perdita o la riduzione dell'assegno per il nucleo familiare [Saraceno 2003]. Anche questo "effetto di scoraggiamento" è probabile sia stato più diffuso nel Mezzogiorno ove minori sono i livelli di reddito, mentre l'ammontare di tutti i trasferimenti monetari è uguale ovunque.

Infine, per quanto concerne la durata del congedo di maternità l'Italia risulta abbastanza generosa, ma con alcuni seri limiti. Infatti, il congedo di base è tra i più lunghi e copre l'80% della retribuzione, ma il congedo facoltativo è tra i più brevi e copre solo il 30% (contro il 42% della Francia e oltre il 50% dei paesi scandinavi), sicché la posizione dell'Italia risulta tra le peggiori. Infatti, se si pesa la durata del congedo parentale per il livello di sussidio, si ottiene il "congedo effettivo", un indice dell'importanza del congedo nella vita lavorativa, che pone l'Italia tra i paesi europei meno amichevoli verso le madri lavoratrici [Plantenga e Remery 2005]. Inoltre, occorre ricordare che le numerose lavoratrici indipendenti non godono di congedi e le collaboratrici solo recentemente hanno acquisito il diritto al congedo obbligatorio, ma non a quello facoltativo.

Di fatto, sia perché poco retribuito sia perché l'insicurezza del lavoro non lo consente, non usufruiscono del congedo facoltativo il 19% delle madri nelle regioni settentrionali e ben il 40% in quelle meridionali [Istat 2005]. Peraltro, va detto che una lunga durata del congedo obbligatorio per maternità può avere anche un effetto negativo sulla partecipazione al lavoro, perché può rendere obsolete le competenze professionali e ridurre l'attaccamento al lavoro. Infine, anche per il basso tasso di rimpiazzo, solo pochi padri (l'8%, quasi tutti nel pubblico impiego) e per periodi brevi utilizzano il congedo parentale entro i primi due anni di vita del bambino [Istat 2005], introdotto nel 2000 in ottemperanza a una direttiva europea senza prevedere il vincolo di uso da parte del padre come previsto nei paesi del Nord Europa [Saraceno 2003].

2.4 Occupazione femminile e fertilità

Negli ultimi quarant'anni in Italia all'aumento della partecipazione al lavoro delle donne si è accompagnata una continua riduzione della fertilità sicché l'Italia è diventata rapidamente uno dei paesi al mondo in cui più bassa è la fertilità. Ciò indubbiamente pone seri problemi per la riproduzione della società italiana, ma rischia anche di risuscitare antiche pulsioni nataliste e anti-occupazione delle donne, cui si può rispondere mostrando come attualmente la relazione tra occupazione delle donne e natalità sia molto più complessa di quanto possa far pensare il fatto che in Italia la caduta del livello di fecondità (sino a 1,35 figli per donna, tra i più bassi al mondo) ha accompagnato l'aumento della partecipazione al lavoro delle donne.

Infatti, il rapporto tra scelte in campo di fertilità e presenza sul mercato del lavoro delle donne è cambiato durante gli ultimi decenni. Mentre negli anni Settanta il tasso di fecondità era più alto nei paesi a bassa partecipazione al lavoro delle donne, attualmente la situazione è opposta: nei paesi ad elevata partecipazione femminile al lavoro (come

Danimarca, Finlandia, Gran Bretagna e Svezia) i tassi di fertilità sono maggiori di quelli riscontrati nei paesi a bassa partecipazione (Italia, Spagna e Grecia) [Del Boca 2003; Pronzato 2006; Jaumotte 2003]. Si può, dunque, pensare che in alcuni paesi le donne sono riuscite a conciliare meglio maternità e partecipazione al lavoro grazie alle caratteristiche del sistema economico e sociale e ad adeguate politiche pubbliche. D'altronde, in Italia dal 1995 al 2003 il numero medio di figli per donna è cresciuto di più nelle regioni in cui è più cresciuto anche il tasso di occupazione femminile.

Nei paesi nordici si riesce a combinare alta fertilità con elevata partecipazione al lavoro delle donne grazie a un felice insieme di politiche pubbliche, di condizioni economiche e di comportamenti sociali. Le (costose) politiche pubbliche comprendono una totale disponibilità di asili nido, una robusta rete di sostegni alla madre lavoratrice, generosi congedi parentali e diffuse opportunità di orari flessibili. Inoltre, hanno un ruolo rilevante gli elevati livelli di istruzione e di potere di acquisto (o di capacità fiscale), grazie proprio alla grande diffusione delle famiglie a due redditi. Si è stimato che, se l'istruzione delle donne (e relativi salari), i redditi familiari e i trasferimenti alle famiglie raggiungessero i livelli che si riscontrano in Francia, il tasso di fecondità in Italia crescerebbe sino a raggiungere quello dei paesi in cui oggi i tassi sono più alti [Pronzato 2006]. Infine, i paesi a più alta fertilità sono anche quelli in cui non solo i giovani lasciano prima la famiglia di origine, ma anche è più alta la percentuale di figli nati fuori del matrimonio [Oecd 2001]. Quindi, la fertilità è favorita non soltanto da un mercato del lavoro più favorevole verso i giovani, ma anche da norme sociali non familiste e da politiche pubbliche rivolte ai giovani almeno altrettanto generose di quelle per le famiglie [Pronzato 2006].

Più ambiguo, invece, è il ruolo svolto dal part-time, che è molto diffuso in alcuni paesi ad alta fertilità e poco diffuso in altri. Si è stimato che se le donne italiane avessero accesso alle stesse occasioni di lavoro part-time delle donne inglesi, la loro partecipazione crescerebbe al 52,5%, ma il loro tasso di fertilità scenderebbe dal 4,1 al 3,8 [Del Boca, Pasqua e Pronzato 2005]. Questo risultato può essere visto come la combinazione fra due fattori. In assenza di part-time, le donne sposate sono forzate a scegliere fra lavorare a tempo pieno o non lavorare. La crescita di una disponibilità di una terza opzione può ampliare la scelta, ma avere effetti ambigui sulla fertilità. Se le donne che non lavorano scelgono di lavorare part-time, la loro fertilità può anche calare, mentre se le donne che lavorano a tempo pieno scelgono il part-time la loro fertilità potrebbe crescere. L'effetto netto sulla fertilità dipenderebbe dalla grandezza di queste due tendenze.

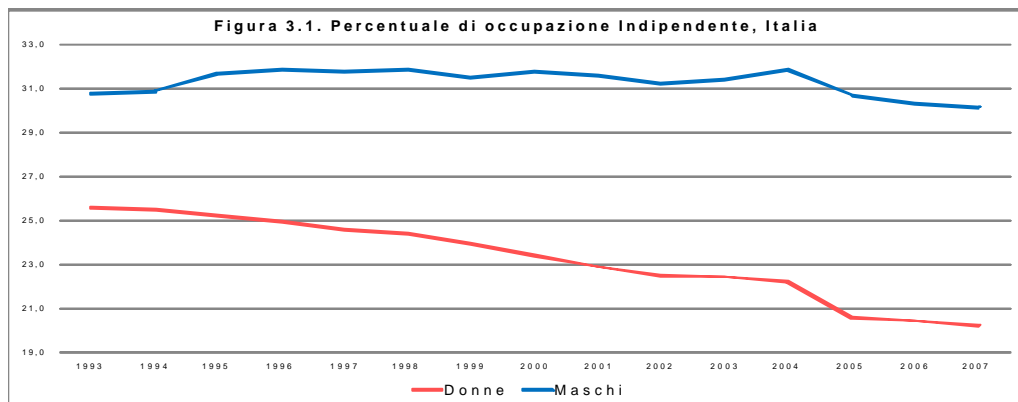
In conclusione, considerando i fattori che spiegano il successo dei paesi ad alta fecondità e alta partecipazione al lavoro delle donne, si può dire che in Italia fanno pochi figli sia le donne occupate, che dispongono di adeguati mezzi, ma sono povere di tempo per le difficoltà di conciliazione, sia quelle che non lavorano, che sono ricche di tempo per la cura dei figli, ma povere di risorse economiche per mantenerli [Tanturri 2008].

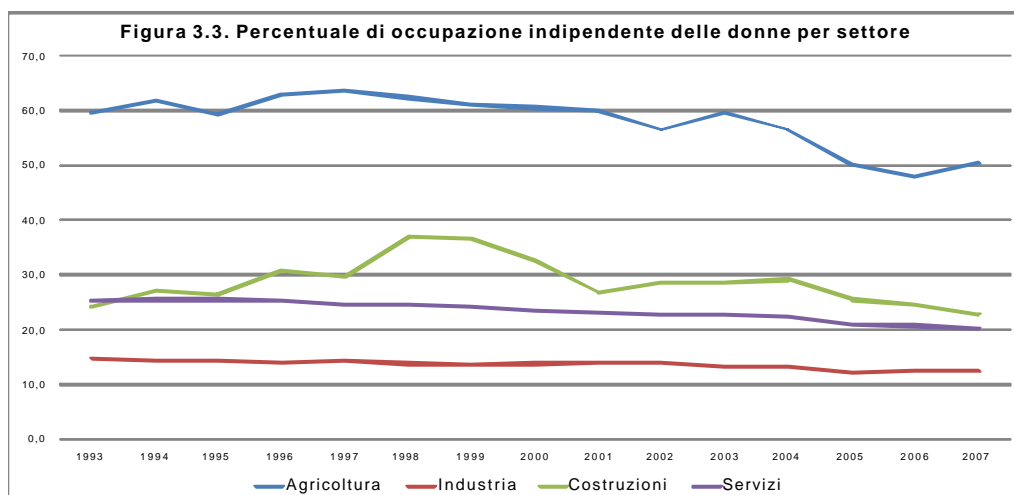
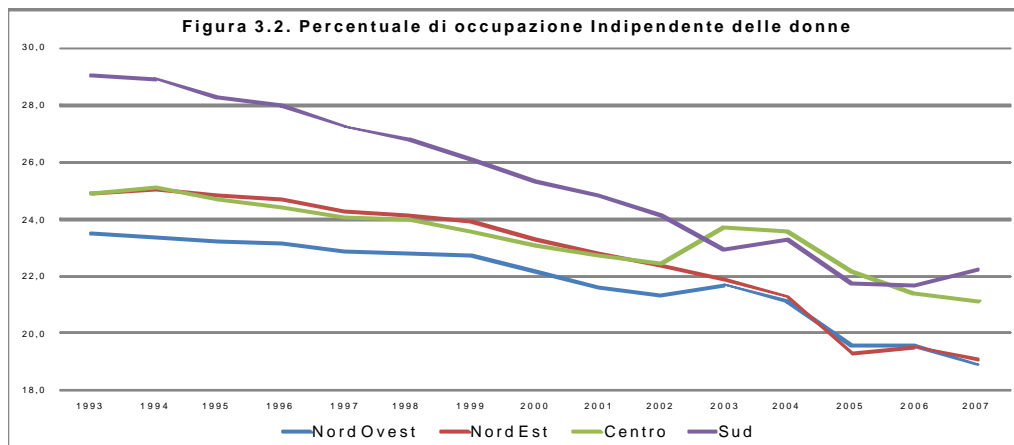
3. Le caratteristiche dell'occupazione femminile

3.1 Il lavoro indipendente: meno tradizionale e più professionale

Contrariamente a quanto si crede, negli ultimi quindi anni non vi è stata alcuna "fuga dal lavoro dipendente": infatti, la percentuale di occupazione indipendente, pur restando

la più elevata dei paesi sviluppati, è diminuita dal 29,3% del 1995 sino al 26,1% del 2007. Ancor meno noto è che l'intera riduzione di tale percentuale si deve alle donne: infatti, come mostra la figura 3.1, la percentuale di indipendenti tra i maschi, dopo essere un po' aumentata sin quasi al 32% a fine anni Novanta, ritorna ai valori iniziali di poco superiori al 30%, mentre tra le donne la riduzione è ininterrotta e nettissima: da poco più del 25% a poco più del 20%. In valore assoluto le donne indipendenti non sono diminuite, ma sono rimaste stabili intorno a 1.800.000, mentre tutto il fortissimo aumento dell'occupazione femminile (oltre 1.800.000 dal 1993 al 2007) è alle dipendenze. L'andamento è molto simile nelle diverse aree geografiche, poiché fa eccezione soltanto il Centro ove un leggero recupero negli ultimi anni porta la percentuale di donne indipendenti allo stesso più elevato livello del Mezzogiorno (figura 3.2). Se guardiamo ai grandi settori economici, la caduta del lavoro indipendente tra le donne appare un poco più contenuta, ma, a parte l'andamento altalenante delle costruzioni, la percentuale di donne indipendenti diminuisce senza interruzioni in ogni settore e soprattutto in agricoltura (meno 9 punti percentuali) e nei servizi (meno 5 punti percentuali) (figura 3.3). Questo andamento dovrebbe essere considerato un segnale positivo della crescita della struttura produttiva italiana, poiché i confronti internazionali mostrano che l'occupazione indipendente extra-agricola delle donne è correlata negativamente ai livelli di sviluppo economico, cioè è più bassa nei paesi con un più elevato prodotto interno lordo per capita [Oecd 2005]. L'Italia rimane, tuttavia, un paese *outlier*, poiché anche attualmente la percentuale di lavoro indipendente delle donne è troppo alta per il livello di reddito.





Alla contrazione (in termini relativi) dell'occupazione indipendente femminile si accompagna una sua profonda trasformazione, come si può vedere dalla tabella 3.1. Le donne italiane lavorano sempre meno come indipendenti soprattutto perché crollano le coadiuvanti familiari, che da quasi il 35% dell'occupazione indipendente e da oltre l'8% di quella totale nel 1993 scendono rispettivamente a poco più del 13% e a neppure il 3% nel 2006. Si riducono nettamente le socie di cooperative di lavoro, che nel 2006 sono ormai una nicchia marginale. Per contro, raddoppiano le percentuali rispetto sia all'occupazione indipendente sia a quella totale delle libere professioniste. Se aggiungiamo le collaboratrici e le prestatrici d'opera occasionali, figure non classificate nel 1993, l'area delle donne con attività professionali praticamente quadruplica la sua diffusione in termini relativi in meno di 15 anni. Più contenuti sono sia l'aumento delle percentuali di donne imprenditrici sia la riduzione delle percentuali di donne lavoratrici in proprio.

Tabella 3.1. Composizione dell'occupazione femminile indipendente

	1993	2006
--	------	------

	v.a. (000)	%	%	v.a. (000)	%	%
Imprenditori	50	2,9	0,7	67	3,6	0,7
Liberi professionisti	120	7,0	1,7	311	16,8	3,4
Collaboratori				231	12,5	2,6
Prestatori d'opera occasionali				54	2,9	0,6
Lavoratori in proprio	906	52,8	12,8	924	49,9	10,2
Soci di cooperativa di produzione	43	2,5	0,6	16	0,9	0,2
Coadiuvanti	596	34,7	8,4	248	13,4	2,7
INDIPENDENTI	1715	100,0	24,3	1851	100,0	20,5
Totale occupazione	7069		100,0	9049		100,0

Dunque, l'occupazione femminile indipendente si è ridotta soltanto perché è crollata la sua componente meno autonoma e più legata alla micro-impresa familiare in agricoltura, nel commercio e nell'artigianato. Per contro, è molto cresciuta la sua componente più autonoma, quella delle libere professioni, cui si sono aggiunte le nuove figure delle collaborazioni e dei lavori a progetto, parte delle quali, a prescindere dalla regolazione giuridica, presentano i tratti della libera professione e parte del lavoro dipendente instabile, come si dirà più avanti. Della vera e propria esplosione delle donne libere professioniste, reso possibile dalla forte crescita del settore dei servizi per le imprese e delle consulenze per i privati (tabella 3.2) e dalla sempre più alta istruzione delle donne occupate (tabella 3.3), si parla ancora abbastanza poco in un dibattito concentrato sull'imprenditoria femminile, che resta una componente marginale e soltanto in debole crescita nonostante le reiterate misure, nazionali e regionali, volte a sostenere la creazione di nuove imprese femminili.

Questa figura emergente di donne libere professioniste presenta caratteristiche molto nette: giovane età (quasi 8 su 10 hanno meno di 45 anni contro poco più della metà dei liberi professionisti maschi), elevato livello di istruzione (due su tre sono laureate contro la metà dei maschi) ed elevato livello professionale (quasi due su tre svolgono attività intellettuali contro metà dei maschi). Inoltre si concentrano molto più dei colleghi maschi nei servizi più innovativi e qualificati: quelli alle imprese e quelli formativi, sanitari e sociali, ma la loro distribuzione territoriale è solo di poco più marcata nelle regioni centro-settentrionali rispetto ai colleghi maschi. Si tratta soltanto di poco più del 3% dell'occupazione femminile, ma ne costituiscono senza dubbio una delle componenti più forti. Meno netti sono i tratti delle donne imprenditrici che comunque non raggiungono l'1% dell'occupazione femminile: più giovani e istruite dei maschi, ma di poco, più frequentemente operano nel settore della distribuzione commerciale e dei servizi alle imprese e gestiscono micro-impresе, senza alcuna specificità territoriale. Meno istruite e meno giovani sono invece le lavoratrici in proprio e soprattutto le coadiuvanti, una figura probabilmente destinata a un progressivo esaurimento. Delle collaboratrici si dirà tra le occupazioni instabili.

Tabella 3.2. Occupazione femminile per settori

	1993		2006	
	v.a. (000)	%	v.a. (000)	%
AGRICOLTURA	541	7,6	302	3,3
INDUSTRIA	1.611	22,8	1.516	16,7
Industria	1.528	21,6	1.418	15,7
Costruzioni e installazioni impianti	83	1,2	98	1,1
ALTRE ATTIVITÀ	4.918	69,6	7.231	79,9
Commercio	1.195	16,9	1.410	15,6
Alberghi e ristoranti	293	4,1	559	6,2

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

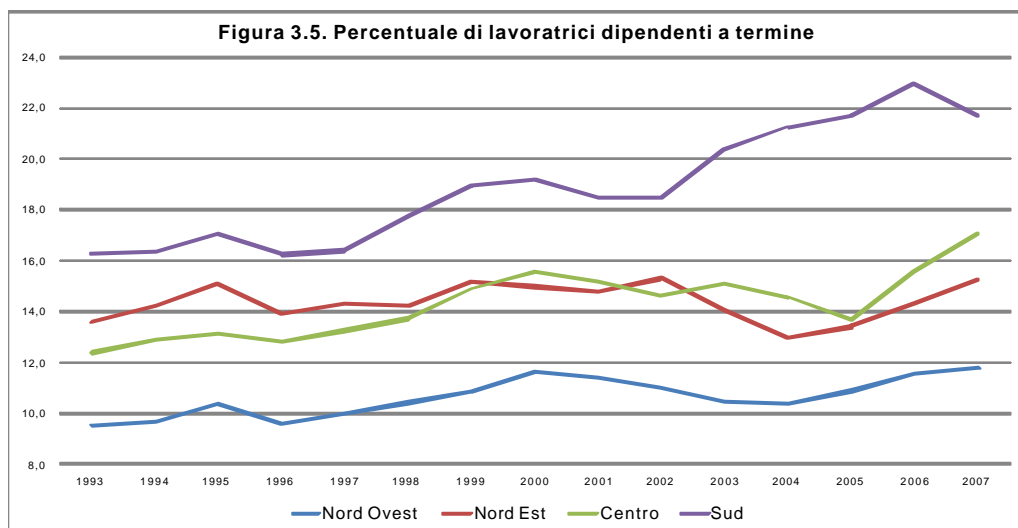
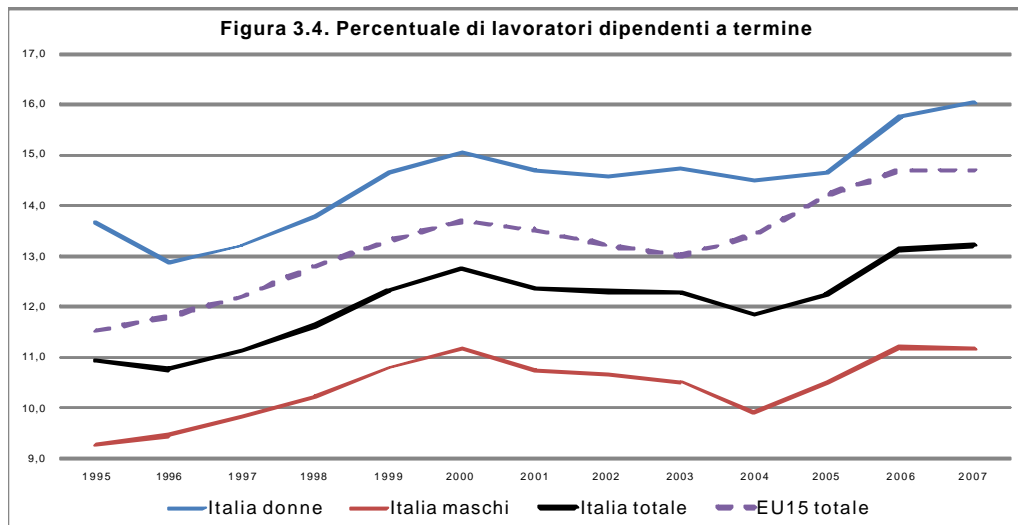
Trasporti e comunicazioni	178	2,5	280	3,1
Intermediazione monetaria e finanziaria	227	3,2	337	3,7
Servizi alle imprese ed altre attività professionali.	354	5,0	1.036	11,4
Pubblica amministrazione	557	7,9	477	5,3
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	1.604	22,7	2.225	24,6
Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	511	7,2	909	10,0
Totale	7.070	100,0	9.049	100,0

Tabella 3.3. Livello di istruzione delle donne occupate

	1993		2006	
	v.a. (000)	%	v.a. (000)	%
Licenza elementare	1.401	19,8	560	6,2
Licenza media	2.361	33,4	2.345	25,9
Qualifica professionale	615	8,7	757	8,4
Diploma accesso università	1.974	27,9	3.635	40,2
Laurea	717	10,1	1.750	19,3
	7.068	100,0	9.047	100,0

3.2 La polarizzazione tra stabilità e precarietà

Negli ultimi quindici anni all'interno dell'occupazione dipendente è parecchio cresciuta la componente precaria, anche se meno di quanto si crede e sempre al di sotto del livello medio EU15. Come mostra la figura 3.4, la percentuale di lavoratori a termine sull'occupazione dipendente in Italia segue il trend e persino l'andamento congiunturale della media europea, restando sempre un punto – un punto mezzo percentuale al di sotto. Anche le percentuali dei maschi e delle femmine in Italia seguono lo stesso andamento, ma la differenza a sfavore delle donne è molto forte e crescente sino a sfiorare i 5 punti percentuali dal 2005. Questo *gender gap* nella percentuale di dipendenti con contratti a termine è uno dei più alti in Europa, pertanto, se la percentuale dei maschi è nettamente inferiore alla media EU27 (11,2% contro 13,9% nel 2006), quella delle donne è invece sia pur di poco superiore (15,8% contro 14,9%). L'elevata e crescente diffusione dei lavori a termine tra le donne dipendenti in Italia si deve essenzialmente al Mezzogiorno: infatti, la percentuale di lavoratrici temporanee cresce notevolmente sino a sfiorare il 22% nelle regioni meridionali, mentre nelle altre regioni cresce più lentamente sino a raggiungere il 15-16% nel Nord-Est e nel Centro e il 12% nel Nord-Ovest (figura 3.5). Come per i maschi, i rapporti a termine sono molto più frequenti per le donne giovani e un poco più frequenti per le donne meno istruite e per quelle che svolgono lavori meno qualificati. Tuttavia, due segnali accentuano la penalizzazione delle donne: per le laureate che svolgono professioni intellettuali la percentuale di lavoro temporaneo è molto più alta che per i maschi e per le donne è nettamente minore la percentuale di lavori a termine a fini formativi, che assicurano un più facile passaggio a occupazioni a tempo indeterminato.



Come si è già visto, le donne sono anche molto più spesso dei maschi occupate come collaboratori, lavoratori a progetto e prestatori d'opera occasionali, le nuove figure che si caratterizzano per una regolazione giuridica simile a quella del lavoro indipendente, ma che di fatto sono molto spesso prossime a quelle del lavoro dipendente a termine, perché per oltre il 90% il committente è unico e per oltre il 60% l'organizzazione del lavoro, lungi dall'essere autonoma, dipende dal committente [Altieri 2006]. Nel 2006 il 3% delle donne lavorava in questa posizione (caratterizzata da un alto livello di istruzione e qualificazione professionale) contro meno dell'1,5% dei maschi, sicché, se sommiamo lavoro dipendente a tempo determinato, collaborazioni e prestazioni occasionali, la percentuale della componente instabile sull'occupazione totale raggiunge il 15,5% per le donne contro il 9,4% dei maschi. La probabilità delle donne di svolgere occupazioni giuridicamente instabili risulta molto maggiore rispetto ai maschi di quanto risulti dai dati

descrittivi finora presentati qualora si considerino le differenze di genere per età, livello di istruzione e situazione familiare (tabella A.3.1).

Tuttavia, se consideriamo, da un lato, che nel settore privato molti rapporti a tempo indeterminato hanno breve durata [Veneto Lavoro 2008; Mezzanzanica e Loveglio 2008] e nelle piccole imprese i dipendenti a tempo indeterminato non godono di grandi tutele e, dall'altro, che il settore pubblico, ove l'impiego è davvero garantito, occupa molte più donne che uomini, il quadro della penalizzazione delle donne per quanto riguarda la stabilità del lavoro risulta più articolato.

Il contributo dell'area pubblica all'occupazione femminile è stato rilevante fin dagli anni Ottanta sicché il tasso di femminilizzazione ha raggiunto il 60% nel pubblico impiego [Rella 2000] e il 50% nel settore pubblico allargato [Isfol 2005], un livello simile a quello di parecchi paesi sviluppati, mentre le donne costituiscono soltanto il 40% dell'occupazione totale. Perciò, quasi il 26% delle donne è stabilmente occupato nel settore pubblico contro meno del 18% dei maschi e, invece, oltre il 16% delle donne ha un lavoro instabile contro meno del 10% degli uomini, mentre la percentuale dei dipendenti privati a tempo indeterminato supera il 41% per le donne e raggiunge il 45% per i maschi e quella del lavoro indipendente tradizionale sfiora rispettivamente il 17% e il 28%. Tenendo conto che liberi professionisti e lavoratori in proprio presentano una stabilità occupazionale simile a quella dei dipendenti a tempo indeterminato, possiamo concludere che dal punto di vista della sicurezza del posto di lavoro le donne sono "polarizzate" tra oltre un quarto di "garantite" e oltre il 16% di precarie, mentre gli uomini sono più concentrati per oltre il 72% in una posizione intermedia contro meno del 18% di "garantiti" e neppure il 10% di precari (elaborazioni su dati dell'indagine Isfol Plus 2005). A rendere, tuttavia, più squilibrata la polarizzazione dell'occupazione femminile occorre ricordare che le donne corrono un maggiore rischio di lavorare in nero, poiché il loro tasso di irregolarità supera il 14% contro neppure l'11% dei maschi [Isfol 2007].

Per concludere, si può ricordare come il settore pubblico sia nettamente il maggior datore di lavoro per le donne laureate (quasi il 54%) e per le professioni intellettuali (oltre il 68%) e tecniche (oltre il 55%). Sono livelli di gran lunga (20-30 punti percentuali) superiori a quelli dei maschi a indicare la scarsa domanda di lavoro femminile qualificato da parte delle imprese private. Inoltre, il ruolo del pubblico è decisivo per creare occupazione femminile anche nel Mezzogiorno: la percentuale di donne occupate nel settore pubblico supera il 36% nel Sud e sfiora addirittura il 47% nelle Isole. Quindi, in queste regioni la domanda di lavoro femminile è molto scarsa anche per i livelli professionali meno qualificati.

3.3 *La segregazione orizzontale*

La segregazione orizzontale riguarda sia i settori economici (agricoltura, costruzioni, commercio, ecc.), sia le occupazioni (professioni intellettuali, tecnici, impiegati, addetti ai servizi e alla vendita, operai specializzati, ecc.), ma ha attenzione solo alla concentrazione in settori od occupazioni differenti senza alcuna valutazione sulla loro diversa desiderabilità. Siccome, però, le donne sono una minoranza dell'occupazione, è implicito il presupposto che una loro maggiore concentrazione in poche aree non può

che essere a loro svantaggio. Inoltre, un'alta concentrazione limita comunque le possibilità di scelta delle donne. Perciò, anche una riduzione della segregazione orizzontale è considerata positiva per la condizione femminile.

Nei paesi sviluppati in cui le donne hanno raggiunto un elevato livello di occupazione, l'espansione dell'occupazione femminile è avvenuta in larga misura grazie a una crescente domanda per attività considerate tipicamente femminili: dalle insegnanti alle infermiere, dalle cameriere alle commesse, dalle impiegate ai medici. La conseguenza è stata una crescente segregazione, cioè una sempre maggiore concentrazione delle donne in settori od occupazioni dove sono dominanti senza che fosse seriamente intaccata la loro esclusione da quelli "maschili". Il *trade off* o contrappasso tra alta occupazione e alta segregazione è chiaramente messo in luce dalla relazione *cross-national* tra tasso di occupazione femminile e indice di dissomiglianza²: alla fine degli anni Novanta i paesi all'avanguardia per l'occupazione delle donne (Svezia, Danimarca, Finlandia) presentano i più alti valori dell'indice di segregazione, mentre quelli più bassi si ritrovano nei paesi a più bassa occupazione femminile, come Grecia e Italia [Oecd 2002, Reyneri 2005]. Anche all'inizio del nuovo secolo l'Italia è il paese EU15 con la più bassa segregazione settoriale e occupazionale delle donne (tabella 3.5).

Tabella 3.4. Segregazione settoriale e occupazionale per genere

	Segregazione settoriale						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU27	16,9	17,0	17,1	17,4	17,8	17,8	18,1
EU15	17,7	17,7	17,8	18,0	18,1	18,1	18,3
Italia	15,2	15,2	15,4	15,7	17,8	17,9	17,8
	Segregazione occupazionale						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU27	24,4	24,4	24,5	24,7	24,7	24,9	24,9
EU15	25,0	25,1	25,1	25,3	25,4	25,4	25,4
Italia	21,6	21,9	21,8	22,3	23,3	23,9	23,7

Interruzione della serie storica

La segregazione settoriale è calcolata utilizzando il tasso medio nazionale di occupazione maschile e femminile applicato ai settori economici: si sommano le differenze per ottenere la differenza per genere totale espressa in percentuale sull'occupazione totale (classificazione NACE)

La segregazione occupazionale è calcolata utilizzando il tasso medio nazionale di occupazione maschile e femminile applicato ad alcune mansioni e settori: si sommano le differenze per ottenere la differenza per genere totale espressa in percentuale sull'occupazione totale (classificazione Isco)

Fonte: Commissione Europea su dati EU labour force survey

Nel rapporto del 1999 l'Istat spiegava la bassa segregazione per genere proprio con la scarsa occupazione femminile in Italia, dovuta allo scarso sviluppo di settori a prevalente presenza femminile, quali i servizi personali e alle famiglie, e alla minor diffusione del part-time, ma occorrerebbe aggiungere anche la bassa natalità e il relativamente elevato livello di istruzione delle donne occupate, poiché in tutti i paesi la segregazione per genere è più alta per le persone meno istruite e per quelle con figli [Oecd 2002] e in Italia i divari per livello di istruzione sono particolarmente elevati, come rivela la tabella 3.5. Dunque, la scarsa natalità e l'ancor forte esclusione dal lavoro delle donne poco istruite possono spiegare perché in Italia la segregazione settoriale e occupazionale, in lieve calo negli anni

² L'indice di dissomiglianza rappresenta la proporzione di donne (o di uomini) che dovrebbe cambiare settore od occupazione perché vi sia un'uguale distribuzione per genere in ogni settore od occupazione

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

Novanta, negli ultimi anni è stabile o cresce di pochissimo, nonostante l'aumento dell'occupazione femminile.³ L'Italia continua ad essere uno dei paesi sviluppati con la minore segregazione occupazionale delle donne soprattutto perché le donne poco istruite restano ancora per lo più escluse dal mercato del lavoro e perché il part-time, pur in netta crescita, resta ancora relativamente poco diffuso. Ciò non toglie che il *sex typing*, cioè la caratterizzazione di genere, sia molto rilevante anche in Italia. Nel 2006 su 121 occupazioni classificate dall'indagine Istat sulle forze di lavoro soltanto 27 avevano una presenza abbastanza equilibrata per genere (40-60%), mentre ben 73 e 27 avevano una presenza superiore al 60% rispettivamente di maschi e di donne.

³ Non inganni il netto aumento che risulta dai dati delle tabelle 3.4 e 3.5., poiché è in larga misura dovuto ai mutamenti nelle rilevazioni dell'Indagine sulle forze di lavoro dal 2004.

Tabella 3.5. Indice di dissimilarità, Italia

Segregazione settoriale *					
	totale	laureati	diplomati	licenza media	licenza elementare
1993	0,26	0,28	0,23	0,23	0,28
2006	0,33	0,20	0,28	0,33	0,36
Segregazione occupazionale **					
	totale	laureati	diplomati	licenza media	licenza elementare
1993	0,28	0,11	0,17	0,29	0,26
2006	0,36	0,19	0,21	0,26	0,33

* 12 settori Nace

** 9 occupazioni Isco

3.4 Il tetto di cristallo

La segregazione occupazionale per genere non distingue se le donne o gli uomini si concentrano in attività “cattive” o “buone”, perciò il fatto che sia scarsa non vuole affatto dire che in Italia le donne siano poco penalizzate rispetto ai maschi per quanto riguarda la qualità dei posti di lavoro. Poiché le donne occupate sono ormai molto più istruite dei maschi (quasi il 19% di laureate contro poco più del 12% dei maschi e oltre il 49% di diplomate contro neppure il 43%), non è sufficiente comparare la distribuzione dei livelli professionali per genere, ma occorre tener conto dei diversi livelli di istruzione per valutare la segregazione verticale cui sono ancora soggette le donne.

Tabella 3.6. Distribuzione dei livelli professionali per livello di istruzione, Italia

2006	elementari		medie		diploma		laurea	
	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi
Imprenditori e dirigenti		4,6	3,0	4,1	3,0	6,6	3,5	11,0
Professioni intellettuali	0,2	0,2	0,5	0,5	4,1	4,3	47,2	51,9
Tecnici	2,1	1,8	8,0	6,9	35,6	30,7	32,3	23,7
Impiegati esecutivi	2,0	2,3	8,5	5,6	23,9	10,0	9,1	5,3
Addetti vendite	25,9	9,0	35,1	13,5	20,2	13,4	5,0	3,3
Operai specializzati	21,7	46,9	15,6	38,0	4,1	18,4	0,7	1,9
Operai semi-qualificati	8,1	15,7	8,6	18,3	2,7	9,7	0,4	0,7
Personale non qualificato	36,1	19,3	20,7	11,5	6,2	4,6	1,6	1,1
Militari		0,2	0,0	1,7	0,1	2,5	0,0	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1993	elementari		medie		diploma		laurea	
	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi
Imprenditori e dirigenti	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	1,0	3,3	13,6
Professioni intellettuali	0,1	0,1	0,3	0,4	3,1	3,0	66,5	60,3
Tecnici	3,0	1,8	15,7	8,0	48,6	44,4	19,2	15,1
Impiegati esecutivi	4,3	3,7	17,8	8,6	29,6	21,0	5,7	3,9
Addetti vendite	27,4	12,7	27,9	16,9	12,2	12,0	3,4	3,2
Operai specializzati	30,7	49,5	16,8	40,2	2,8	10,5	0,6	2,2
Operai semi-qualificati	8,4	15,8	6,9	14,4	0,7	4,4	0,2	1,0
Personale non qualificato	25,9	16,3	14,4	11,3	2,8	3,6	1,1	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La tabella 3.6 mostra che in Italia donne e uomini con egual livello di istruzione occupano posizioni lavorative molto diverse per livello di qualificazione professionale. Nel 2006 i laureati raggiungono posizioni dirigenziali e intellettuali molto più spesso delle

laureate, molte delle quali occupano posizioni tecniche e impiegatizie. Tra coloro che sono in possesso di un diploma, i maschi sono sovra-rappresentati tra i dirigenti e nei lavori operai specializzati e qualificati, mentre le donne si concentrano tra le impiegate e le addette alle vendite e ai servizi alla persona. Molto classica è la differenza di genere per chi ha soltanto la licenza media o elementare: le donne sono sovra-rappresentate tra le addette alle vendite e le occupazioni elementari, più diffuse nel terziario, mentre i maschi si concentrano nelle attività operaie specializzate o semi-qualificate, tipiche dell'industria. In termini relativi non si notano grandi differenze rispetto al 1993. Tuttavia, questi confronti potrebbero essere inficiati dalla minore anzianità lavorativa delle donne, che sono mediamente più giovani, oltre che dal diverso indirizzo degli studi. Per il secondo aspetto, non resta che rinviare alle ricerche sugli sbocchi occupazionali dei laureati e dei diplomati, che mettono costantemente in evidenza lo svantaggio delle donne, soprattutto nei percorsi di studio in cui sono più presenti [AlmaLaurea 2007; Franchi 2005; Sabbadini 2004]. Per il primo si è tentato di vedere quale probabilità di accesso alle professioni più elevate hanno le laureate e le diplomate rispetto ai loro colleghi maschi, tenendo conto delle differenze di età e di situazione familiare, oltre che di quelle territoriali e settoriali. Come mostra la tabella 3.7, le donne risultano sempre penalizzate e la penalizzazione è particolarmente forte per le laureate, per le quali probabilmente gioca in modo decisivo la maggiore difficoltà di raggiungere posizioni che comportano dirigere altre persone.

Tabella 3. 7. Probabilità di raggiungere posizioni lavorative elevate (regressioni logistiche binarie)

	Coefficienti per le donne (categoria di riferimento: maschi)	
	1993	2006
Laureate/i	-0,71***	-0,63***
Diplomate/i	-0,12***	-0,32***

Controllato per ripartizione geografica, età, stato civile, settore
Posizioni: Isco 1-2 per laureati; Isco 1-3 per diplomati

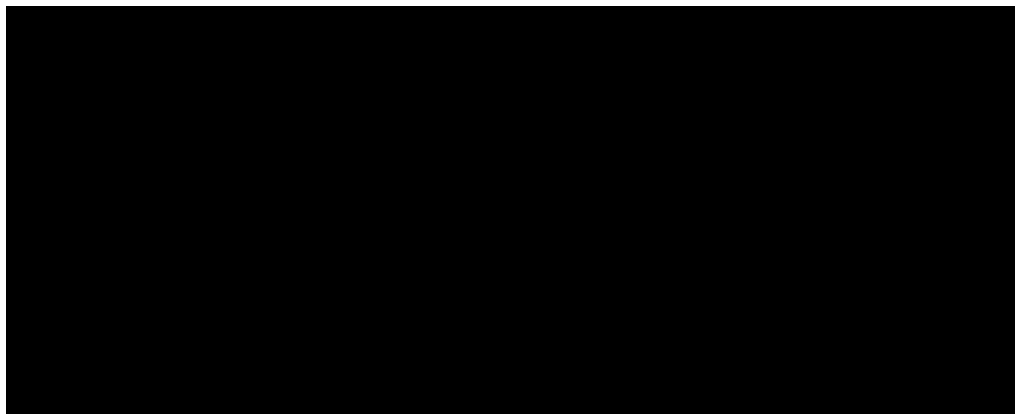
Infatti, in tutti i paesi molto minore è la percentuale di donne che occupano posizioni direttive e che esercitano un ruolo di supervisione, cioè guidano altri lavoratori e intervengono sulla loro retribuzione e sulle loro possibilità di promozione [Oecd 2002]. L'Italia sembra in linea con quanto accade in Europa: le donne con ruoli manageriali o di supervisione erano nel 2002 il 5,7% contro il 14,2% dei maschi a fronte di una media EU15 pari a 12,9% per le donne e a 23,9% per i maschi [European Commission 2002]. In Italia il fatto che nei ministeri, in magistratura, nella scuola, nell'università e nelle amministrazioni locali la percentuale di donne diminuisca progressivamente al salire dei livelli gerarchici potrebbe dipendere in larga misura dalla natura burocratica di queste organizzazioni, in cui l'anzianità di servizio è una componente essenziale della carriera e le donne ne hanno ancora molto meno degli uomini. Nei ministeri e negli enti locali, ad esempio, la percentuale di donne tra i dirigenti è pari alla metà di quella sull'occupazione totale [Cnel 2003] e situazioni simili si trovano in altri settori del pubblico impiego [Sabbadini 2004]. Per avere una valutazione più corretta bisognerebbe vedere i percorsi di carriera di maschi e femmine entrati contemporaneamente in una grande organizzazione oppure attendere che la presenza femminile si assesti. Tuttavia, alcuni studi di caso [Sala 2003] indicano situazioni di svantaggio nella carriera per le donne superiori a quelle del momento dell'ingresso nell'occupazione.

Per almeno due motivi “fare carriera” per le donne è più difficile che essere assunte. In primo luogo, anche nei contesti lavorativi più flessibili del terziario e del pubblico impiego, le carriere continuano a richiedere alti investimenti di tempo (orari senza limite, impegni senza preavviso, ecc.) e di disponibilità (in particolare alla mobilità geografica) che mal si conciliano con il modello della doppia presenza. Un recente studio condotto in alcuni paesi europei ha mostrato che le donne senza figli non fanno più carriera di quelle con, poiché le imprese tendono a non investire nella carriera anche delle donne senza responsabilità familiari nel timore che possano averle in futuro [Oecd 2002]. Inoltre, se i modi di reclutamento sono spesso formalizzati e sottratti alla discrezionalità del selezionatore, i meccanismi di progressione di carriera persino nelle organizzazioni più burocratiche, come il pubblico impiego, dipendono in larga misura dalla cooptazione e dalle cerchie di relazioni sociali, le “cordate”. Le donne hanno maggiori difficoltà ad entrare nei clan interni alle organizzazioni e nelle reti informali. Non si tratta tanto di ritenere le donne meno in grado di avere relazioni personali a fini strumentali, quanto di ricordare che le donne sono le “ultime venute”. Si trovano perciò a dover essere valutate di regola da superiori uomini, che anche tendono a seguire criteri di “affinità elettive” in scelte che implicano spesso elementi non valutabili, come la fiducia. E le reti sociali consolidate non possono che essere maschili, poiché per tradizione le posizioni di potere nelle imprese, nelle banche, nei ministeri, nelle università sono occupate da uomini [Sala 2003]. E dunque possibile che si verifichi una situazione schizofrenica, per cui le organizzazioni reclutano sempre più donne, anche a livelli di ingresso qualificati data l’alta istruzione, ma ne bloccano la carriera ai gradini iniziali. A una segregazione occupazionale decrescente si può accompagnare una permanente segregazione verticale.

4. I differenziali retributivi di genere

4.1 Il minore gender pay gap in Europa?

Secondo le rilevazioni Eurostat e studi recenti [Plantenga e Remery 2006, O’Dorchai 2008] l’Italia risulta agli ultimi posti tra i paesi europei per quanto riguarda le differenze di retribuzione tra uomini e donne occupati alle dipendenze, come mostra la figura 4.1 che presenta l’andamento della differenza tra la retribuzione lorda oraria degli uomini e quella delle donne come percentuale della retribuzione lorda oraria degli uomini per i lavoratori dipendenti che lavorano più di 15 ore alla settimana. Anche l’ultimo dato disponibile, quello del 2005 conferma questa posizione, poiché con un valore, pur in leggero aumento del 9%, l’Italia figura al quint’ultimo posto sui 27 paesi dell’Unione Europea, che raggiunge un valore medio del 15%, mentre i paesi con i maggiori divari a sfavore delle donne (Germania, Gran Bretagna, Finlandia e un paio di paesi dell’Est) superano il 20%. Ciò potrebbe spiegare come mai in Italia il dibattito sulla penalizzazione retributiva delle donne sia quasi assente e persino i sindacati vi dedichino scarsa attenzione nelle loro rivendicazioni [Plantenga e Remery 2006].



Tuttavia, questa posizione è soltanto apparentemente poco penalizzante per le donne italiane, perché si deve in larghissima misura a un effetto di composizione dell'occupazione. Infatti, il differenziale retributivo di genere è basso non solo in Italia, ma in tutti i paesi con una scarsa occupazione femminile, perché in questi paesi, tra le donne occupate, relativamente poche sono quelle poco retribuite perché poco istruite. Invece, nei paesi ad alta occupazione femminile anche un'elevata proporzione di donne poco istruite sono occupate e quindi il *gender pay gap* tende a essere più ampio, a parità di altre condizioni [Oecd 2002]. Infatti, l'indice che colloca l'Italia in posizione abbastanza favorevole alle donne è un valore grezzo, che non tiene conto della composizione dell'occupazione che può essere anche molto diversa da un paese all'altro.

Già distinguendo tra settore privato e pubblico risulta che l'ottima posizione dell'Italia si deve in larga misura alla quasi assenza di divari retributivi nel settore pubblico, mentre in quello privato la distanza dai paesi con elevati *gender pay gap* è abbastanza ridotta. Come mostra la tabella 4.1, in Italia nel settore pubblico le differenze di retribuzione per genere sono praticamente nulle grazie probabilmente alla forte femminilizzazione di alcuni comparti ad elevata retribuzione quali la scuola e la sanità, mentre nel settore privato, che pure occupa relativamente poche donne a basso livello di istruzione, le differenze sono molto più prossime a quelle degli altri paesi europei di quanto suggerissero i dati medi. A un esito simile si giunge qualora si distinguano i lavoratori e le lavoratrici per livello di istruzione. La tabella 4.2. rivela, infatti, che i differenziali retributivi di genere dell'Italia se sono distinti per livello di istruzione non sono poi molto più bassi di quelli di altri paesi europei.

Tabella 4.1. Differenze tra la retribuzione lorda oraria delle donne e quella dei maschi come percentuale della retribuzione oraria lorda dei maschi (per i lavoratori dipendenti) secondo il settore

	Italia	Germania	Danimarca	Spagna	Francia	Olanda	Svezia	Gran Bretagna
1995								
settore privato	16	26	15	22	20	28	15	32
settore pubblico	3	15	14	8	11	21	18	19
1998								
settore privato	15	28	13	23	20	26	17	29
settore pubblico	2	13	10	12	10	19	18	20
2001								

settore privato	16	25	16	25	24	16	27
settore pubblico	1	18	13	4	19	18	14

Fonte: Eurostat

Tabella 4.2. Differenze tra la retribuzione lorda oraria delle donne e quella dei maschi come percentuale della retribuzione oraria loda dei maschi (per i lavoratori dipendenti) secondo il livello di istruzione

	Italia	Germania	Danimarca	Spagna	Svezia	Irlanda
1999						
basso	15	15	8	24	14	30
medio	9	16	14	14	16	25
alto	13	18	15	21	24	17
2001						
basso	11	24	12	26	14	20
medio	10	17	13	23	16	21
alto	13	20	19	23	24	17

Fonte: Eurostat

Approfondendo ulteriormente l'analisi, Pissarides *et al.* [2005] hanno corretto le stime delle differenze retributive di genere tenendo conto della diversa composizione dell'occupazione per livello di istruzione, durata della presenza nel mercato del lavoro, livello di qualificazione professionale, durata dell'occupazione, settore pubblico/privato, tipo di contratto, orario di lavoro settimanale e hanno trovato che la stima "corretta" del *gender pay gap* pone l'Italia sui livelli dell'Europa continentale (Germania in particolare), molto inferiori a quelli della Gran Bretagna e degli altri paesi mediterranei, ma superiori a quelli dei paesi nordici. Altri studi [Oecd 2002; O'Dorchai 2008] hanno decomposto i differenziali retributivi per genere tra la parte che risulta spiegabile dalle differenti caratteristiche personali e occupazionali (dal livello di istruzione all'età, dalla situazione familiare all'esperienza lavorativa, dal settore di attività economica al livello di qualificazione professionale, dal tipo di contratto alla dimensione dell'impresa) e la parte residua, che può essere considerata il frutto o di eterogeneità nelle caratteristiche non osservate o di pratiche discriminatorie. In entrambi gli studi l'Italia è tra i (pochi) paesi europei in cui le caratteristiche osservate non hanno alcun ruolo nello spiegare le differenze grezze di retribuzione, che vanno quindi attribuite a pura discriminazione, poiché non si può pensare le caratteristiche non osservate siano così significativamente distribuite in modo diverso tra i maschi e le femmine. E secondo i dati dell'indagine Isfol Plus 2005 a fronte di una divario a favore degli uomini del 27%, le diverse caratteristiche spiegano il 9%, mentre ben il 18% andrebbe attribuito alla vera e propria discriminazione.

Si può, perciò, concludere che la relativamente scarsa penalizzazione retributiva delle donne in Italia è solo apparente, perché i bassi valori dell'indice grezzo che compaiono in tutti i rapporti europei sono dovuti in larghissima misura alla scarsissima partecipazione al lavoro delle donne poco istruite. Al contrario, le analisi più approfondite mettono in luce che in Italia le differenze retributive di genere sono dovute più a un "effetto discriminazione" che non alle diverse caratteristiche personali e dei posti di lavoro occupati. E si deve aggiungere, infine, che queste analisi comparative sono limitate all'occupazione dipendente, che negli altri paesi copre l'enorme maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici, mentre in Italia è importante l'occupazione indipendente per la quale non si dispone di analisi comparative. Lo scarso interesse nel dibattito pubblico per la penalizzazione retributiva delle donne, dunque, non si giustifica affatto.

4.2 *Quali donne sono più penalizzate in Italia?*

Nella maggior parte dei paesi europei i differenziali retributivi tra le donne con figli e quelle senza sono abbastanza piccoli, anzi in alcuni paesi gli indici grezzi rilevano un leggero vantaggio per le madri, che peraltro scompaiono se si considerano alcune caratteristiche delle madri: più elevato livello di istruzione, più lunga esperienza lavorativa e maggior presenza in settori a maggiore retribuzione, quali la scuola e la pubblica amministrazione. Ciò indica che la discriminazione retributiva non colpisce in particolare le madri, ma tutte le donne in quanto potenziali madri [O'Dorchaí 2008]. L'Italia risulta inclusa tra i paesi in cui risulta un leggero vantaggio per le madri e ben si comprende tenuto conto delle differenze nelle caratteristiche delle donne occupate con e senza figli. Analogo esito risulta dall'indagine Isfol Plus 2005.

Le analisi condotte solo sul caso italiano [Istat 2005; Rustichelli 2005; Isfol 2005; Addabbo e Favaro 2006] confermano ovviamente che le donne sono meno penalizzate se lavorano nel settore pubblico e mostrano che i differenziali retributivi per genere sono più ampi sia per i livelli più bassi dell'istruzione che per quelli più alti. Oltre che nelle professioni più qualificate, meglio retribuite e soprattutto con compiti di supervisione, il divario è più ampio nelle regioni del Nord a più alto reddito, ove è più probabile che i maschi accedano a forme di remunerazione extra-contrattuali. Al crescere dell'età le retribuzioni degli uomini crescono più velocemente di quelle delle donne, a causa probabilmente dei percorsi più frammentati delle donne. Per contro, il profilo della retribuzione secondo l'anzianità di servizio è più dinamico per le donne, probabilmente perché le (poche) donne con elevata anzianità aziendale sono anche quelle che più hanno investito nella carriera. I tentativi di delineare delle tendenze [Isfol 2007] giungono a risultati diversi. Per i lavoratori dipendenti iscritti all'Inps il differenziale retributivo (a parità di alcune variabili di controllo, ma non dell'istruzione) dal 1998 al 2002 mostra una lieve flessione; invece, i differenziali di reddito (controllati anche per livello di istruzione) presentano una tendenza ad accentuarsi negli ultimi anni.

Bibliografia

Addabbo, T. e Favaro, D.

2006 *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in Isfol (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma.

AlmaLaurea (a cura di)

2007 *IX Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati*, Bologna, Il Mulino.

Altieri, G

2006 *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto: cosa cambia nel mercato del lavoro italiano*, in Pallini, M. (a cura di) *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, Il Mulino.

Bernardi, F.

1999 *Donne fra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*, Milano, FrancoAngeli.

Cnel

2003-2006 *Rapporto sul mercato del lavoro*, Roma.

Del Boca, D.

2001 *L'offerta di lavoro*, in Brucchi Luchino (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

2002 *The effect of childcare and part-time opportunities on participation and fertility decisions*, Iza, n. 427.

2006 *The mismatch between employment and childcare in Italy: the impact of rationing*, Working paper Child, n.8.

Del Boca, D., Pasqua, S. e Pronzato, C.

2005 *Employment and fertility in Italy, France and the U.K.*, in «Labour», vol. 4.

2008 *Market work and motherhood decisions in contexts*, Iza, Discussion paper n. 3303.

Del Boca, D. e Saraceno, C.

2005 *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in «Economia e lavoro», a. XXXIX, n. 1, gennaio-aprile.

European commission

2002 *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy*, Brussels.

Franchi, M.

2005 *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Roma, Donzelli.

Isfol

2005 *Rapporto di ricerca PLUS 2005*, Soveria Mannelli, Rubettino Editore.

2007 *Rapporto 2007*, Soveria Mannelli, Rubettino Editore.

Istat

2003-2006 *Rapporto annuale*, Roma

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

- 2006b *Avere un figlio in Italia*, Roma, collana Informazioni n. 32.
2006 *Essere madri in Italia*, Roma.
- Jaumotte, F.
2003 *Female labour force participation: past trends and main determinants in Oecd countries*, Oecd Economic Department Working Papers, n. 376.
- Mezzanzanica, M. e Loveglio, P.
2007 *Numeri al lavoro. Il sistema statistico del mercato del lavoro: metodologie e modelli di analisi*, Milano, FrancoAngeli.
- O'Dorchai, S.
2008 *Pay inequality in 25 European countries*, Working Paper, n. 08-06.RS, Dulbea.
- Oecd
1999-2008 *Employment Outlook*, Parigi.
2005b *Society at glance*, Parigi.
2007 *Babies and Bosses. Reconciling work and family life*, Parigi.
- Pacelli, L. Pasqua, S. e Villosio, C.
2008 *What does the stork bring to women's working career?*, LABORatorio R. Revelli WP N. 58, 2007.
- Pavolini, E. e Ranci, C.
2009 *Crisis and transformation of the Italian care model: beyond familism?*, paper non pubblicato.
- Pissarides, C. et al.
2004 *Women in the labour force: How well is Europe doing?*, in Boeri, T., Del Boca, D. e Pissarides, C. (eds.), *Women at work: an economic perspective*, Oxford, Oxford University Press.
- Plantenga, J. e Remery, C.
2005 *Reconciliation of work and private life. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, European Commission: Office for Official Publications of the European Communities.
2006 *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of European countries*, Luxembourg, European Commission: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pronzato, C.
2005 *Donne in Europa tra lavoro e famiglia*, in «Economia e lavoro», a. XL, n. 3, settembre dicembre.
- Rella, P.

- 2000 *Le donne nel pubblico impiego*, in «Economia e lavoro», a. XXXIV, n. 3.
- Reyneri
2005 *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, vol. I.
2007 *Lavori e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Matelica, Halley editrice.
- Romano, M. C.
2006 *I tempi della vita quotidiana*, Roma, Istat.
- Rosina, A. e Saraceno, C.
2007 *Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile*, in «Economia e Società», n. 2.
- Rustichelli, E.
2005 *I differenziali retributivi di genere*, in Battistoni, L. (a cura di), *I numeri delle donne*, Roma, Quaderni Spinn.
- Sabbadini, L. L.
2004 *Come cambia la vita delle donne*, Roma, Ministero delle pari opportunità.
- Sala, E.
2003 *All'interno della scatola nera. Uno studio sulle carriere di donne e uomini ai vertici delle aziende*, in «Polis», n. 2.
- Samek Lodovici, M. e Semenza, R.
2004 *Il lavoro part-time*, Milano, FrancoAngeli.
- Saraceno, C.
2003 *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in «Polis», n. 2, agosto.
- Scarpetta, S.
2001 *Riforme della regolamentazione, produttività e occupazione: il confronto internazionale e la sfida per l'Italia*, in Baldassarri, M., Galli, G. e Piga, G. (a cura di), *La competitività dell'Italia*, Milano, Il Sole 24 Ore.
- Scherer, S. e Reyneri, E.
2008 *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in «Stato e mercato», n. 2, agosto.
- Schizzerotto, A.
2002 *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino.
- Tanturri, M. L.
2009 *Fattori demografici del lavoro femminile: riproduzione, allevamento dei figli e cura degli anziani*, paper non pubblicato.

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

Trivellato, U.

2008 *Quanti sono i disoccupati?*, in «Arel», febbraio.

Veneto Lavoro

2008 *Quanto è precaria la stabilità. Fragilità delle promesse nominalistiche. Le durate dei contratti a tempo indeterminato*, in «Misure», n. 8, agosto.

Hanno assicurato una collaborazione tecnica, scientifica ed organizzativa:
Alessandra Righi (Istat)

Hanno inoltre fornito un contributo originale e inedito:
Emiliano Mandrone, *Flessibili, atipici o precari*, 2008, non pubblicato.
Paolo Barbieri e Raffaele Guetto, *Lavoro indipendente e lavoro instabile in Italia*, 2008.
Isfol, *Welfare e donne*, 2008, paper non pubblicato.
Maria Letizia Tanturri, *Fattori demografici del lavoro femminile: riproduzione, allevamento dei figli e cura degli anziani*, 2009, stesura provvisoria.

Tutti i contributi sono reperibili sul sito del CNEL: www.cnel.it

Le opinioni espresse nei contributi rimangono di esclusiva responsabilità degli autori.