www.adapt.it, 24 gennaio 2012

Il lavoro delle donne in Italia

di Angela D'Elia e Gaia Gioli

La seconda Commissione del CNEL, Politiche del lavoro e dei Sistemi Produttivi, il 2 febbraio ha organizzato, presso il Parlamentino del CNEL gli Stati Generali su "Il lavoro delle donne in Italia", avente ad oggetto sia l'annosa questione della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro sia le principali problematiche che spesso ostacolano una adeguata valorizzazione e qualificazione del lavoro delle stesse.
Nell'attuale contesto giuslavoristico italiano, infatti, alle donne è riservato un trattamento differenziato in termini di distribuzione del reddito, accesso alle tutele, valorizzazione delle competenze ed avanzamento di carriera. Per ottenere un quadro sintetico della situazione attuale è sufficiente leggere i dati Istat relativi al tasso di disoccupazione femminile del 2010 che ha registrato una percentuale del 46,1%, tale da classificare l'Italia al penultimo posto in Europa, davanti solo a Malta.
Le ragioni di tale condizione sono molteplici e vanno dalla forte carenza dei sistemi sociali, all'inadeguatezza delle politiche di welfare, della formazione, dei servizi e della conciliazione tra impegni lavorativi e domestici, finanche all'impari divisione delle mansioni domestiche nella cura della famiglia.
In tal modo, la conseguenza diretta è inevitabilmente l'esclusione delle donne dal mercato del lavoro o l'uscita prematura delle stesse dopo aver avuto il primo figlio o, più semplicemente, per assistere parenti anziani.
Più specificamente, le ricerche presentate hanno evidenziato il percorso ad ostacoli che le donne devono affrontare durante l'intero ciclo di vita lavorativa: dal momento in cui concludono il percorso di studi sino a quello in cui escono dal mercato del lavoro.
Sebbene, infatti, esse siano in possesso di titoli di istruzione più elevati rispetto ai coetanei, competenze e merito non sono valorizzati, anzi persistono discriminazioni evidenti sulle differenze retributive, la qualità del lavoro e di carriera.
In particolare, sin dall'inizio della loro attività lavorativa sono costrette a confrontarsi con minori occasioni di impiego, rispetto ai colleghi.
Prendendo come riferimento le donne comprese nella fascia di età tra i 18 e i 29 anni, le ricerche Istat (Dipartimento per le statistiche sociali ed ambientali - Istat, *Il lavoro femminile in tempo di crisi*, 2012) rilevano che il tasso di occupazione femminile è del 35,4% contro quello maschile del 48,4%.
Situazione non dissimile si registra anche per le donne laureate che spesso sono sottoutilizzate, ovvero vengono impiegate ad un livello inferiore per il quale è richiesto un titolo di studio di livello più basso rispetto a quello posseduto (52% vs. 41,7%).

Esempio inequivocabile è rappresentato dai dati che derivano dall'attuazione della legge 12 luglio 2011, n.120 che obbliga ad avere quote di genere (le cosiddette quote rosa) nei Consigli di Amministrazione e di controllo delle società quotate in Borsa e nelle società pubbliche. In particolare, una ricerca presentata dalla dott.ssa Zizza della Banca d'Italia *(*Banca d'Italia, *I divari di genere in Italia: le cause possibili,* 2012*)* registra che sono ancora poche le donne ai vertici delle società quotate: solo il 7% nel 2011.
Gli effetti di tale condizione si ripercuotono, inevitabilmente, anche sulla tipologia contrattuale con cui le stesse vengono occupate: risulta, infatti, che il 35, 2% è assunto con contratto a termine o di collaborazione, contro il 27, 6% dei colleghi uomini (Dipartimento per le statistiche sociali ed ambientali Istat, *Il lavoro femminile in tempo di crisi*, 2012).
Il percorso ad ostacoli che si trovano ad affrontare accomuna la maggior parte delle donne anche per le difficoltà legate al permanere nel mercato: il 30% delle madri interrompe il rapporto di lavoro perché costretta a sostenere carichi familiari eccessivi, contro il 3% dei padri.
Sono circa 800 mila quelle che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere, nel corso della loro vita lavorativa, a causa di una gravidanza.
Il fenomeno delle "dimissioni in bianco" è peggiorato nel corso degli ultimi anni con le generazioni più giovani: per le nate dopo il 1973, infatti, le interruzioni del rapporto di lavoro, a seguito della nascita di un figlio, coincidono quasi al 100% con un'imposizione proveniente dal datore di lavoro.
Il percorso (ad ostacoli) prosegue anche all'interno della coppia, poiché, le ricerche palesano che, in un giorno medio, la donna lavora in totale (lavoro retribuito e familiare) 53 minuti in più del partner, a fronte di una retribuzione inferiore (guadagnano mediamente il 20% in meno: 1096 euro in media, contro 1377). Tale divario, poi, si aggrava in presenza di figli (+1h 02'), come dimostrato dalla ricerca Istat suddetta.
Per rendere completo il quadro, però, è opportuno non tralasciare l'ulteriore piaga dell'inattività femminile, che rappresenta uno dei fattori più critici del mercato del lavoro italiano.
Questo fenomeno è il risultato di una complessa serie di cause, legate al tessuto produttivo, al sistema di welfare ed ai modelli culturali.
Un'indagine condotta dall'Isfol nel 2010 (R. PISTAGNI, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010) registra che la stragrande maggioranza delle donne occupate (97,8%) dichiara di aver scelto volontariamente la propria condizione, mentre il 35,2% di donne inattive manifesta il carattere involontario della propria situazione. Il 21% delle donne inattive non ha mai cercato un lavoro in passato sebbene circa l'80% delle stesse sarebbe disposta a lavorare immediatamente.
La ragione della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro è legata soprattutto a fattori familiari (cura di figli e persone non autosufficienti). Vi è, tuttavia, una significativa percentuale di donne che riconduce la causa della propria inattività alla scadenza di un contratto a termine o stagionale, al licenziamento o alla chiusura dell'azienda (32,8%).
A ciò si aggiunge il fattore culturale che non è di minore rilevanza. In tal senso è di aiuto considerare il modello familiare in cui la donna è stata educata. Sempre i dati Isfol confermano che in età adulta, si ripropongono scelte simili a quelle compiute dalle donne presenti nell'ambito familiare di origine: se la madre aveva un lavoro, anche la figlia sarà incentivata ad attivarsi per trovare un'occupazione, nel caso contrario la donna sarà orientata a non cercare alcuna forma di impiego.
Dinanzi ad uno scenario così critico, sono state messe in campo politiche di conciliazione vita-lavoro con l'obiettivo di rendere compatibili sfera lavorativa e sfera familiare e consentire di vivere

al meglio i molteplici ruoli che la donna gioca all'interno della società. La creazione di asili nido e servizi per i disabili e anziani risultano, però, ancora inadeguati sia a livello quantitativo che perequativo sull'intero territorio.
Con la crisi, la situazione si è acuita e continuerà a peggiorare soprattutto nei confronti dei soggetti bisognosi di aiuto se non si interviene con misure di sostegno.
Il modello sociale basato sulla famiglia allargata e sui servizi sociali, infatti, è entrato in crisi e non risulta più adeguato ad aiutare i nuclei familiari attuali che devono interfacciarsi con richieste del mercato del lavoro sempre più pressanti in termini di presenza femminile.
Occorre sviluppare una rete di servizi ampia e funzionante e modalità di impiego flessibili nell'ottica della conciliazione così da favorire anche la crescita dell'occupazione femminile nel settore dei servizi. Lo sviluppo di un nuovo modello sociale in grado di promuovere una ripartizione equa del lavoro familiare e che condivida le risorse produttive e riproduttive potrebbe essere un ottimo incentivo per il futuro dell'occupazione femminile.
In tale direzione è orientata la proposta, oggetto dei prossimi interventi del Governo nel mercato del lavoro, presentata dalla responsabile della segreteria tecnica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Anna Piatti (in rappresentanza del Ministro del Lavoro Elsa Fornero), volta a ribilanciare la distribuzione di onori e oneri dei padri ed anche dei figli, in famiglia, attraverso il potenziamento dei congedi parentali.

Angela D'Elia
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Gaia Gioli
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo