



*La rimozione dei divari di genere
nelle imprese e nel lavoro*

Osservazioni e proposte

OSSERVAZIONI

Le donne, in Italia, sono più numerose degli uomini e hanno una aspettativa di vita più lunga. Malgrado i progressi che le hanno affrancate da condizioni di vita oggi lontane, in materia di lavoro esiste ancora rispetto agli uomini una disuguaglianza che è misurabile in dati quantitativi e in dati “culturali”. Dal punto di vista quantitativo, la disoccupazione è più alta per le donne e, nonostante la maggior tenuta dell’occupazione femminile negli ultimi otto anni, la quota di occupate in Italia rimane sempre molto inferiore alla media dell’UE e il reddito femminile molto inferiore al reddito maschile. Dal punto di vista culturale, l’insieme dei servizi alla famiglia continua ad essere erogato essenzialmente da donne, sottraendole al circuito virtuoso lavoro-produzione di reddito-trattamento pensionistico.

Il problema non è solo italiano: la disuguaglianza di genere esiste sul mercato globale del lavoro. Sembra che i progressi fatti dalle donne negli ultimi due/tre decenni in istruzione e formazione non si siano tradotti in altrettanto notevoli miglioramenti sul lavoro. Stime dell’ILO e della UE mostrano che nei paesi sviluppati le donne spendono 4 ore e 20 minuti in media al giorno in lavoro non retribuito, contro 2 ore e 16 minuti degli uomini. Nei paesi in via di sviluppo le donne spendono 4 ore e 30 minuti al giorno in lavori non retribuiti, contro 1 ora e 20 minuti degli uomini. A livello globale si rileva pertanto un ancora notevole divario di genere nell’allocazione della risorsa scarsa per eccellenza, il tempo: il progresso economico e sociale non ha favorito le donne nella quota di tempo dedicata ad attività non retribuite. Nei paesi più avanzati, dove si è ridotto il tempo speso dalle donne nei lavori di casa, poco significativa è stata la riduzione del tempo impiegato nella cura parentale. Esiste naturalmente una grande differenza fra aree geografiche nell’apporto maschile al lavoro non retribuito, ma si può affermare che le donne, in generale, lavorano senza retribuzione molto più a lungo degli uomini, e lo fanno per esigenze di cura delle categorie familiari più deboli (figli e anziani). Nella graduatoria complessiva del 2016 l’Italia si colloca al 50° posto su 144 paesi (peraltro, in peggioramento sul 2015). Secondo i dati OCSE aggiornati al 2017 il tasso di partecipazione delle donne italiane alla forza lavoro è fra i più bassi (differenza di genere del 18% contro una media OCSE del 12%); una donna italiana fra i 15 e i 64 anni dedica in media 315 minuti al giorno al lavoro non retribuito e 197 minuti a quello retribuito, mentre un uomo svolge un lavoro retribuito per 349 minuti al giorno e dedica 105 minuti ad attività non retribuite.

Divario retributivo.

Nell’ambito delle attività retribuite, una disuguaglianza fondamentale fra i generi riguarda il divario nella retribuzione, calcolato come differenza nei rispettivi salari medi lordi orari. A livello globale le donne guadagnano (ultimo dato disponibile di inizio 2016) in media circa il 77% di quanto guadagnano gli uomini (in Italia secondo l’ISTAT il differenziale fra retribuzioni medie lorde [del settore privato] supera il 12%). Il *trend* mostra una contrazione molto lenta: secondo l’ILO, in assenza di decisi interventi ci vorranno circa 70 anni per assorbire il divario. Esso, peraltro, cresce con l’età della donna e si riduce al crescere del livello di istruzione, ma non può essere spiegato solo in termini di differenze nei livelli di istruzione o di età, coinvolgendo appieno almeno altri tre fattori: dal lato dell’offerta di lavoro, la tipologia di occupazione che le donne tendono a cercare e ad accettare; dal lato della domanda di

lavoro, le competenze richieste nei settori occupazionali tradizionalmente dominati dal lavoro femminile; dal punto di vista della aspettativa di durata del rapporto di lavoro, la necessità per le donne di interrompere la carriera o ridurre l’occupazione retribuita per svolgere quella non retribuita. Il contenuto numero di donne nelle forze lavoro e l’elevato livello di istruzione femminile (la quota femminile di laureati in Italia è del 58,7% contro una media OCSE del 58,2%, e la quota femminile fra i laureati in scienze, matematica e informatica è del 53% contro una media OCSE del 39%) evidenzia che le donne attive sul mercato sono con probabilità le più istruite e con potenzialità retributive più alte rispetto alle donne inattive. Inoltre, il *gap* retributivo di genere è in Italia molto ampio nel lavoro autonomo (le donne guadagnano in media il 54% in meno rispetto ai lavoratori autonomi), dove l’incidenza delle donne è consistente e tra le più elevate dei Paesi OCSE. Non va infine trascurato che il divario nelle retribuzioni si allargherebbe se le statistiche ufficiali tenessero conto delle occupazioni informali.

Lo scenario italiano **Divario occupazionale¹.**

Incrementare la partecipazione delle donne è una misura essenziale per la crescita: fonti istituzionali, tra le quali la Banca d’Italia, mostrano che un maggiore accesso femminile al mercato determinerebbe di per sé incrementi del pil. Occorre tuttavia ragionare sui fattori di contesto specifici del nostro Paese. La partecipazione di uomini e donne al lavoro è talmente diversa da configurare quasi due diversi mercati del lavoro, caratterizzati non solo da diverse entità quantitative, ma da diverse tipologie contrattuali, dalle forme di occupazione e dal relativo livello di stabilità, dai settori economici di impiego e, al loro interno, anche da ruoli, professioni e qualifiche ricoperte². Il tasso di attività femminile era nel 2015 di 20 punti inferiore rispetto a quello maschile (74,1% gli uomini, 54,1% le donne) ma, rispetto al 2007, il tasso femminile è aumentato del 3,5%, mentre il tasso maschile è rimasto pressoché invariato. Il tasso di disoccupazione risulta più elevato tra le donne che tra gli uomini, ma negli ultimi anni il tasso femminile ha mostrato una dinamica migliore rispetto al tasso maschile: più alto per le donne - 12,7% nel 2015 - che per gli uomini - 11,3%, ma tra il 2007 e il 2015 è aumentato maggiormente tra gli uomini che tra le donne e tra il 2014 e il 2015 è diminuito più tra le donne che tra gli uomini. I dati aggregati 2008-2015 per classi di età mostrano sia per gli uomini che per le donne una significativa diminuzione del numero di lavoratori giovani (15-34 anni) e un marcato aumento del numero di lavoratori anziani (55- 64 anni). Nello stesso periodo si sono registrati, come è noto, un generale processo di demansionamento degli occupati, con aumento del personale non qualificato e addetto alla vendita; una notevole diminuzione, soprattutto tra le donne (- 35%, contro un - 8% per gli uomini) del numero di persone che svolgono professioni tecniche e un calo delle donne impiegate nelle forze armate (- 33%). Il lavoro delle donne meno giovani, pagato meno, sembra aver retto meglio allo scossone: proprio la segregazione settoriale del mercato, che conferma come *female intensive* i servizi in generale, seguiti da istruzione e sanità, e le caratteristiche di debolezza dell’occupazione femminile (più flessibile, più elastica e meno costosa) sembra aver esercitato una funzione di contenimento, al punto che le occupate sono effettivamente cresciute in

¹ CNEL, Rapporto sul mercato del lavoro, 2016.

² INAPP, primo *draft* del contributo INAPP al rapporto CNEL, ANPAL, INAPP sul mercato del lavoro 2017.

valori assoluti. Tuttavia, il fenomeno va ancora una volta contestualizzato: la ripresa occupazionale femminile ha consolidato per le donne l’inversione della relazione positiva tra occupazione e monte ore lavorato. Tale ripresa fra il 2013 e il 2016 non ha apportato variazioni significative alla segregazione settoriale di genere. Inoltre, mentre il recupero dei contratti a tempo determinato a tempo pieno è avvenuto prevalentemente per gli uomini, per le donne non si registrano incrementi di posizioni a tempo determinato a *full time*, mentre è evidente l’aumento di posizioni di dipendenza a *part time*. Nella fase di creazione di nuovi posti di lavoro, il *part time* involontario è continuato a crescere, confermando una strategia di riduzione dell’orario di lavoro che ha evidenti connotati di genere.

L’istruzione: è sufficiente ad affrancare le donne o è un falso mito?

Elaborazioni CNEL sui dati ISTAT mostrano che nelle regioni del nord (dove esistono adeguati fattori di contesto) le donne ad elevata istruzione hanno la stessa probabilità degli uomini di accedere a un’occupazione. Anche se le donne italiane sono più istruite degli uomini, a 4 anni dalla laurea lavora il 70,8% (contro il 74,5% dei maschi), e il divario cresce se si abbassa il livello di scolarità: sono occupati a 4 anni dal diploma di scuola superiore il 41,6% delle donne e il 50,03 degli uomini³. L’istruzione sembra essere una leva che accresce la probabilità di essere occupate e riduce le differenze di genere solo in un contesto evoluto, caratterizzato da maggiore domanda di lavoro e da effettive possibilità di conciliazione vita-lavoro. Al sud le differenze di genere restano infatti marcate anche quando le donne sono molto istruite: la probabilità di trovare un’occupazione fra laureati è significativamente più alta fra gli uomini (0,65%) che tra le donne (0,55%).

Penalizzazione in materia previdenziale.

Le donne occupate in Italia lavorano in media 24,5 anni, contro i 39,6 anni degli uomini: uno scarto del 38%, che supera quello di tutti i principali Paesi europei e che ha radice soprattutto in fattori culturali e di contesto. Poiché il tasso di occupazione femminile è più elevato dove sussistono idonei contesti occupazionale e sociale e strutture di servizi efficienti e funzionali al supporto alla donna, il differenziale previdenziale si colma solo se si lavora sulle condizioni che rendono possibile per le donne percorsi di carriera continuativi e analoghi a quelli maschili. Nell’ambito di un’indagine conoscitiva sull’impatto in termini di genere della normativa previdenziale svolta dalla Commissione Lavoro (XI) della Camera dei Deputati nel 2015, si rilevava come il differenziale medio fra le pensioni percepite dalle donne rispetto a quelle degli uomini - dovuto a minore partecipazione al mercato del lavoro, al differenziale salariale, a brevità e frammentazione della carriera - sia in media del 33%. Per arginare la penalizzazione comportata dalla discontinuità lavorativa sono opportuni interventi che riconoscano il lavoro di cura, ad esempio riducendo i requisiti contributivi per anticipare il ritiro pensionistico delle donne con figli (come è previsto in parte nel disegno di legge di bilancio presentato al Senato).

Altre distorsioni di genere si devono al fatto che le prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione del lavoratore (ad esempio INAIL in caso di

³ ISTAT, Annuario 2016.

malattia) sono commisurate nell’ammontare liquidato alla retribuzione, e ne riflettono il divario di genere. Distorsioni di genere si devono alla disciplina del riscatto dei periodi contributivi, che risente del calcolo dell’importo da versare basato sulla durata della vita media, che è più lunga per le donne, e al mancato adeguamento del meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità alla logica del sistema contributivo, problema che riguarda più spesso le donne. Se si riflette sul fatto che attualmente la reversibilità comporta un’erogazione pari al 60% del trattamento del coniuge, si capisce come fra pochi anni gli assegni saranno molto più esigui, fruiti ancora in maggioranza da donne.

Esempi di strumenti di conciliazione vita-lavoro.

Si vedano, al riguardo, i casi positivi a livello locale: ad esempio l’adozione a livello regionale dei “patti sociali di genere”, e delle reti per l’occupazione e i servizi di assistenza, strumenti utilizzati dalla Regione Puglia con buoni risultati (favoriscono la sperimentazione di modalità alternative nell’organizzazione dell’orario di lavoro). Ma anche le *policy* adottate in Emilia-Romagna, che stando ai numeri è sul tema fra le regioni più avanzate in Europa.

Consultazioni delle parti sociali svolte a suo tempo dal CNEL hanno posto in luce come ricorrente la richiesta, in favore delle lavoratrici madri, di interventi a favore dell’introduzione del tempo pieno con uso della mensa scolastica nelle scuole medie inferiori, dell’aumento del numero di sezioni a tempo pieno nelle scuole elementari, dell’introduzione di servizi di *scuolabus*. Si muove nella giusta direzione il recente provvedimento di carattere sperimentale varato dai Ministri dell’Economia e del Lavoro, che contiene misure di conciliazione afferenti all’area della genitorialità, da introdurre in contratti collettivi aziendali, innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti nazionali di riferimento e dalla normativa vigente.

Offerta di lavoro femminile e conciliazione: fattori culturali o economici?

È un dato acquisito che i carichi di cura familiari influenzano le decisioni delle donne nell’ambito lavorativo e costituiscono la principale causa di uscita o di mancato ingresso dal mercato, sia per ragioni legate a una visione tradizionale della famiglia caratterizzata dalla non condivisione fra i generi delle incombenze dell’accudimento, sia per la insufficiente offerta sul territorio di servizi pubblici e privati che consentano alle donne di esternalizzare parte di quelle incombenze. Alcune stime⁴ calcolano nel 40% l’incremento di offerta di servizi pubblici all’infanzia che sarebbe necessario per portare la partecipazione femminile italiana al mercato sui livelli fissati a Lisbona.

Vi è evidenza empirica di una connotazione geografica del fenomeno, che si colloca prevalentemente nei paesi dell’Europa meridionale, e di una resistenza culturale in ordine alla delega di responsabilità di custodia dei bambini da parte dei genitori. In Italia e Spagna la percentuale di uomini convinti che un bambino soffra per l’assenza della madre lavoratrice è più alta che nel resto d’Europa: 76% in Italia e 58% in Spagna, a fronte di una quota variabile tra il 20 e il 25% nei paesi del nord, posizione condivisa dal 74% delle italiane contro il 17% delle svedesi. Questi dati lasciano ipotizzare che proprio l’affidamento sulla famiglia e la scarsa fiducia nella qualità servizi di

⁴ CNEL, Rapporto sul mercato del lavoro, 2016, p. 58.

accudimento erogati da soggetti esterni pubblici e privati (più che l’offerta sul territorio) impediscono lo sviluppo di servizi all’infanzia. Esiste altra evidenza empirica sull’influenza che i costi del servizio esercitano sulle madri nel desistere dal farvi ricorso, con impatto sia in corso di occupazione che in fase di ricerca. Più della scarsa offerta di servizi sul territorio, il contenimento dei costi dei servizi risulta incidere significativamente sull’incremento dell’offerta di lavoro femminile solo con riguardo a donne di bassa istruzione. Le lavoratrici con grado d’istruzione medio-alto appaiono invece più ricettive rispetto a facilitazioni fiscali e alle condizioni lavorative⁵. Una causa importante del negativo *trend* occupazionale delle giovani madri andrebbe ricercata non solo nella inadeguatezza del *welfare* tradizionale, pubblico e privato, ma anche in un insufficiente grado di sviluppo del *welfare* aziendale, che con grande difficoltà in Italia si traduce in forme di orario *family friendly*, parziali o flessibili. Facilitazioni contrattuali che all’estero rappresentano un’opportunità di innovazione e sviluppo in termini di miglioramento delle *performance* aziendali, sono percepite dal datore italiano come problematiche, in un quadro reso più complesso dal difficile dialogo sul tema della conciliazione tra i soggetti coinvolti, pubblici, privati e del terzo settore.

Secondo l’ISTAT il 20% delle donne (e il 9% degli uomini) rinuncia nel corso della vita lavorativa a una opportunità che avrebbe voluto accettare. Il costo dell’assistenza all’infanzia costituisce una sorta di tassa sul salario e sulla carriera della madre lavoratrice. La crisi ha aggravato il differente impatto di genere dei principali indicatori dei livelli di partecipazione e dell’occupabilità, con particolare riferimento alle dimissioni delle lavoratrici madri e neo-madri dopo il primo figlio. La risposta tradizionale delle lavoratrici italiane era in passato in controtendenza rispetto ai principali Paesi europei, dove l’abbassamento del reddito percepito dal nucleo familiare ha di riflesso comportato un aumento dell’offerta di lavoro femminile. Il paradosso italiano è dovuto all’esiguità delle risorse pubbliche destinate ai servizi alla prima infanzia, proprio nel momento in cui la domanda da parte delle lavoratrici è aumentata, domanda solo in parte soddisfatta dall’offerta privata di strutture per la prima infanzia in ragione degli elevati costi. Il *trend* italiano dell’occupazione femminile si è riallineato con quello dei paesi europei nel biennio 2011-2012, durante il quale si è registrata una ripresa a compensazione delle perdite di reddito familiare dovute al calo occupazionale maschile: in questa fase il peggioramento delle condizioni socio-economiche delle famiglie ha reso l’accesso alle strutture esterne indispensabile, senza che il quadro dell’offerta dei servizi subisse rimarchevoli cambiamenti. In questo biennio la quota delle lavoratrici dipendenti che dichiaravano di avere problemi di conciliazione era del 52% (48% nel 2005). La ripresa dell’offerta di lavoro femminile ha fra l’altro interessato, nonostante un peggior quadro dell’offerta di servizi per l’infanzia, soprattutto le donne del Mezzogiorno, a più basso reddito e/o livello di istruzione, con conseguente ribilanciamento *in peius* tra occupazione qualificata e non qualificata.

PROPOSTE

Interventi decisi in materia di pari opportunità e di concreto superamento dei divari di genere sono resi necessari anche a giudicare dalla diffusione della coscienza di genere a livello globale, come ad esempio ha mostrato la partecipazione di massa alla mobilitazione internazionale di genere dello scorso 8 marzo.

⁵ *Ibidem*.

Considerato che nel corso della crisi di questi anni l'occupazione femminile ha subito le difficoltà più gravi sia per quanto riguarda la quantità del lavoro sia per quanto riguarda la sua qualità (crescita del part time involontario, maggiore precarietà, minori salari), il CNEL ribadisce l’urgenza che anche in questo campo sia ripresa una politica organica di sostegno alla occupazione intervenendo sui fattori critici, specie legati alla maternità, e al lavoro di cura, che colpiscono soprattutto le donne.

Un provvedimento di questa legge di bilancio interviene a sostenere i percorsi pensionistici che sono spesso interrotti dagli impegni familiari gravanti soprattutto sulle donne. La previsione di sei mesi di anticipo sul pensionamento per ogni figlio a favore delle donne più bisognose è un primo passo che va integrato e inserito in un quadro più ampio di misure. In particolare regolando meglio il riscatto dei periodi contributivi legati alle funzioni di cura.

Si ritiene inoltre urgente rimodulare il meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità (di cui fruiscono maggiormente le donne in quanto la vita media maschile è statisticamente più breve) a causa dei trattamenti che si vanno riducendo man mano che la quota di reversibilità sarà calcolata su pensioni cui si applica interamente il regime contributivo, invece di quello retributivo più favorevole.

Una misura che viene sollecitata è di prevedere, nel quadro delle politiche già avviate in tal senso, incentivi fiscali, da rendere disponibili attraverso la contrattazione di secondo livello, a favore di imprese disposte ad assumere e formare donne vittime di violenza. A tal fine è significativa l’esperienza maturata con il “metodo Scotland” nel Regno Unito e avviata con successo in Spagna. Si tratta di uno strumento che, in base a meccanismi di tutela preventiva e di stretto coordinamento fra servizi nazionali e locali, ruota attorno al funzionamento dell’*independent domestic violence advisor* (idva), una sorta di tutor che segue la vittima lungo un arco di tempo, facendo da tramite con tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti (enti locali, servizi sociali, ospedali, pubblica sicurezza e aziende private).

Altri provvedimenti messi in atto sono i vari tipi di sostegno monetario alla genitorialità, in particolare i *bonus* per le donne e per la famiglia. Alcuni di questi sono stati rinnovati nella legge di bilancio. Ma da più parti si sottolinea la necessità di rafforzarli e di renderli più sistematici; e si ritiene che, data la scarsità di risorse, tali sostegni debbano essere condizionati al reddito (ISEE). Inoltre va sottolineato il fatto che tutte le misure di incentivo e i *bonus* per essere efficaci devono essere resi strutturali e progressivi nel tempo.

In realtà le migliori pratiche internazionali mostrano che le misure di sostegno economico possono dare risposte solo parziali al problema. Sono necessari interventi strutturali sui vari elementi che stanno alla base dei divari di genere in materia retributiva e occupazionale. Per contrastare tali divari le condizioni internazionali ritengono importante sviluppare i vari strumenti di conciliazione fra vita di lavoro e impegni personali e familiari. La conciliazione è segnalata dagli indicatori CNEL - ISTAT, e dagli indicatori dell'agenda 2030 dell'ONU, come una componente importante del benessere delle persone, non solo delle donne.

Il *part time* può essere utile al riguardo, a condizione però che sia volontario. Per favorire la libera scelta in merito si propone di generalizzare il diritto del lavoratore alla reversibilità fra *part time* e *full time*.

Interventi per sostenere le politiche di conciliazione sono stati approvati da alcune normative recenti (da ultimo il decreto 14 settembre 2017 sugli sgravi alle

imprese che attuano tali politiche) e dalla contrattazione collettiva soprattutto decentrata. Questa contrattazione, favorita dagli incentivi previsti dalle leggi finanziarie del 2015 e 2016, per i premi di risultato e per il welfare, ha fatto della conciliazione fra lavoro e vita personale una componente importante dei sistemi di *flexible benefits* contrattuale.

Al fine di favorire i tempi di lavoro della donna con i tempi della scuola, si propone di ampliare nella scuola media inferiore, il numero delle sezioni a tempo pieno con refezione scolastica e con offerta formativa dedicata (ad es. lingue straniere e informatica).

Va ribadito che le misure di potenziamento dei servizi pubblici e privati alla famiglia restano un fondamentale strumento strutturale per promuovere il lavoro delle donne.

Infine si sottolinea che per promuovere le opportunità e la qualità del lavoro femminile occorre operare anche su un piano più generale, cioè col contrasto alle discriminazioni e ai pregiudizi di genere a tutti livelli dell'ambiente di lavoro e sociale.

Uno strumento utile a tal fine è la diffusione del bilancio di genere nei governi locali e centrali.

Al riguardo sarà utile analizzare nel tempo le dinamiche di alcuni indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile). Il progetto BES si inquadra nel solco di un ampio dibattito internazionale sul cosiddetto “superamento del PIL” e sulla convinzione che i parametri utili per misurare il progresso di una società non possano essere esclusivamente economici, ma debbano tener conto delle dimensioni sociali, culturali, ambientali.

In quest’ottica, CNEL e ISTAT hanno, a suo tempo, selezionato dodici dimensioni del benessere, fra le quali appare rilevante ai nostri fini la dimensione “lavoro e conciliazione dei tempi di vita”, a sua volta articolata in cinque sotto-dimensioni misurate da tredici indicatori quantitativi; due di questi indicatori riguardano direttamente la partecipazione femminile al circuito lavoro-pensione e hanno lo scopo di valutare l’influenza delle misure economiche e di spesa pubblica sulla condizione delle donne e sulle pari opportunità uomo-donna.