

GENDER POLICIES REPORT

DICEMBRE 2018

Il presente rapporto è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

Il rapporto è stato redatto in attuazione del PON SPAO, Obiettivo Tematico 8, Asse I, Priorità d'Investimento 8.i, Risultato Atteso RA 8.5, Azione 8.5.6, Ambito di attività 2

Struttura Lavoro e professioni – Responsabile: Paolo Severati

Autori dei contributi : Valentina Cardinali (par.1, 2, 3, 5, 6, 8); Lucia Zabatta (par.4, 9); Monya Ferritti (par.10, 12.2), Rosario Murdica (par.12.1); Marcella Pulino (par. 7); Cristina Di Giambattista (par. 11)

Revisione testo: Maria Teresa Rinaldi

Indice

<i>Introduzione</i>	4
1. La partecipazione femminile al mercato del lavoro: un quadro europeo	6
2. Le criticità strutturali della partecipazione femminile	19
3. Il mercato del lavoro femminile in Italia: principali indicatori	23
4. Occupazione femminile e condizione familiare	51
5. Occupazione femminile e labour hoarding. Una lettura di genere	67
6. Gli incentivi all'assunzione in ottica di genere	78
7. Congedo parentale e congedo di paternità	90
8. Il Congedo parentale: un confronto internazionale	102
9. Maternità e lavoro: le dimissioni "volontarie"	111
10. Sostegno alla genitorialità e all'occupazione: il caso delle famiglie adottive	114
11. Gender budgeting: la sperimentazione nella Ragioneria generale dello Stato	126
12. Oltre il genere: Lgb+ e l'invisibilità statistica	152

Introduzione

Il Gender Policy report rappresenta l'occasione periodica per fare il punto sullo stato del mercato del lavoro femminile - in ottica non congiunturale ma strutturale - e per richiamare l'attenzione su alcuni temi rilevanti e sulle policies che direttamente e indirettamente si rivolgono a questo target. L'attenzione specifica alla condizione femminile nasce dall'evidenza statistica e analitica della esistenza di un mercato del lavoro duale (tra uomini e donne), della persistenza di gap di genere strutturali e di alcuni fattori critici, che qualificano il modello di partecipazione femminile con bassi tassi di occupazione, elevati tassi di disoccupazione, elevata incidenza dell'inattività. La differenza di genere nel mercato del lavoro, tuttavia, non è segnata solo dall'entità della partecipazione, ma anche dalla tipologia contrattuale, dalle forme di lavoro e dal relativo livello di stabilità; dai settori economici di impiego e al loro interno anche dai ruoli, professioni e qualifiche ricoperte, a cui corrisponde una diversa valutazione e remunerazione del capitale umano a disposizione. Fattore dirimente sull'andamento dei tassi è poi la correlazione con la condizione familiare e con i carichi di cura ampiamente intesi, che si innesta in un contesto socio demografico in cambiamento a cui il sistema di welfare attuale non riesce a rispondere in termini di accessibilità e sostenibilità. Leggere in mercato del lavoro con l'ottica duale significa mettere in luce la necessità di intervenire su questi gap strutturali, ma non per una, seppur legittima, questione di giustizia sociale, oppure per una affermazione di principio sui temi delle pari opportunità. Intervenire a supporto dell'occupazione femminile significa effettuare una più efficace ed efficiente allocazione delle risorse del paese in un momento in cui il dibattito ruota attorno alle strategie di crescita e ripresa. Si tratta quindi di una vera e propria politica di sviluppo. Il Rapporto fornisce elementi conoscitivi sul tema, con attenzione alla variabile territoriale e all'incidenza della classe di età o della cittadinanza sui fenomeni in questione.

Su queste premesse, come evidenzia il Rapporto, il 2017-2018 non presenta alcuna novità di *carattere strutturale* per quanto riguarda l'occupazione femminile quanto piuttosto la conferma della solidità dei fattori critici. Nonostante le variazioni trimestrali degli indicatori del mercato del lavoro sembrano evidenziare la crescita numerica dell'occupazione femminile, in realtà compensano valutazioni meno incoraggianti circa la qualità dell'occupazione registrata, il suo tasso di stabilità, la sua configurazione oraria e conseguentemente la sua redditività. Prova ne è che i gap salariali di genere non presentano riduzioni significative e quindi lasciano intravedere la persistenza di tutte quelle criticità che sono alla base delle differenze di genere nel mercato del lavoro. E parimenti, confermano la valutazione su come la fase di ripresa economica abbia avuto un riflesso solo parziale sulle retribuzioni.

Nella prima parte del Rapporto il tema della partecipazione femminile viene affrontato a partire dal contesto europeo, per poi approfondirne i principali indicatori descrittivi. Focus specifico è assegnato al rapporto tra occupazione femminile e condizione familiare e tra occupazione femminile e strategie di riduzione dell'orario di lavoro, nel particolare contesto della cd. ripresa economica. In tale contesto, il Rapporto si sofferma su alcune specifiche policies, quali: gli incentivi all'assunzione direttamente o indirettamente rivolti alle donne; l'istituto del congedo parentale e di paternità; la relazione tra maternità ed occupazione sotto il profilo dell'abbandono del lavoro, nei dati relativi alle dimissioni volontarie ex art 55 dlgs 265/01. Il sostegno alla genitorialità in termini di policies viene poi affrontato con la specifica lente delle famiglie adottive, evidenziando come sebbene la norma equipari formalmente le adozioni alle nascite,

nella sostanza della attuazione delle procedure, le due condizioni presentino elementi di non assimilazione e quindi richiedano specifiche revisioni di policy. La misura di policy più rilevante in termini di approccio di genere è il gender budgeting, letto attraverso la sperimentazione della Ragioneria generale dello Stato e applicato per il 2016-17 al Bilancio dello Stato italiano. Chiude il volume una riflessione circa la presenza di una visione terza rispetto al dualismo del mercato del lavoro e delle policies sinora presentata: è il caso della popolazione Lgbtq+, per cui la dimensione di genere sfugge alla rilevazione statistica e richiama un dibattito più ampio circa la percezione e l'identità di genere.

1. La partecipazione femminile al mercato del lavoro: un quadro europeo

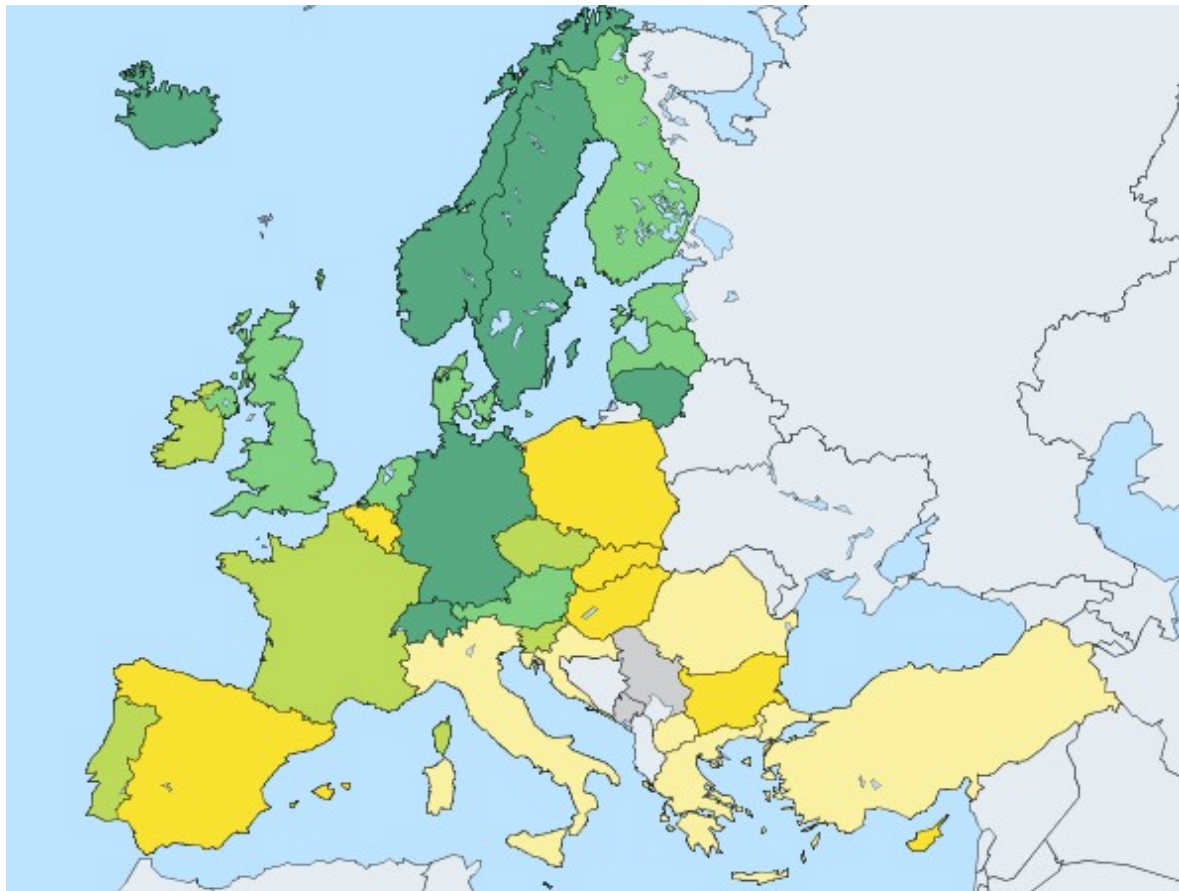
Al 2017, l'Ue registra un numero di occupati di 15 anni e più pari a 3,3 milioni (con un incremento del 1,5% rispetto al 2016), un tasso di occupazione 15-64 anni al 67,6 % (+1% dal 2016). Tali incrementi non rilevano particolari connotazioni di genere (+1,1% per gli uomini, +1% per le donne) e consentono di affermare che nella media europea il gender gap nell'occupazione rimane pressoché invariato. Tuttavia, stante la complessità e l'interrelazione di fattori che incidono non solo nella determinazione dei livelli di occupazione femminile, ma conseguentemente anche nella sua analisi, i valori medi nascondono le specificità.

Come evidenzia anche il Rapporto Istat 2018, sussiste una relazione forte tra tasso di occupazione femminile ed occupazione totale. “Nei paesi in cui il tasso di occupazione – tradizionale obiettivo delle politiche del lavoro – è elevato, lo è anche il tasso d'occupazione femminile. Infatti, dal momento che quello maschile è nella maggior parte dei casi a livelli prossimi alla piena partecipazione, è quello femminile a fare la differenza e a mostrare spazio per un miglioramento. Paesi come Germania, Regno Unito, Svezia e Paesi Bassi hanno raggiunto un livello di partecipazione alto e omogeneo tra uomini e donne. Al contrario altri, tra cui Italia, Spagna e Grecia, mostrano ancora una forte differenza, a sfavore delle donne”¹.

Il quadro dell'occupazione femminile in Europa, al 2017, pertanto, come emerge in fig. 1 è eterogeneo. In base al tasso di occupazione, i paesi membri possono essere aggregati in cinque aree definite : 1. dal 33 al 57,4% 2. Dal 57,4% al 64,6% ; 3. dal 64,6 al 68,6% , 4: dal 68,6 al 74%; 5. oltre il 74%. L'Italia si trova nella prima fascia, che comprende i paesi con i tassi di occupazione femminile più bassi.

¹ ISTAT Rapporto annuale 2018, cap. 1

Fig.1 La situazione in Europa per tasso di occupazione femminile - 2017



Legend

33.2 - 57.4

57.4 - 64.6

64.6 - 68.6

68.6 - 74.0

74.0 - 84.4

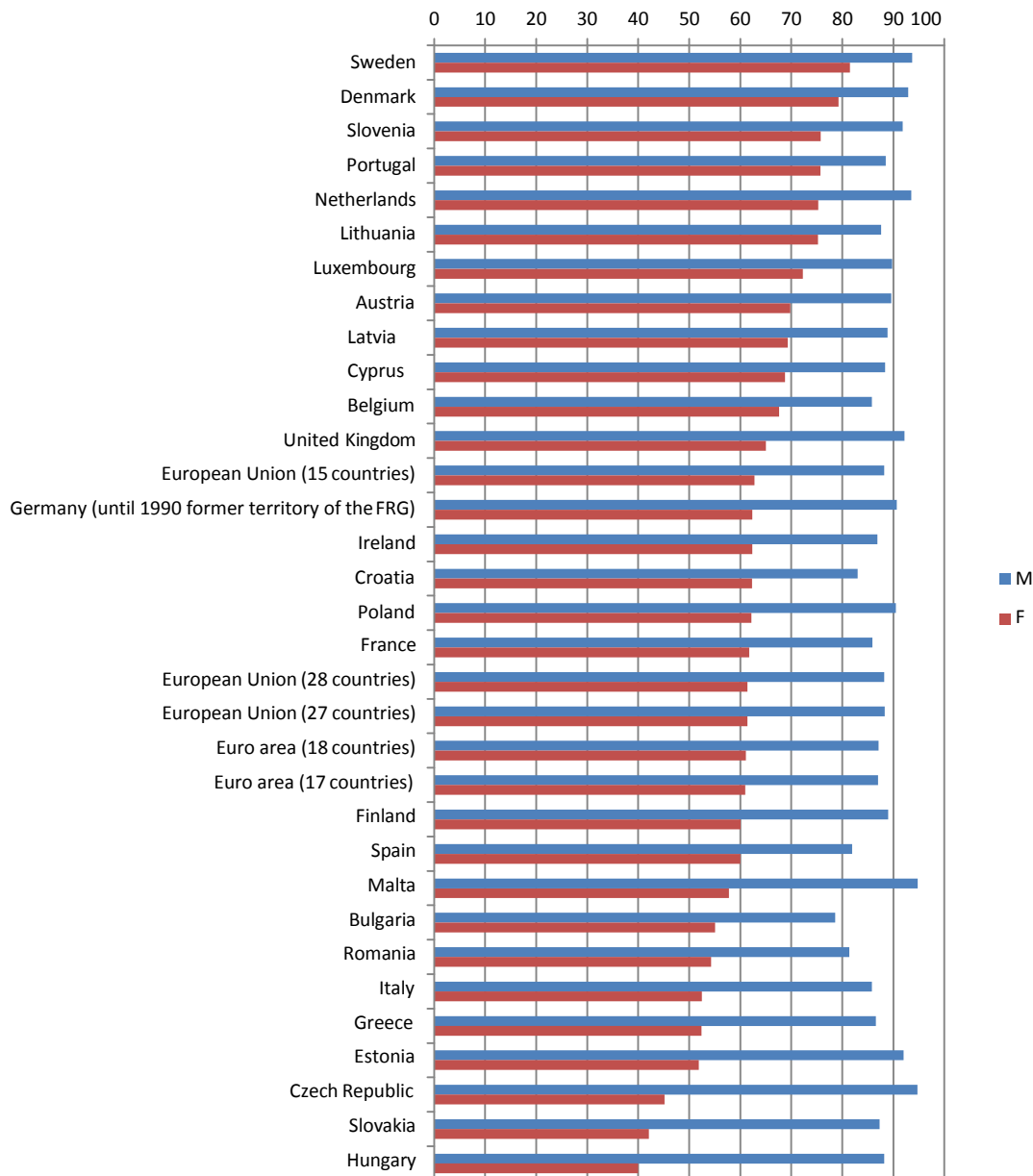
Not available

Minimum value:33.2 Maximum value:84.4

Eurostat, 2017

La fig. 2 illustra nel dettaglio la situazione dei singoli paesi, affiancando i tassi di occupazione femminile e maschile, e definendo un ranking tra i paesi stessi, che vengono ordinati per tasso di occupazione femminile decrescente. Come si evince anche da questo grafico, l'Italia si trova nel gruppo di coda, insieme a Grecia, Estonia, Repubblica ceca, Repubblica slovacca e Ungheria.

Fig. 2 Tassi di occupazione per genere e paese, ordinamento decrescente in base al tasso di occupazione femminile - 2017



Eurostat, 2017

Il dato interessante che evidenzia questo grafico è anche, la “distanza” tra i tassi di occupazione femminile e maschile (gender gap) indipendentemente dai valori di partenza (v.tab.1). Questo indicatore, che è una misura relativa, ha una sua rilevanza in termini di politiche di gender equity, ossia rappresenta il parametro da correggere per politiche del lavoro che non orientate solamente all’incremento dell’occupazione, ma anche e soprattutto al riequilibrio di genere della partecipazione al mercato del lavoro. Come si evince anche dalla tab. 1 sembra esistere una relazione tra il tasso di occupazione femminile e la misura del

gender gap. Dal momento che i paesi con bassi tassi di occupazione femminile sono anche quelli in cui la misura del gender gap è più ampia, e i paesi con ridotto gender gap sono anche quelli in cui la partecipazione femminile al mercato del lavoro è maggiore, sembra evidente che sussistono alcune motivazioni “strutturali” all’origine delle differenze di genere nella partecipazione, che sono e restano tali indipendentemente dal livello effettivo di partecipazione.

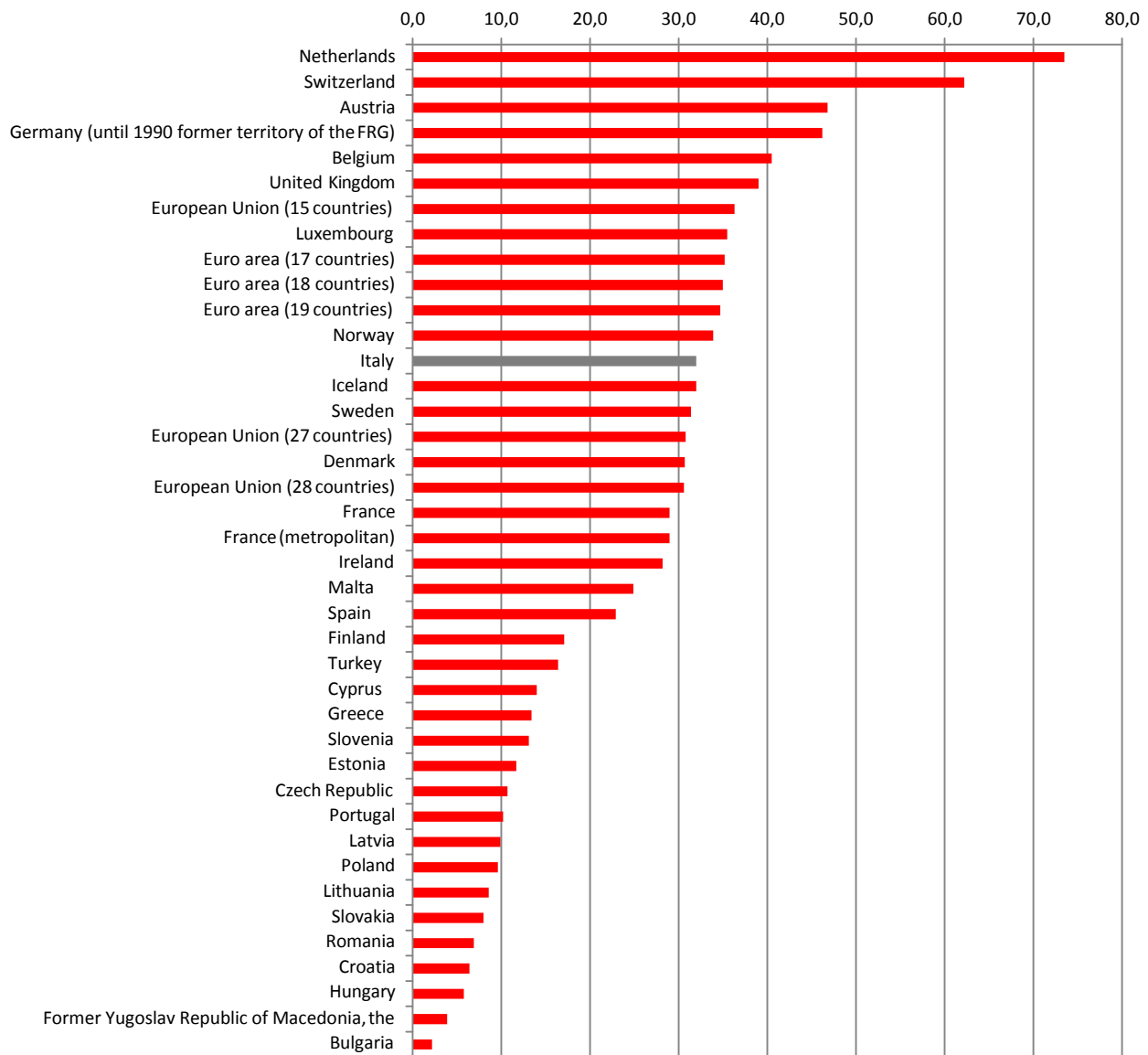
Tab.1 Tassi di occupazione per genere e paese e gender gap 2017 (ordinamento decrescente in base al tasso di occupazione femminile)

	M	F	Gender gap
Svezia	93,7	81,5	12,2
Danimarca	92,9	79,3	13,6
Slovenia	91,8	75,8	16,0
Portogallo	88,5	75,7	12,8
Olanda	93,5	75,3	18,2
Lituania	87,6	75,2	12,4
Lussemburgo	89,8	72,3	17,5
Austria	89,6	69,8	19,8
Lettonia	88,9	69,3	19,6
Cipro	88,4	68,8	19,6
Belgio	85,8	67,6	18,2
Regno Unito	92,2	65,0	27,2
Unione Europea (15 paesi)	88,2	62,8	25,4
Germania	90,7	62,4	28,3
Irlanda	86,9	62,4	24,5
Croazia	83,0	62,3	20,7
Polonia	90,5	62,2	28,3
Francia	85,9	61,8	24,1
Unione Europea (28 paesi)	88,2	61,4	26,8
Unione Europea (27 paesi)	88,3	61,4	26,9
Area Euro (18 paesi)	87,1	61,1	26,0
Area Euro (17 paesi)	87,0	61,0	26,0
Finlandia	89,0	60,1	28,9
Spagna	81,9	60,0	21,9
Malta	94,8	57,8	37,0
Bulgaria	78,6	55,1	23,5
Romania	81,4	54,3	27,1
Italia	85,8	52,5	33,3
Grecia	86,6	52,4	34,2
Estonia	92,0	51,9	40,1
Repubblica Ceca	94,7	45,2	49,5
Slovacchia	87,3	42,1	45,2
Ungheria	88,2	40,0	48,2

Elab. Inapp su Eurostat 2017

Rispetto alle caratteristiche dell'occupazione femminile sono da considerare come rilevanti due fattori: la diffusione del tempo parziale e il livello di stabilità del lavoro.

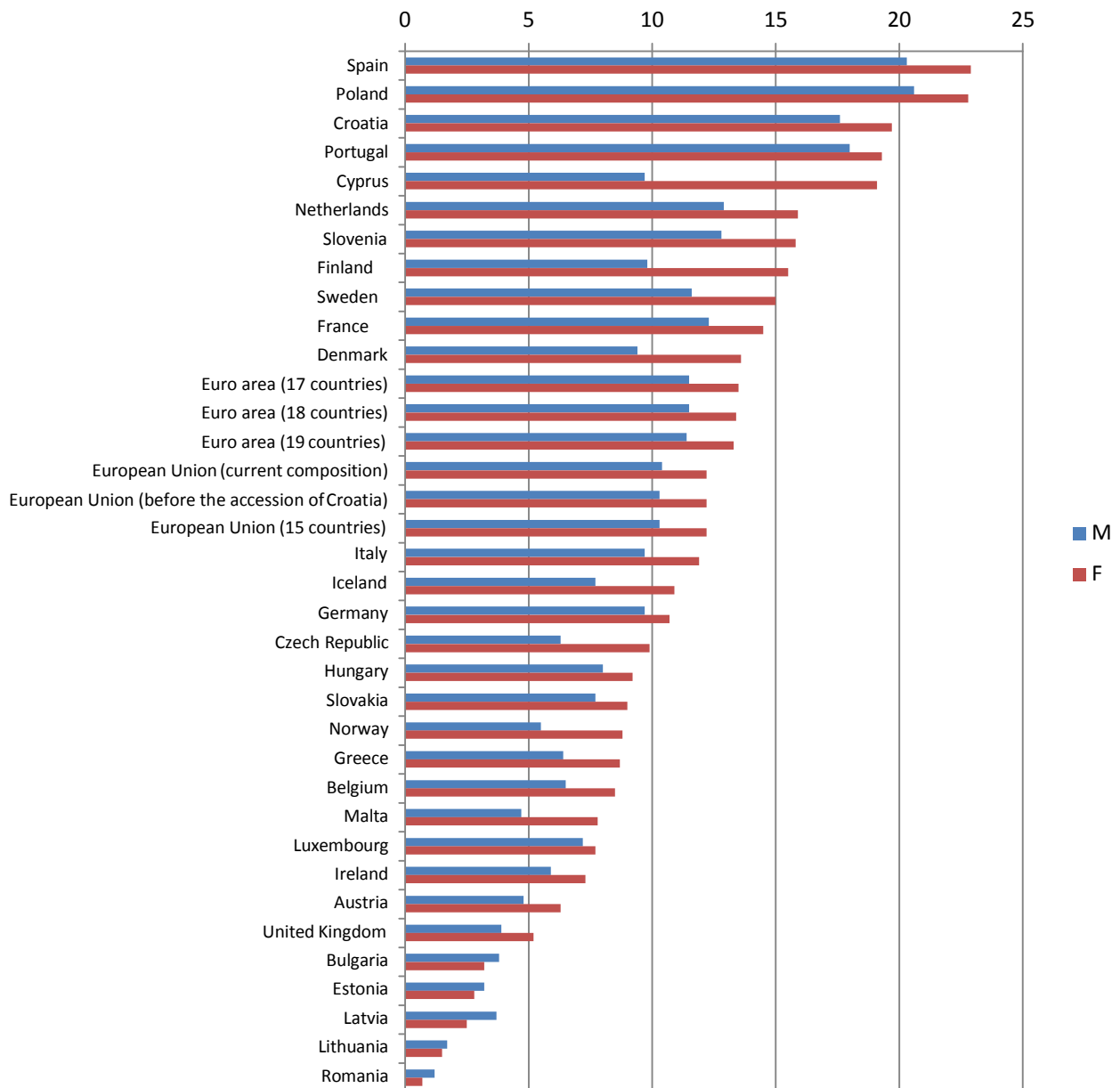
Fig.3 Part time femminile su totale occupati 2017 (%) (ordinamento decrescente in base al tasso di occupazione part time femminile)



Eurostat 2017

L'incidenza del part time femminile sul complesso dei contratti, (fig.3) si attesta mediamente intorno al 30%. Una media che nasconde ovviamente situazioni diverse che vanno da quelle olandese, in cui il part time si presenta come forma di lavoro "tipica" stante la sua ampissima diffusione (75%) a quella del Portogallo o est Europa in cui il tasso di donne part timers non supera il 10%. L'Italia si colloca al di sopra della media europea (32%).

Fig. 4 Contratti temporanei per genere e paese (%) 2017 (ordinate per incidenza femminile in ordine decrescente)



Eurostat 2017

La fig.4 illustra la percentuale di occupati con contratti temporanei sul totale dell'occupazione per genere. Rispetto ad un'incidenza media di tale tipologia contrattuale sul totale dell'occupazione che si attesta intorno all'11%, le situazioni dei singoli paesi sono piuttosto divergenti. Si va dal 21,5% della Spagna e della Polonia al 3% delle ex Repubbliche baltiche. Il dato che invece risulta comune alla quasi totalità dei paesi è – pur all'interno di tali valori divergenti - la forte connotazione di genere delle occupazioni temporanee. In tutti i casi, eccetto la Bulgaria, le ex repubbliche baltiche e la Romania, la percentuale delle donne occupate con questa tipologia di contratto è infatti sempre maggiore di quella degli uomini.

Pertanto, dalla lettura congiunta dei dati sull'occupazione in generale, sul part time e sulla cd. precarietà contrattuale, emerge anche a livello europeo lo scenario delle debolezze strutturali dell'occupazione femminile, che risulta numericamente inferiore a quella degli uomini in tutti i paesi e più concentrata in forma di lavoro flessibili per regime orario o tipologia contrattuale. Uno scenario questo che ha forti implicazioni sul versante reddituale, stante la correlazione tra ore lavorate e salario, ma anche sul destino previdenziale, che legando l'entità della contribuzione al percorso lavorativo, secondo gli schemi in vigore in ogni paese, determina comunque una maggiore fragilità in prospettiva della forza lavoro femminile.

La fig 5 illustra l'incidenza della condizione familiare sulla occupazione di uomini e donne. In particolare, si evidenziano i tassi di partecipazione di uomini e donne in presenza di figli. L'occupazione aumenta al crescere dell'età dei figli, probabilmente dovuta all'assottigliamento della funzione di cura esclusiva dei genitori. Ma l'occupazione diminuisce all'aumentare del numero dei figli, probabilmente perché pur a fronte di un aumento dell'esigenza di produzione di reddito (dovuta all'aumento di spese familiari), si presenta una riduzione del tempo a disposizione e il costo opportunità di dedicarsi al lavoro, rispetto alla situazione economica familiare e alla presenza o accessibilità di servizi di cura integrativi o sostitutivi che non appare adeguata. A partire dal terzo figlio in poi, si registra una caduta generale della partecipazione che per le donne arriva mediamente a scendere al di sotto del tasso di occupazione di partenza.

I divari di genere nell'occupazione sono particolarmente pronunciati tra i genitori poiché è maggiore la probabilità che siano le donne a farsi carico delle responsabilità di cura dei figli: in media il tasso di occupazione delle donne con un figlio al di sotto dei 6 anni è di 8 punti percentuali inferiore rispetto al tasso di occupazione delle donne senza figli e in alcuni paesi tale differenza supera i 30 punti percentuali (Repubblica ceca, Slovacchia e Ungheria). Il divario nel tasso di occupazione è particolarmente marcato nel caso delle madri scarsamente qualificate e dei genitori soli.

La Relazione della UE sull'uguaglianza tra uomini e donne ribadisce per il 2017 il legame rilevante tra la dotazione di servizi di supporto alla famiglia e la partecipazione delle donne. Nei paesi che dispongono di misure ben concepite ed equamente condivise tra uomini e donne per assicurare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (segnatamente in Svezia e in Danimarca), i tassi di occupazione delle madri tendono a essere più elevati di quelli delle donne senza figli. In particolare, la relazione si sofferma sui costi elevati dell'assistenza all'infanzia quale possibile fattore disincentivante per le madri a iniziare o a proseguire un'attività lavorativa. Secondo la Commissione europea ciò vale in particolare per il Regno Unito e l'Irlanda, paesi in cui i costi dell'assistenza all'infanzia rappresentano in media più del 23 per cento del reddito netto delle famiglie.

Tab.3 Tasso di occupazione di persone con figli, per genere e età dei figli 2017

GEO/SEX	TOTALE			0-6- anni			6-11 anni			12 anni e più		
	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F
Unione Europea (28 paesi)	74,1	88,2	61,4	68,9	72,5	65,0	79,2	87,3	72,0	78,1	83,3	73,5
Unione Europea (27 paesi)	74,1	88,3	61,4	69,0	72,6	65,1	79,2	87,4	72,1	78,2	83,4	73,5
Unione Europea (15 paesi)	74,8	88,2	62,8	69,4	72,8	65,9	79,2	87,4	72,0	77,5	83,1	72,4
Area Euro (18 paesi)	73,4	87,1	61,1	67,8	71,3	64,0	78,2	86,7	70,7	76,5	82,4	71,3
Area Euro (17 paesi)	73,3	87,0	61,0	67,8	71,3	64,0	78,1	86,7	70,7	76,5	82,5	71,2
Belgio	76,3	85,8	67,6	62,9	66,3	59,0	79,7	86,1	74,1	78,9	83,8	74,5
Bulgaria	66,0	78,6	55,1	66,1	69,0	62,9	74,6	79,8	70,2	79,4	80,9	78,1
Repubblica Ceca	68,5	94,7	45,2	76,9	82,4	70,6	92,4	95,0	90,0	91,7	93,3	90,1
Danimarca	85,7	92,9	79,3	75,0	77,7	72,0	88,4	92,8	84,7	88,1	90,3	86,3
Germania	75,7	90,7	62,4	78,5	80,5	76,3	85,3	92,2	79,4	87,0	91,8	82,8
Estonia	70,5	92,0	51,9	76,1	75,6	76,6	88,5	91,8	85,8	88,8	89,1	88,6
Irlanda	73,8	86,9	62,4	68,0	69,9	65,9	72,7	84,8	62,6	73,6	81,6	66,6
Grecia	69,1	86,6	52,4	51,7	59,8	43,6	68,9	82,7	56,0	61,5	70,2	53,5
Spagna	70,5	81,9	60,0	61,9	65,6	57,9	71,2	81,1	62,5	69,0	76,5	62,3
Francia	73,0	85,9	61,8	63,7	65,0	62,3	81,6	86,7	77,1	80,3	82,5	78,4
Croazia	72,3	83,0	62,3	54,6	58,1	50,9	72,8	79,5	66,4	70,6	73,1	68,3
Italia	68,5	85,8	52,5	59,8	67,3	51,9	69,7	84,4	56,2	66,0	76,5	56,4
Cipro	78,1	88,4	68,8	65,6	68,1	63,3	74,9	83,5	67,4	72,8	79,6	66,9
Lettonia	78,3	88,9	69,3	70,7	69,7	71,6	82,7	87,1	79,4	80,7	79,1	82,1
Lituania	80,7	87,6	75,2	72,5	72,5	72,4	85,4	88,4	83,2	84,7	86,4	83,5
Lussemburgo	80,7	89,8	72,3	68,4	72,6	63,5	79,5	85,4	73,8	72,5	78,6	66,8
Ungheria	62,8	88,2	40,0	71,2	75,7	66,4	84,1	89,5	79,4	85,6	87,1	84,2
Malta	75,3	94,8	57,8	68,1	78,8	55,3	74,7	93,4	58,5	76,8	93,2	60,9
Olanda	83,9	93,5	75,3	73,3	78,1	68,0	84,9	92,2	78,6	83,5	89,7	77,8
Austria	79,2	89,6	69,8	71,6	74,6	68,2	83,6	89,5	78,6	86,0	89,0	83,2
Polonia	75,8	90,5	62,2	64,2	69,2	58,8	79,1	88,2	71,0	79,4	83,5	75,5
Portogallo	81,7	88,5	75,7	64,7	67,8	61,7	82,8	87,0	79,2	79,1	82,5	76,1
Romania	67,5	81,4	54,3	63,3	70,7	55,1	73,5	85,0	63,0	76,2	83,1	69,4
Slovenia	83,5	91,8	75,8	61,1	64,3	57,5	86,7	90,8	82,8	84,4	85,6	83,3
Slovacchia	63,5	87,3	42,1	69,7	73,1	65,8	80,6	85,7	76,1	84,4	85,5	83,2
Finlandia	74,4	89,0	60,1	70,2	69,0	71,4	86,5	89,2	84,1	86,5	87,3	85,8
Svezia	87,3	93,7	81,5	75,8	77,0	74,3	90,1	93,7	86,9	91,4	92,2	90,6
Regno Unito	77,7	92,2	65,0	76,4	79,0	73,5	82,2	89,6	76,0	82,4	86,2	79,0

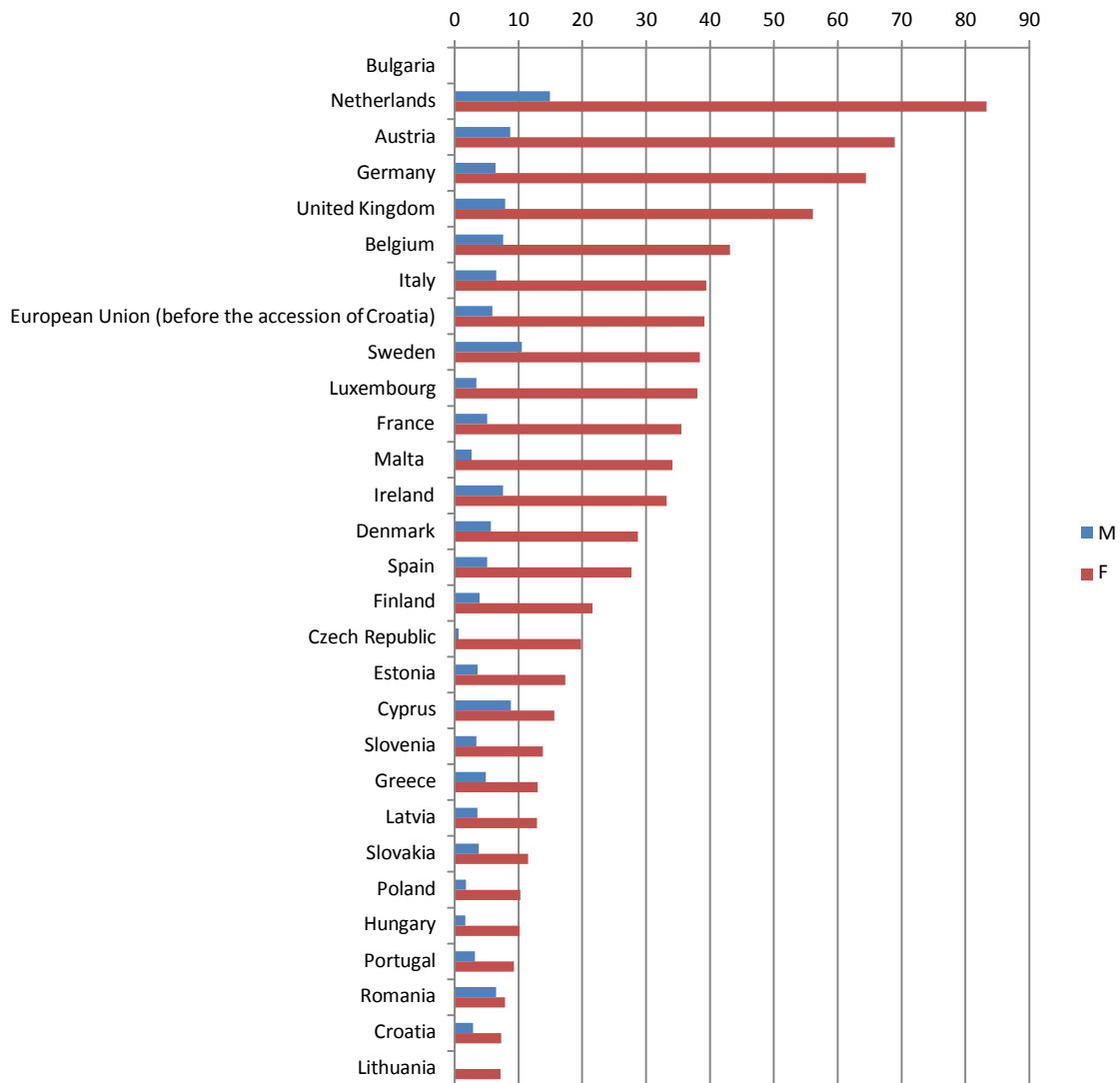
Eurostat 2017

Tab.4 Tasso di occupazione di persone con figli, per genere e numero dei figli 2017

	0		1		2		3 o piu	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Unione Europea (28 paesi)	72,5	65,0	84,6	70,5	89,2	70,4	83,5	55,2
Unione Europea (27 paesi)	72,6	65,1	84,7	70,6	89,2	70,4	83,6	55,1
Unione Europea (15 paesi)	72,8	65,9	84,3	70,5	89,2	70,8	83,8	55,5
Area Euro (18 paesi)	71,3	64,0	83,2	69,0	88,5	69,3	82,5	54,8
Area Euro (17 paesi)	71,3	64,0	83,2	69,0	88,6	69,3	82,5	54,8
Belgio	66,3	59,0	82,6	71,6	89,2	78,3	81,9	57,6
Bulgaria	69,0	62,9	81,6	73,1	82,2	66,4	53,4	35,1
Repubblica Ceca	82,4	70,6	93,2	71,1	95,8	73,0	93,2	64,1
Danimarca	77,7	72,0	89,8	80,4	94,4	85,4	91,1	83,6
Germania (fino al 1990 ex territorio del FRG)	80,5	76,3	91,6	78,7	93,3	74,3	85,2	54,2
Estonia	75,6	76,6	90,2	73,7	92,8	71,0	90,6	60,3
Irlanda	69,9	65,9	82,4	67,1	86,6	65,7	85,1	56,1
Grecia	59,8	43,6	74,1	52,8	83,6	55,6	82,7	51,9
Spagna	65,6	57,9	77,7	63,0	83,7	62,9	72,7	46,5
Francia	65,0	62,3	82,7	73,9	88,8	75,5	80,9	56,0
Croazia	58,1	50,9	73,6	65,0	83,2	69,9	78,5	56,6
Italia	67,3	51,9	78,3	56,7	86,0	55,0	81,8	43,8
Cipro	68,1	63,3	81,2	65,4	86,7	71,4	83,8	64,8
Lettonia	69,7	71,6	85,5	78,5	85,8	75,5	86,1	61,8
Lituania	72,5	72,4	87,4	81,9	88,3	82,0	84,1	66,4
Lussemburgo	72,6	63,5	78,2	69,2	89,9	73,0	80,9	63,8
Ungheria	75,7	66,4	88,4	70,6	90,0	67,8	83,1	48,6
Malta	78,8	55,3	93,2	60,9	94,8	61,8	92,4	43,1
Olanda	78,1	68,0	89,4	75,4	93,3	81,3	92,5	69,6
Austria	74,6	68,2	88,7	78,6	91,6	78,8	85,8	64,5
Polonia	69,2	58,8	85,7	71,4	90,4	69,8	85,7	56,5
Portogallo	67,8	61,7	84,2	76,5	88,7	79,4	82,0	65,6
Romania	70,7	55,1	83,7	66,4	85,0	62,2	76,0	47,0
Slovenia	64,3	57,5	85,2	78,6	93,4	83,0	89,0	77,5
Slovacchia	73,1	65,8	86,0	67,7	88,2	67,7	81,0	50,4
Finlandia	69,0	71,4	86,5	74,5	90,5	78,3	88,6	67,8
Svezia	77,0	74,3	92,5	85,5	93,9	86,1	93,4	84,9
Regno Unito	79,0	73,5	89,3	76,6	91,6	74,5	87,3	52,4

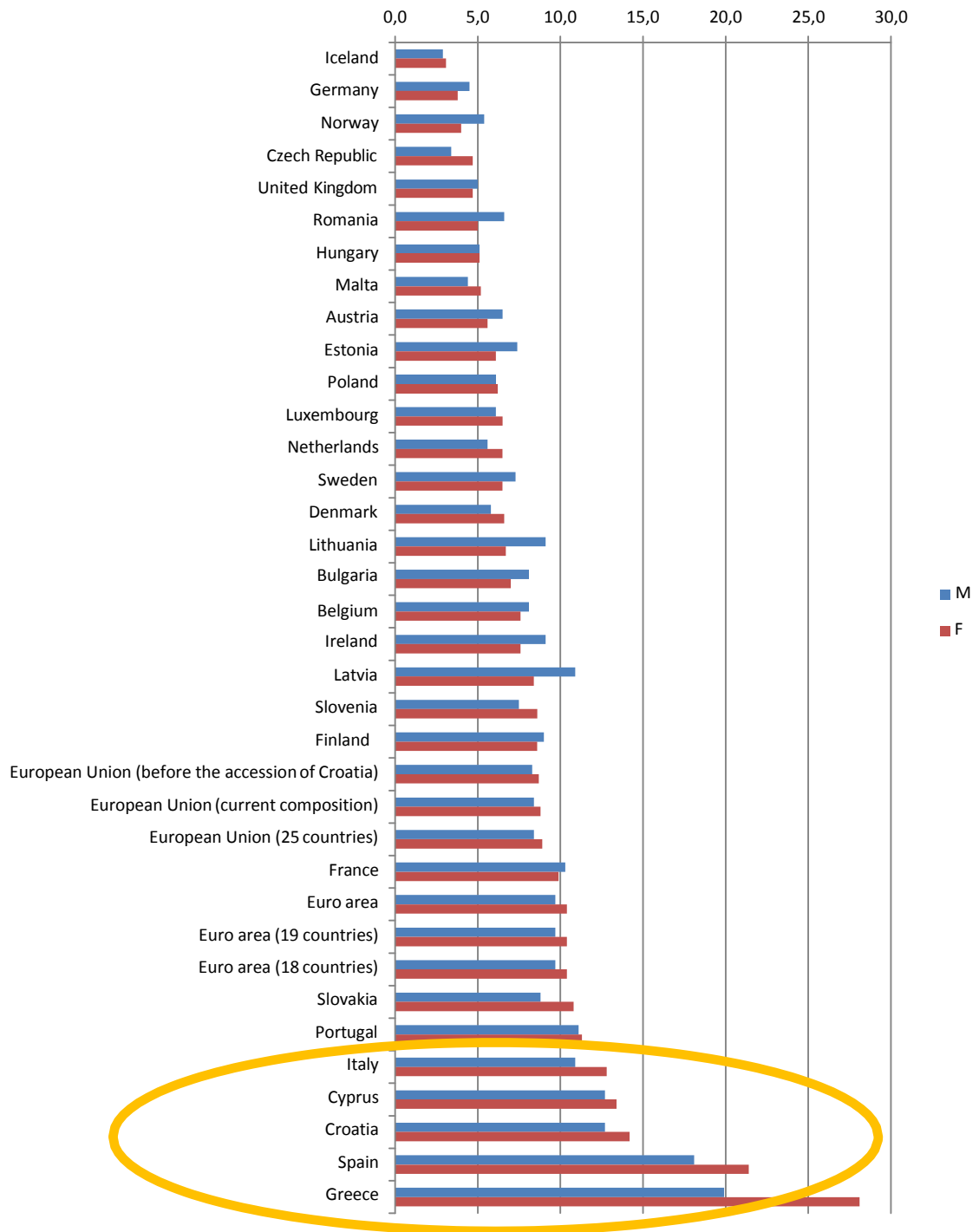
Eurostat 2017

Fig 5. Tasso di occupazione part time con figli inferiori a 6 anni, per genere (ordinate per tasso femminile decrescente)



Eurostat 2017

Fig. 6 Tassi di disoccupazione per genere 2017 (ordinamento in base al tasso di disoccupazione femminile crescente)



Eurostat 2017

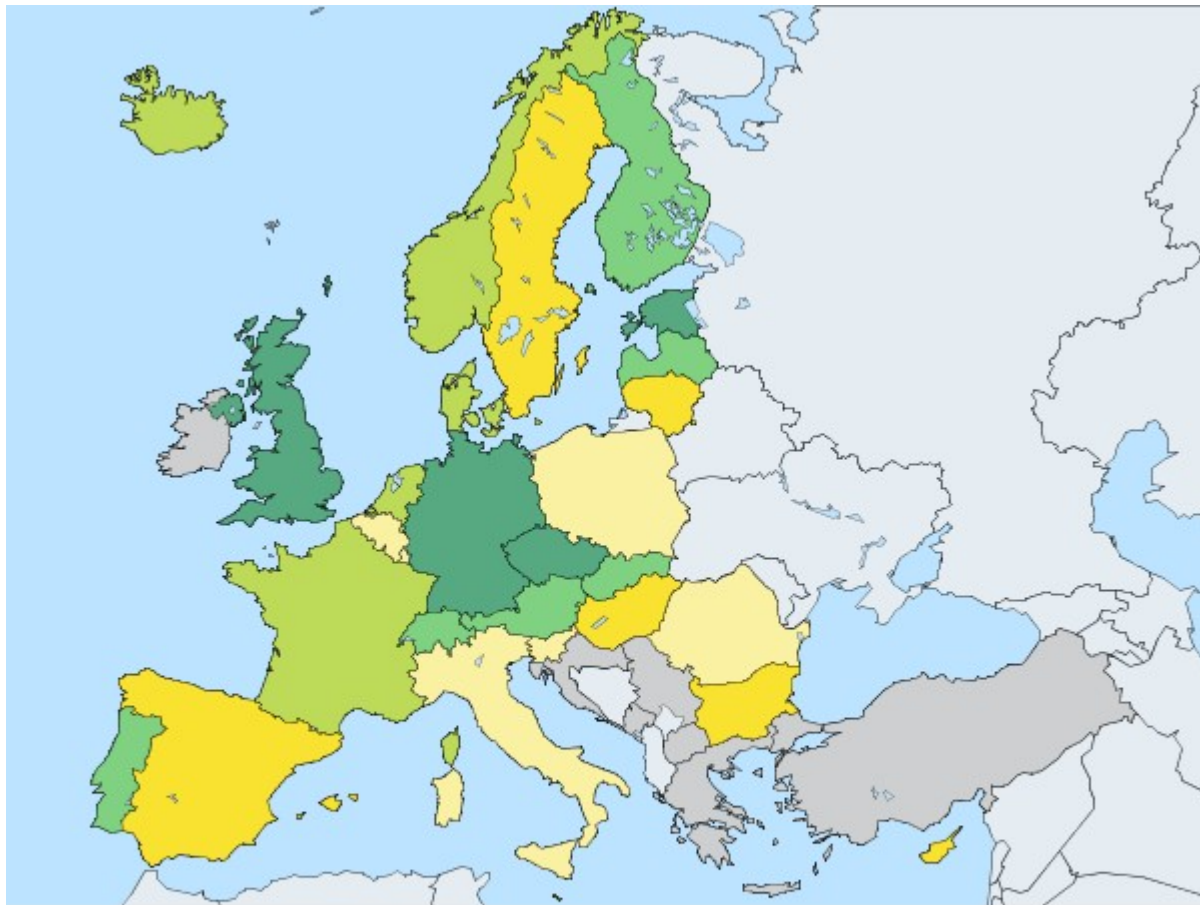
Tav. 1 Quadro sinottico – posizionamento Italia rispetto indicatori descrittivi mercato del lavoro femminile

Tasso occupazione femminile (ordine decrescente)	Occupate part time (ordine decrescente)	Occupate part time femminili con figli inferiori a 6 anni (ordine decrescente)	Occupate in lavoro temporaneo (ordine decrescente)	Tasso di disoccupazione femminile (ordine crescente)
Svezia	Olanda	Olanda	Spagna	Germania
Danimarca	Austria	Austria	Polonia	Repubblica Ceca
Slovenia	Germania	Germania	Croazia	Regno Unito
Portogallo	Belgio	Regno Unito	Portogallo	Romania
Olanda	Regno Unito	Belgio	Cipro	Ungheria
Lituania	Italia	Italia	Olanda	Malta
Austria	Svezia	Svezia	Slovenia	Austria
Lettonia	Danimarca	Francia	Finlandia	Estonia
Cipro	Francia	Malta	Svezia	Polonia
Belgio	Malta	Irlanda	Francia	Olanda
Regno Unito	Spagna	Danimarca	Danimarca	Svezia
Germania	Finlandia	Spagna	Italia	Danimarca
Irlanda	Cipro	Finlandia	Germania	Lituania
Polonia	Grecia	Repubblica Ceca	Repubblica Ceca	Bulgaria
Francia	Slovenia	Estonia	Ungheria	Belgio
Finlandia	Estonia	Cipro	Slovacchia	Irlanda
Spagna	Repubblica Ceca	Slovenia	Grecia	Lettonia
Malta	Portogallo	Grecia	Belgio	Slovenia
Bulgaria	Lettonia	Lettonia	Malta	Finlandia
Romania	Polonia	Slovacchia	Austria	Francia
Italia	Lituania	Polonia	Regno Unito	Slovacchia
Grecia	Slovacchia	Ungheria	Bulgaria	Portogallo
Estonia	Romania	Portogallo	Estonia	Italia
Repubblica Ceca	Croazia	Romania	Lettonia	Cipro
Slovacchia	Ungheria	Croazia	Lituania	Spagna
Ungheria	Bulgaria	Lituania	Romania	Grecia

Elab. Inapp su dati Eurostat 2017

Effettuando una sintesi visiva del posizionamento dei paesi rispetto ai principali indicatori del mercato del lavoro sinora citati (tav.1) si evince che il posizionamento dell'Italia rispetto all'ordinamento degli stati europei evidenzia il suo profilo: basso livello di occupazione femminile; alta incidenza del part time in generale e in concomitanza con la presenza di figli di età inferiore ai 6 anni; media incidenza del lavoro temporaneo e alto tasso di disoccupazione.

Fig. 7 Gender pay gap in Europe (2016)



Legend

5.2 - 7.8

7.8 - 14.4

14.4 - 16.3

16.3 - 20.1

20.1 - 25.3

Not available

Minimum value:5.2 Maximum value:25.3

Eurostat, 2017

La fig. 7 illustra la situazione europea in termini di gender pay gap, individuando 5 gruppi di paesi. L'Italia si collocerebbe nel primo gruppo avendo un indicatore del 5,3%. Un lungo ed ampio dibattito circa il metodo di misurazione di tale indicatore non consente di identificare la ridotta dimensione del problema in Italia.²

² Cfr. Leythienne D, Ronkowsk P. (a cura di) A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Publications Office of the European Union, 2018; Villa P. Differenziali retributivi di genere Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE , 2010; Addabo T., Favaro D. Differenziali salariali per sesso in Italia. Problema di stima ed evidenze empiriche

2. Le criticità strutturali della partecipazione femminile

Esistono alcuni elementi costanti che caratterizzano il mercato del lavoro italiano in ottica di genere e definiscono la debolezza “strutturale” della presenza delle donne nel mercato del lavoro. Nello specifico, si tratta di: gap di genere in tutti gli indicatori del mercato del lavoro (tassi di attività, tassi di occupazione, tassi di disoccupazione, inattività - a fronte comunque di tassi di attività e partecipazione femminile stabilmente in coda nelle graduatorie europee); di una “specificità femminile” nello scivolamento dall’occupazione all’inattività; di una prevalenza femminile nei lavori non standard, assoluta e percentualmente relativa alla classe giovanile, in un mercato del lavoro comunque segregato per genere, sia per settori e professioni che per posizioni gerarchiche; di un divario retributivo di genere costante. Inoltre, sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in maniera molto più incisiva che per gli uomini incide la condizione familiare e la presenza di figli (v. cap.4), nonché la disponibilità e accessibilità di servizi di supporto alla eterogenea funzione di cura. Elemento strutturale della forza lavoro femminile è inoltre la discontinuità occupazionale legata all’evento maternità, in un contesto in cui si registrano forti squilibri tra uomini e donne nella gestione dei tempi di lavoro e di cura, che incidono sul modello e sulle scelte di partecipazione al mercato del lavoro.

Tutti questi elementi, su cui torneremo singolarmente, concorrono stabilmente da circa 30 anni a configurare il modello di partecipazione femminile. Si tratta di fattori che sono stati aggravati dalla congiuntura della crisi economica ed occupazionale, ma per nessuno di essi la crisi può essere ritenuta meccanismo originante. La mancata risoluzione di queste criticità strutturali non comporta solo un effetto diretto sulla partecipazione o probabilità di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma presenta effetti altrettanto diretti – e di lungo periodo - sul sistema pensionistico. Infatti, a seguito della riforma del sistema previdenziale operata con L. 214 del 22 dicembre 2011, è entrato a regime per la costruzione della pensione il sistema contributivo, in base al quale le modalità e l’intensità della partecipazione al mercato del lavoro determineranno esattamente il quantum da versare alla gestione previdenziale. Tale situazione non è *gender neutral*, in quanto, senza correttivi o ipotesi di riequilibrio, il sistema contributivo comporta la cristallizzazione delle criticità strutturali della presenza femminile nel mercato del lavoro.

In quest’ottica, sottraendosi all’analisi congiunturale degli andamenti del mercato del lavoro in ottica di genere³, si evince che il 2017-2018 non presenta alcuna novità di *carattere strutturale* per quanto riguarda l’occupazione femminile quanto piuttosto la conferma della solidità dei fattori critici del mercato del lavoro femminile. Nonostante le variazioni trimestrali degli indicatori del mercato del lavoro sembrano evidenziare la crescita numerica dell’occupazione femminile, in realtà compensano valutazioni meno incoraggianti circa la qualità dell’occupazione registrata, il suo tasso di stabilità, la sua configurazione oraria e conseguentemente la sua redditività. (v.cap.3). Prova ne è che i gap salariali di genere non presentano riduzioni significative e quindi lasciano intravedere la persistenza di tutte quelle criticità che sono alla base delle differenze di genere nel mercato del lavoro. E parimenti, confermano la valutazione su come la fase di ripresa economica abbia avuto un riflesso solo parziale sulle retribuzioni⁴.

³Per i quali si rimanda a Istat, Inps Rapporto annuale mercato del lavoro 2017 e note trimestrali congiunte Ministero del lavoro, Inps, Istat, Inail ed Anpal

⁴Bollettino economico Banca d’Italia n.4/2017

Scendendo nell'esame delle criticità strutturali, si evidenzia come questi fattori siano talmente peculiari e connotati al genere, da configurare ormai due diversi mercati del lavoro, quello maschile e quello femminile. Da circa venti anni, in Italia, si è in presenza di un gap di genere medio del 18% e di un tasso di occupazione femminile stabilmente al di sotto degli standard europei del 17%. Nel primo caso si tratta di una misura differenziale che quantifica e qualifica una "distanza" tra valori attribuiti a uomini e donne⁵. Nel secondo caso, ci si riferisce ad un indicatore specifico della sola componente femminile rispetto alla popolazione di riferimento in età attiva. Tuttavia questa solidità del dato medio di entrambi gli indicatori lascia evidenziare una situazione di "impermeabilità" al cambiamento che ha superato anche lo shock della crisi economica e la sperimentality di alcune specifiche policies incentivanti e che ha messo completamente in stallo il dibattito su "come innalzare stabilmente il tasso di occupazione femminile". Nello specifico, nel 2017 il tasso di occupazione femminile⁶ tra i 15 e i 64 anni si attesta al 48,9 %, con una distanza di 18,3 punti percentuali rispetto a quello maschile (67,1 %). I tassi di occupazione femminili sono più bassi di quelli maschili in tutte le classi di età, in modo proporzionalmente crescente: dal -11,3% nella classe tra i 15-34 anni, fino al -22,8% tra gli over 50.

La differenza di genere nel mercato del lavoro viene segnata, non solo dall'entità della partecipazione, ma anche dalla tipologia contrattuale, dalle forme di lavoro e dal relativo livello di stabilità (è nota la prevalenza femminile nei lavori non standard o ad orario ridotto, con incidenza crescente del part time involontario); dai settori economici di impiego e al loro interno anche dai ruoli, professioni e qualifiche ricoperte, a cui corrisponde una diversa valutazione e remunerazione del capitale umano a disposizione. Si tratta di una segregazione - orizzontale e verticale - che vede le donne occupate prevalentemente in settori a basso contenuto tecnologico e di innovazione, meno *high skilled* e poco *export oriented* e prevalentemente allocate nelle posizioni non apicali. Le donne infatti rappresentano il 30% dei dirigenti, il 45% dei quadri e il 57% degli impiegati. Tra gli operai invece 2 su 3 sono uomini. Il mercato del lavoro continua, pertanto, ad essere segregato per genere, sia verticalmente, come allocazione asimmetrica di ruoli e responsabilità, sia orizzontalmente per settori e professioni (ad es: industria, costruzioni e trasporti sono aree male intensive, mentre il vasto ambito dei servizi, compresi i servizi alle persone, il settore dell'istruzione, sanità e assistenza continuano ad essere settori a prevalenza femminile). Le ragioni alla base di tali processi allocativi sono molteplici, a partire da meccanismi di preferenze individuali e da scelte di selezione delle imprese. La segregazione di genere presenta anche effetti di lungo periodo sui differenziali salariali, considerando che i settori tipicamente femminili sono settori a bassa remuneratività comparativa, ed all'interno degli stessi settori continua a persistere la segregazione verticale di genere, per cui pur in tali ambiti, non è scontato che una maggiore presenza numerica corrisponda ad un'equa distribuzione dei profili professionali. Si tratta di una fotografia che non presenta alcun dato innovativo rispetto ad un trend consolidato da circa 30 anni.

⁵ Per cui si può realizzare la situazione in cui il gap di genere si riduce non per aumento dei valori di partecipazione relativi alla componente femminile, ma per decremento di quelli relativi alla componente maschile. Paradossalmente la fase di crisi economica ed occupazionale (v.oltre) ha determinato una riduzione del gap di genere perché è intervenuta drasticamente sui settori economici in cui gli uomini sono maggiormente rappresentati (determinando quindi un crollo occupazionale prevalentemente maschile) e nella fase di cd. ripresa, il settore più permeabile è stato quello dei servizi, in cui le donne sono concentrate in prevalenza. Questa situazione ha portato ad una riduzione sensibile nel tempo del gap di genere, ma si tratta di una riduzione di "distanza" tra uomini e donne nel mercato del lavoro che non è avvenuta per ragioni di carattere strutturale, o per applicazione di specifiche policy, in base alle quali possiamo ricondurre gli effetti e pertanto è soggetta ad una potenziale variabilità

⁶ Ricordiamo che Istat, secondo la metodologia armonizzata a livello europeo e internazionale, nel computo del tasso di occupazione (Rilevazione continua forze lavoro - Rfcl) conteggia le persone che di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: a) hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; b) hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente; c) sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Il quadro descritto è notoriamente aggravato dalla variabile territoriale. I divari territoriali incidono sui tassi di occupazione femminile (che vanno dal 59,2% nel Nord al 32,2% nel Mezzogiorno) e sulla relativa distanza da quelli maschili (-15 % al Nord e -23,7 % nel Mezzogiorno). Il Mezzogiorno, presenta anche la quota massima del tasso di inattività femminile (59,2%) e una riserva di donne da sempre fuori dal mercato del lavoro nella fascia di età 50-64: il 33,5% contro l'11,8% del Centro e il 7,0% del Nord. Incide anche la variabile familiare che ha un effetto propulsivo per la partecipazione maschile e deterrente per quella femminile. Nella fascia d'età tra 25 e 49 anni, l'occupazione femminile è più elevata tra le donne che vivono da sole (79,0 %), quelle in coppia senza figli (69,2 %) o in altra condizione (57,4 %). Invece, tra le madri di 25-49 anni, il tasso di occupazione si ferma al 54,1 per cento. Rispetto al 2008, le donne madri occupate sono diminuite dello 0,3%. La caduta è avvenuta in modo più consistente tra le famiglie a basso reddito con stranieri all'interno e tra le famiglie con impiegati.

Altra caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano è la elevata concentrazione femminile nei lavori non standard. La presenza femminile è superiore a quella maschile, sia sul versante dei titoli di studio, con netta prevalenza delle laureate, sia come profilo territoriale, sia all'interno di tutte le classi di età, in particolare nella fascia di età giovanile 18-29. Il fattore di estrema criticità per il mercato del lavoro femminile è la combinazione tra laurea, età giovanile e residenza nel Mezzogiorno ed Isole. L'elevata presenza femminile nei lavori non standard presenta effetti di medio periodo, in termini di prospettive di conversione in forme di lavoro tipiche. La cd. "trappola dell'atipicità, infatti, appare più persistente per le donne che per gli uomini⁷.

Esiste e persiste una stretta relazione tra condizione occupazionale e condizione familiare (presenza/numero di figli). Mediamente i tassi di occupazione delle donne tra 25 e 64 anni con figli in Europa sono inferiori ai tassi degli uomini nella stessa condizione e fascia di età. Pertanto, il divario occupazionale tra donne con figli e donne senza figli, in Italia come in Europa cresce al crescere del numero di figli, ma mentre in Francia lo scarto si evidenzia al terzo figlio, in Italia lo scarto è già tra donna senza figli e primo figlio (4,5% in meno), con 2 figli (10%) e con terzo figlio (22%). Nello specifico, persiste e si aggrava, in Italia, la discontinuità occupazionale femminile entro i primi tre anni di vita del figlio, prova di quanto l'evento maternità abbia ancora effetti sul clima di fiducia e sulla cultura aziendale. 1 madre su 6 dopo la prima maternità lascia il lavoro e non vi rientra, per volontà o necessità. Al 2016, data dell'ultimo rapporto disponibile, sono state 29.879 le dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri, convalidate nelle sedi ispettive, corrispondenti a circa il 79% del totale. Le richiedenti sono concentrate in due fasce di età, tra i 26 e i 35 anni (17.737) e tra i 36 e i 45 anni (8.764).

Un elemento di contesto che incide in maniera rilevante sulla partecipazione femminile al mercato resta la gestione del tempo di cura e la sua ripartizione tra uomini e donne. Rispetto a questo tema tutte le donne europee tra 20 e 64 anni spendono più tempo degli uomini per lavoro domestico e di cura, ma le donne italiane sono tra le prime: 5h,20 contro 4,30 di Francia e 3,42 di Svezia. Il primato si mantiene anche nel caso di donne occupate: 3h,53 contro 3h,11 di Germania e 3h,21 della Finlandia. La giornata media (lavoro + cura) è di 7,26h per l'Italia, contro le 6,16 di Germania e 6,40 di Norvegia. Al di sopra di questa soglia si colloca solo l'Est Europa. In Italia la settimana lavorativa media della popolazione in età attiva (15-64 anni), considerando sia il lavoro retribuito sia quello familiare, è di 39h30' per gli uomini e di 46h52' per le donne. Per gli occupati, cioè la parte di popolazione che svolge entrambe le componenti del lavoro totale, si raggiunge 51h49' per gli uomini e 57h59' per le donne. Analizzando la composizione delle ore di lavoro, tra familiare e retribuito, degli occupati secondo il ruolo ricoperto in famiglia emerge come per le donne

⁷ Plus, 2016.

occupate il ruolo di partner o di madre porti a ridimensionare l'impegno nel lavoro retribuito per lasciare spazio ai maggiori carichi di lavoro familiare, passaggio che invece avviene solo marginalmente per gli occupati maschi. Tuttavia si segnala un incremento del contributo maschile nel lavoro familiare, di 1h50' a settimana, parallelo alla corrispondente perdita di ore lavorative nel contesto di crisi (- 3h26' medie settimanali)⁸. Proprio questi aspetti inducono l'Ocse ad affermare che "le donne sono percepite come "assistenti familiari". Nel senso che svolgono la maggior parte del lavoro domestico non retribuito. Se poi si aggiunge "l'accesso limitato ad asili nido a prezzi accessibili" e a "posti di lavoro flessibili che potrebbero aiutarle a gestire lavoro e famiglia" e un sistema che "continua a favorire le madri – invece che i padri – a prendere il congedo familiare", ed ecco spiegato perché il tasso di occupazione non arriva nemmeno al 50%"⁹.

Da tale quadro, emerge chiaramente l' "effetto compressione" sulla partecipazione femminile da parte del lavoro non retribuito. Tre aspetti di questa crescente complessità sono: a) la stabilità della quota di donne che dopo la prima maternità abbandonano o perdono il lavoro e non vi rientrano; b) il fenomeno della *sandwich generation*, con cui si definisce il target di donne intorno ai 40 anni compresse simultaneamente da esigenze di cura di figli e genitori anziani, che operano una conciliazione individuale ed equilibrata, in assenza di equa condivisione con il partner o di servizi di supporto accessibili e di qualità. Questa fascia di età, che per gli uomini rappresenta il momento di snodo per i percorsi di carriera e di incremento salariale, per le donne inizia a diventare invece un momento di forte compressione e un potenziale determinante di scelte di discontinuità occupazionale; c) la debolezza dei contesti sociali e familiari che gran ruolo hanno avuto in passato nel liberare il tempo delle donne per favorirne l'ingresso al lavoro. L'invecchiamento progressivo della popolazione e le politiche previdenziali che, allungando il tempo di permanenza al lavoro, riducono la disponibilità oraria di "nonni", sono le due determinanti più evidenti.

Un elemento ulteriore che incide sulle scelte di partecipazione delle donne al mercato del lavoro riguarda la disponibilità e l'accessibilità a servizi di supporto alle famiglie. La scarsa disponibilità di servizi in grado di sostenere il lavoro domestico e di cura, congiuntamente ai più bassi livelli retributivi offerti sul mercato alle donne, genera inevitabilmente la mancata partecipazione delle donne con salari attesi più bassi, dal momento che il reddito da lavoro non sarebbe in grado di coprire i costi di sostituzione di tale lavoro non retribuito¹⁰.

⁸ Istat 2017

⁹ Il Rapporto annuale 2017 sulla situazione del paese (Istat) evidenzia come l'Italia sia ancora il paese europeo con le maggiori differenze di genere nella divisione del tempo dedicato al lavoro familiare. L'asimmetria tra uomini e donne è in leggera riduzione dal 2008, ma ancora non risolutiva. E si realizza in particolari condizioni: elevato titolo di studio della donna che implica maggiori capacità di contrattazione; prevalenza al Nord; preferenza in famiglie con bimbi piccoli; situazioni di forti vincoli economico organizzativi.

¹⁰ Come conferma l'Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro 2016 in *Famiglia, lavoro, gender gap: come le madri-lavoratrici conciliano i tempi* "I 6-700 euro di uno **stipendio part-time** coprono appena le spese di un nido e in assenza di una rete familiare di sostegno, conviene restare a casa". Circa il 35,6% delle mamme con figli minori, infatti, non sono attive in Italia.

3. Il mercato del lavoro femminile in Italia: i principali indicatori

Su una popolazione di oltre 60 milioni di persone, di cui il 51 % donne, la quota di forze lavoro (comprehensive sia degli occupati che delle persone in cerca di occupazione) si attesta intorno ai 26 milioni di persone, di cui il 42,7% composto di donne. La parte di non forze lavoro, ossia coloro che non lavorano e sono nelle condizioni o di non cercarlo o di cercarlo a varie condizioni sono appena oltre i 34 milioni. Il 37 % delle non forze lavoro è coperto dagli over 64, il 23% dai giovani under 15. In media 2017, le donne sono il 53% di coloro che cercano lavoro ma non attivamente, il 59,6% di coloro che si dichiarano in cerca di lavoro ma non sono disponibili e lavorare. Tra coloro che invece non sono nella condizione dichiarata di ricerca di lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare le donne sono il 67%, mentre lo zoccolo duro di inattivi che non solo non cercano ma non sono nemmeno disponibili a lavorare è composto per il 65% da donne.

Tab. 1 Popolazione per condizione professionale e sesso – Italia 2017 (v.a in migliaia)

		FORZE DI LAVORO					NON FORZE DI LAVORO							POPOLAZIONE	
		Occupati	Persone in cerca di occupazione			Totale	Cercano lavoro non attivamente	Cerca no lavoro ma non disponibili a lavorare	Non cercano ma disponibili a lavorare	Non cercano e non disponibili a lavorare	Non forze di lavoro <15 anni	Non forze di lavoro >64 anni	Totale		
			Con precedenti esperienze lavorative	Senza precedenti esperienze lavorative	Totale										
M	2017	I Trim	13.188	1.280	391	1.671	14.859	774	83	471	3.524	4.224	5.369	14.444	29.303
		II Trim	13.377	1.110	394	1.504	14.881	735	99	527	3.481	4.213	5.368	14.423	29.304
		III Trim	13.476	1.058	380	1.438	14.914	806	105	513	3.362	4.196	5.371	14.352	29.265
		IV Trim	13.356	1.117	428	1.545	14.901	728	97	480	3.488	4.182	5.386	14.360	29.261
	2018	I Trim	13.237	1.208	370	1.577	14.814	741	84	535	3.521	4.173	5.397	14.452	29.266
F	2017	I Trim	9.538	1.029	438	1.467	11.005	861	132	950	6.673	3.982	7.366	19.963	30.968
		II Trim	9.712	896	439	1.335	11.047	795	127	959	6.685	3.973	7.368	19.907	30.954
		III Trim	9.711	884	415	1.299	11.010	909	178	930	6.585	3.958	7.352	19.911	30.922
		IV Trim	9.733	934	435	1.369	11.103	823	143	886	6.638	3.944	7.367	19.800	30.903
	2018	I Trim	9.637	964	462	1.426	11.063	808	126	946	6.618	3.933	7.395	19.825	30.888
TOT	2017	I Trim	22.726	2.310	828	3.138	25.864	1.635	214	1.421	10.196	8.205	12.735	34.407	60.272
		II Trim	23.089	2.006	833	2.839	25.928	1.530	226	1.486	10.166	8.185	12.736	34.330	60.258
		III Trim	23.187	1.942	795	2.737	25.924	1.714	283	1.443	9.947	8.154	12.722	34.263	60.187
		IV Trim	23.090	2.050	863	2.914	26.003	1.551	239	1.366	10.126	8.125	12.753	34.160	60.164
	2018	I Trim	22.874	2.172	832	3.003	25.877	1.550	210	1.481	10.139	8.106	12.792	34.278	60.154

Istat 2017

In questo scenario gli occupati¹¹ sono oltre 23 milioni, di cui solo 9.600.000 donne (il 42%) prevalentemente di istruzione medio alta (la concentrazione maggiore di donne presenta il diploma) e con un livello di istruzione comparativamente più elevato degli uomini (le donne sono il 54,7% degli occupati con laurea e post laurea). Questa caratteristica del mercato del lavoro femminile si riproduce anche nel caso delle lavoratrici di cittadinanza straniera (sono il 63% degli occupati con laurea e il 48% di quelli con diploma).

Tab.2 Occupati per sesso, cittadinanza e titolo di studio, 2017 (v.a in migliaia e % donne)

		M	F	TOT	% donne
Cittadinanza	Titolo di studio				
italiano-a	licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	372	173	546	31,8
	licenza di scuola media	3.718	1.741	5.459	31,9
	diploma	5.686	4.047	9.733	41,6
	laurea e post-laurea	2.229	2.634	4.863	54,2
	totale	12.005	8.595	20.600	41,7
straniero-a	licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	148	60	208	29,0
	licenza di scuola media	618	384	1.002	38,3
	diploma	471	449	920	48,8
	laurea e post-laurea	108	186	293	63,3
	totale	1.344	1.079	2.423	44,5
totale	licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	520	234	754	31,0
	licenza di scuola media	4.336	2.125	6.461	32,9
	diploma	6.157	4.496	10.653	42,2
	laurea e post-laurea	2.336	2.820	5.156	54,7
	totale	13.349	9.674	23.023	42,0

Elab. Inapp su Istat 2017

La tabella e le figure seguenti illustrano non più la quota di donne all'interno dell'universo degli occupati in valore assoluto, ma il tasso di occupazione, indicatore standard utilizzato anche in chiave comparativa¹².

Il tasso di occupazione femminile al 2017¹³ tra i 15 e i 64 anni si attesta al 48,9 %, con una distanza di 18,3 punti percentuali rispetto a quello maschile (67,1 %). I tassi di occupazione femminili sono più bassi di quelli maschili in tutte le classi di età, in modo proporzionalmente crescente: dal -11,3% nella classe tra i 15-34 anni, fino al -22,8% tra gli over 50.

Come si denota dalla fig.1-2 sussistono – e permangono - forti divari territoriali nei tassi di occupazione per genere sia in relazione alla popolazione in età attiva che in relazione alla fascia giovanile.

¹¹ Per "Occupati" si intendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: - hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; - hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente; - sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi. (Istat) Per "tasso di occupazione" si intende il rapporto tra gli occupati e la popolazione di 15 anni o più o la popolazione di riferimento ad es: per classe di età.

¹² Per "tasso di occupazione" si intende il rapporto tra gli occupati e la popolazione di 15 anni o più o la popolazione di riferimento (ad es: per classe di età).

¹³ Ricordiamo che Istat, secondo la metodologia armonizzata a livello europeo e internazionale, nel computo del tasso di occupazione (Rilevazione continua forze lavoro – Rfcl) conteggia le persone che di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: a) hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; b) hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente; c) sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Fig 1. Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso e regione (ordinamento per tasso di occupazione femminile decrescente), 2017

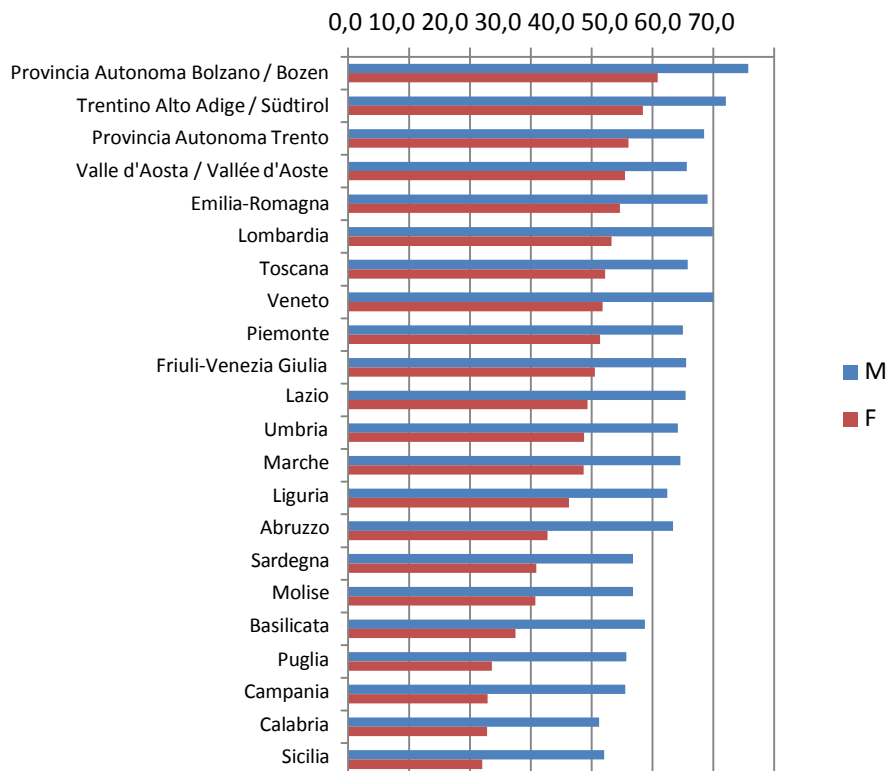
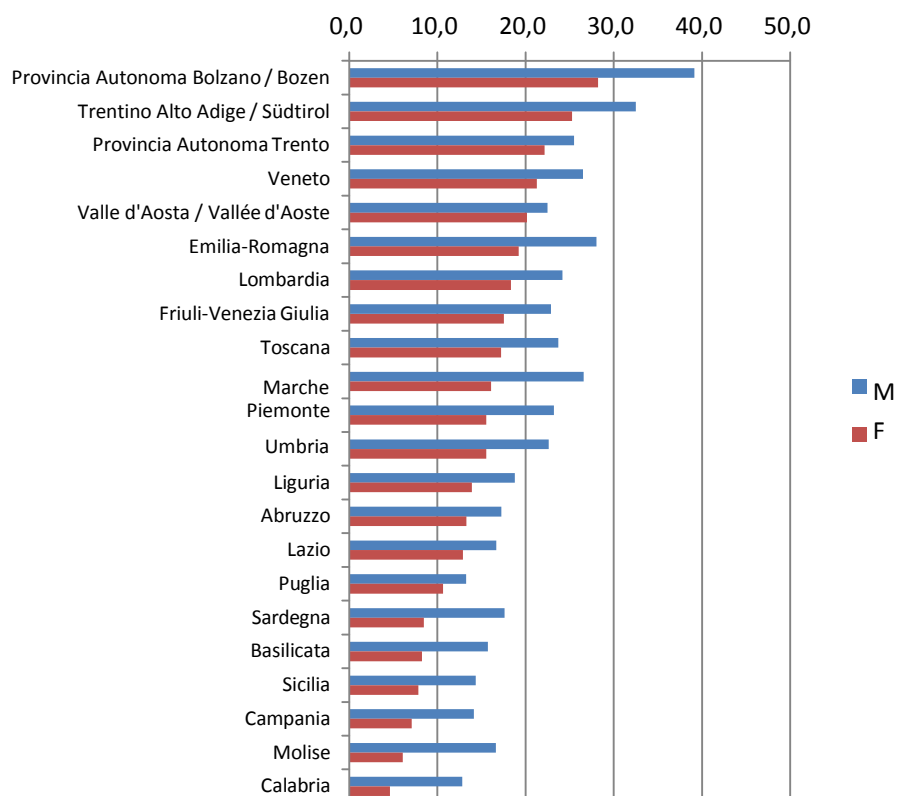


Fig.2 Tasso di occupazione 15-24 anni per genere e regione (ordinamento per tasso di occupazione femminile decrescente), 2017



Tab. 4 Tasso di occupazione per sesso, titolo di studio e classe di età – ripartizione territoriale 2017

Titolo di studio		licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio			licenza di scuola media			diploma			laurea e post-laurea			totale		
		M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
	Classe di età															
Italia	15-24 anni	13,7	3,6	9,5	9,9	4,6	7,5	32,7	22,6	27,7	18,2	23,2	21,3	20,1	13,9	17,1
	25-34 anni	52,1	21,2	38,9	65,9	35,6	52,9	72,9	52,7	63,6	68,6	64,8	66,2	69,7	52,7	61,3
	35-44 anni	58,0	23,3	42,3	77,2	42,8	61,9	88,2	65,1	76,7	92,3	82,1	86,2	84,1	62,3	73,1
	45-54 anni	57,0	22,4	38,9	77,6	46,0	62,6	88,9	68,0	78,1	94,7	86,8	90,3	83,3	60,4	71,7
	55-64 anni	37,7	13,7	22,8	54,0	31,4	43,0	70,7	53,7	62,1	87,6	76,9	82,1	62,8	42,3	52,2
	20-64 anni	47,5	17,2	30,6	68,1	39,2	54,8	74,8	56,0	65,5	83,2	74,8	78,3	72,3	52,5	62,3
	15-64 anni	46,5	17,0	30,1	57,0	32,4	45,6	73,3	54,7	64,1	83,2	74,8	78,3	67,1	48,9	58,0
	15 anni e più	15,0	4,1	8,2	48,6	27,0	38,4	65,1	48,9	57,1	72,8	68,0	70,1	53,2	35,9	44,2
Nord-ovest	15-24 anni	5,7	5,2	5,5	10,7	5,4	8,3	40,3	28,0	34,1	21,4	29,2	26,0	23,4	17,2	20,4
	25-34 anni	61,0	26,5	44,9	79,8	47,4	65,9	85,8	66,0	76,8	82,5	78,6	80,2	83,0	66,4	74,8
	35-44 anni	67,4	32,4	52,9	88,5	61,9	77,0	92,8	77,6	85,3	95,6	86,2	90,1	91,2	75,1	83,2
	45-54 anni	75,5	36,8	58,8	85,9	60,4	74,1	92,5	76,7	84,3	96,7	87,5	91,6	89,7	71,7	80,7
	55-64 anni	40,1	18,7	27,4	53,5	35,4	44,7	69,4	55,3	62,2	87,3	76,9	81,8	62,9	46,6	54,5
	20-64 anni	55,4	24,0	39,0	75,7	51,2	64,6	80,9	65,4	73,2	87,9	80,5	83,6	79,3	62,8	71,1
	15-64 anni	53,8	23,7	38,2	63,5	42,3	53,8	79,6	63,9	71,8	87,9	80,5	83,6	73,7	58,7	66,2
	15 anni e più	15,3	4,3	8,4	52,5	32,8	43,2	69,2	56,2	62,8	78,1	73,7	75,6	57,8	42,1	49,7
Nord-est	15-24 anni	3,5	..	2,0	12,2	6,9	9,7	45,0	33,5	39,4	21,9	32,9	28,6	27,3	20,6	24,1
	25-34 anni	71,9	21,4	51,3	79,0	47,8	65,3	87,2	67,0	77,9	76,2	73,0	74,3	82,7	65,6	74,2
	35-44 anni	77,6	23,1	50,4	89,1	57,6	75,4	94,6	77,4	86,3	94,8	87,4	90,4	92,8	75,0	83,9
	45-54 anni	63,9	30,8	50,4	87,5	63,1	76,2	93,4	78,9	86,0	94,8	86,7	90,2	90,3	73,7	82,0
	55-64 anni	39,4	19,4	27,6	54,6	38,7	46,5	71,0	56,2	63,6	87,3	75,6	81,2	64,1	47,9	55,8
	20-64 anni	52,6	21,5	36,1	76,9	52,1	65,4	82,8	67,0	75,1	86,0	79,3	82,1	80,4	63,9	72,1
	15-64 anni	51,1	21,1	35,3	63,9	42,8	54,0	81,5	65,9	73,9	86,0	79,3	82,1	74,9	59,8	67,4
	15 anni e più	13,7	3,6	7,4	53,8	34,6	44,7	72,7	59,3	66,2	77,0	73,0	74,7	59,3	43,4	51,1
Centro	15-24 anni	16,1	9,4	13,7	9,3	4,3	7,0	33,2	24,3	28,8	19,9	21,9	21,1	20,5	14,8	17,7
	25-34 anni	64,7	36,4	49,9	73,5	43,3	61,3	74,3	59,4	67,4	65,5	69,4	67,9	72,0	60,0	66,1
	35-44 anni	63,1	31,4	50,0	82,8	49,9	69,2	89,7	67,3	78,4	93,8	84,4	88,2	88,0	68,8	78,3

	45-54 anni	67,3	36,7	52,2	79,7	51,6	66,5	88,5	69,0	78,3	94,2	88,5	91,0	85,5	66,7	75,9
	55-64 anni	40,9	21,4	28,5	56,7	38,2	47,6	72,3	55,6	63,6	86,9	74,1	80,2	66,9	49,1	57,6
	20-64 anni	53,0	26,2	37,9	72,1	45,6	60,2	76,1	59,1	67,6	84,1	77,7	80,4	75,6	59,1	67,2
	15-64 anni	51,7	25,8	37,1	59,7	37,0	49,4	74,7	57,9	66,3	84,1	77,7	80,4	70,4	55,3	62,8
	15 anni e più	13,4	4,5	7,7	49,8	30,1	40,7	65,7	50,7	58,2	72,0	69,6	70,7	55,3	40,1	47,4
Mezzogiorno	15-24 anni	19,0	2,8	11,8	8,8	3,2	6,2	21,5	13,3	17,4	10,8	12,4	11,8	14,4	8,2	11,4
	25-34 anni	43,8	14,6	32,4	51,1	22,9	38,8	56,5	34,5	46,1	52,3	44,2	47,2	53,7	33,8	43,9
	35-44 anni	50,3	19,2	35,9	62,9	24,5	45,0	78,1	44,2	61,1	84,8	70,8	76,4	71,0	41,2	56,1
	45-54 anni	47,0	16,5	29,6	65,4	26,0	46,1	81,7	48,8	64,7	92,8	84,3	88,1	72,0	39,5	55,3
	55-64 anni	35,4	8,6	18,2	52,7	20,2	37,3	70,5	48,5	59,7	88,7	80,2	84,3	59,7	31,9	45,3
	20-64 anni	42,1	12,3	25,0	57,4	23,4	41,5	63,3	38,8	51,1	75,5	63,3	68,3	60,7	34,8	47,7
	15-64 anni	41,5	12,1	24,7	48,2	19,4	34,7	61,7	37,7	49,8	75,5	63,3	68,3	55,9	32,2	44,0
	15 anni e più	16,0	3,9	8,5	42,6	17,4	30,9	55,8	34,5	45,3	65,4	57,5	61,0	45,0	24,4	34,3

Istat 2017

Scendendo nello specifico delle caratteristiche dell'occupazione femminile, due aspetti rilevanti sono la distribuzione per genere degli occupati sia per profili professionali (tab.5), sia per settori economici (fig.3). Nel primo caso si evidenzia la cd. segregazione verticale (differente distribuzione di uomini e donne nella gerarchia professionale e nei ruoli apicali) e nel secondo caso la cd. segregazione orizzontale del mercato del lavoro a motivo del genere – (diversa allocazione tra uomini e donne nei settori economici e nelle tipologie di professioni) note come due delle criticità strutturali del mercato del lavoro femminile. La segregazione di genere nel mercato del lavoro è una delle principali determinanti i differenziali salariali tra uomini e donne, e anche per il 2017 si conferma la maggiore presenza comparativa di uomini nei ruoli apicali della gerarchia professionale e nei settori economici più remunerativi.

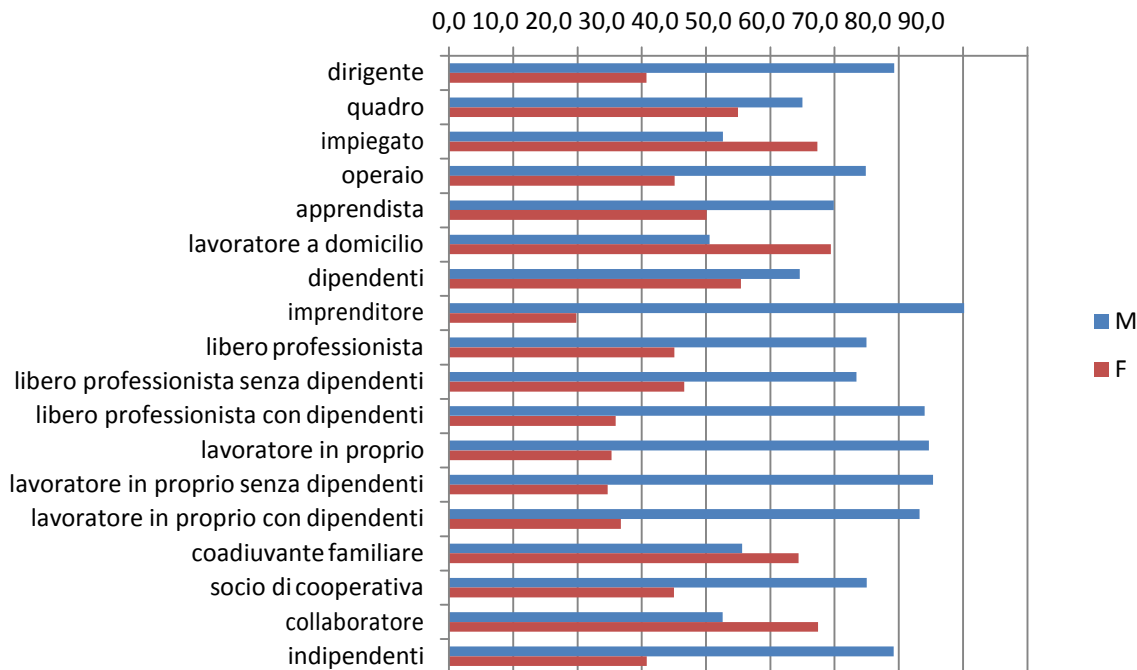
Come evidenzia la tab.5 la concentrazione maschile nei profili professionali medio alti continua a rimanere un dato evidente (le donne sono solo il 30% dei dirigenti, il 45% dei quadri, il 19% degli imprenditori e il 35% dei liberi professionisti). La piramide organizzativa a cui corrispondono più elevati livelli retributivi continua ad essere *male oriented*, nonostante come anticipato in tab 4. le donne presentino titoli di accesso parimenti validi o addirittura superiori.

Tab. 5 Occupati per sesso e profilo professionale (v.a in migliaia e % donne)

Profilo professionale	M	F	TOT	% donne per profilo	% profilo sul totale occupate donne
dirigente	276	122	398	30,7	1,3
quadro	671	549	1.220	45,0	5,7
impiegato	3.273	4.401	7.674	57,4	45,5
operaio	5.348	2.896	8.244	35,1	29,9
apprendista	82	55	138	40,1	0,6
lavoratore a domicilio	3	4	7	59,5	0,0
dipendenti	9.653	8.028	17.681	45,4	83,0
imprenditore	219	54	273	19,8	0,6
libero professionista	909	490	1.399	35,0	5,1
libero professionista senza dipendenti	758	437	1.196	36,6	4,5
libero professionista con dipendenti	151	53	203	26,0	0,5
lavoratore in proprio	2.306	782	3.088	25,3	8,1
lavoratore in proprio senza dipendenti	1.617	530	2.148	24,7	5,5
lavoratore in proprio con dipendenti	689	252	941	26,8	2,6
coadiuvante familiare	134	160	294	54,4	1,7
socio di cooperativa	17	9	27	35,0	0,1
collaboratore	111	150	261	57,4	1,6
indipendenti	3.696	1.646	5.342	30,8	17,0
totale	13.349	9.674	23.023	42,0	

Elab. Inapp Istat, 2017

Fig. 3 Composizione di genere dei profili professionali - 2017

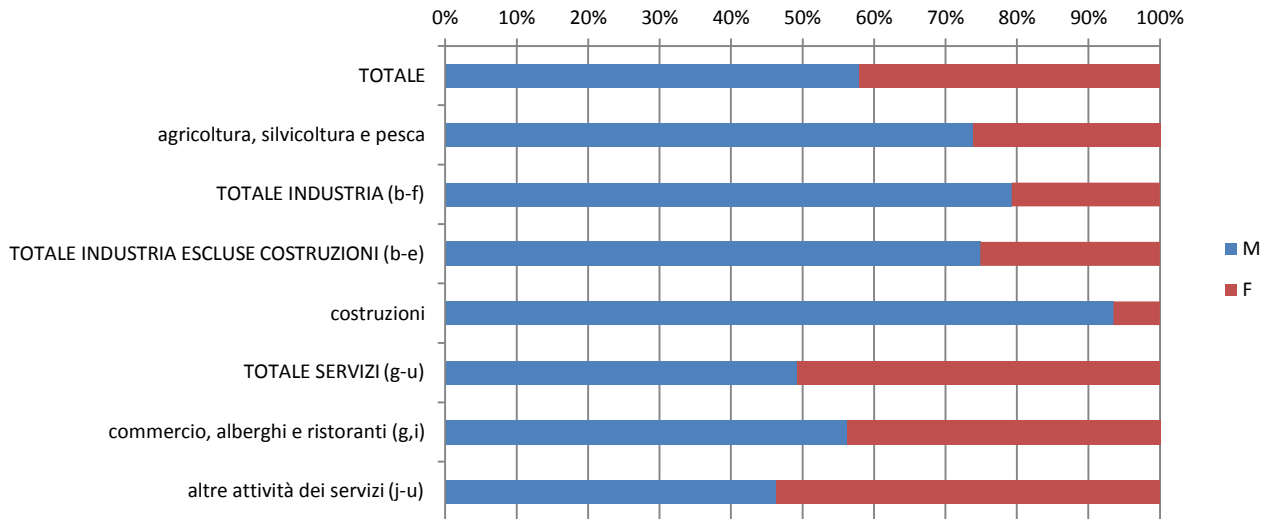


Istat 2017

La fig.4 e la tab.6 illustrano la composizione di genere dei settori economici, fornendo una prima evidenza della segregazione orizzontale di genere del mercato del lavoro – anche su base territoriale. La presenza femminile si conferma prevalentemente allocata nei servizi ampiamente intesi, (in misura tuttavia quasi corrispondente a quella maschile), mentre gli occupati uomini sono prevalentemente concentrati nell’industria e costruzioni e solo in seconda battuta nei servizi. Un dato strutturale anche questo, che trova conferma anche nell’annualità in esame. La tab. 7, invece, fornisce evidenza delle intersezione delle due forme di segregazione occupazionale di genere. Anche all’interno dei settori economici a prevalenza femminile, la gerarchia professionale e le posizioni apicali continuano ad essere prevalentemente maschili. La fig. 5, in particolare, evidenzia, come nel caso del lavoro dipendente, indipendentemente dalla quota di presenza femminile nel settore, il modello di presenza femminile sia sempre lo stesso: prevalenza del ruolo impiegatizio, seguito dal profilo di quadro e in ultimo dal livello dirigenziale. E’ vero per il settore dei servizi ampiamente intesi, ove si registra la quota più alta di occupate donne, e dove la presenza femminile è comunque equivalente a quella degli uomini, ma in cui le posizioni dirigenziali delle donne sono ricoperte solo da un terzo. O il caso dell’agricoltura, ove la presenza femminile è solo del 26 %, ma la quota prevalente delle dipendenti si attesta nel profilo impiegatizio e sono l’8% nelle posizioni dirigenziali. In questo settore in particolare, il profilo prevalente appare quello di coadiuvante familiare, quindi ai livelli più bassi della gerarchia professionale. Nell’industria, ove le donne sono il 20% degli occupate, si ripete lo stesso modello gerarchico professionale: prevalenza nei ruoli impiegatizi e solo il 9% ai livelli dirigenziali.

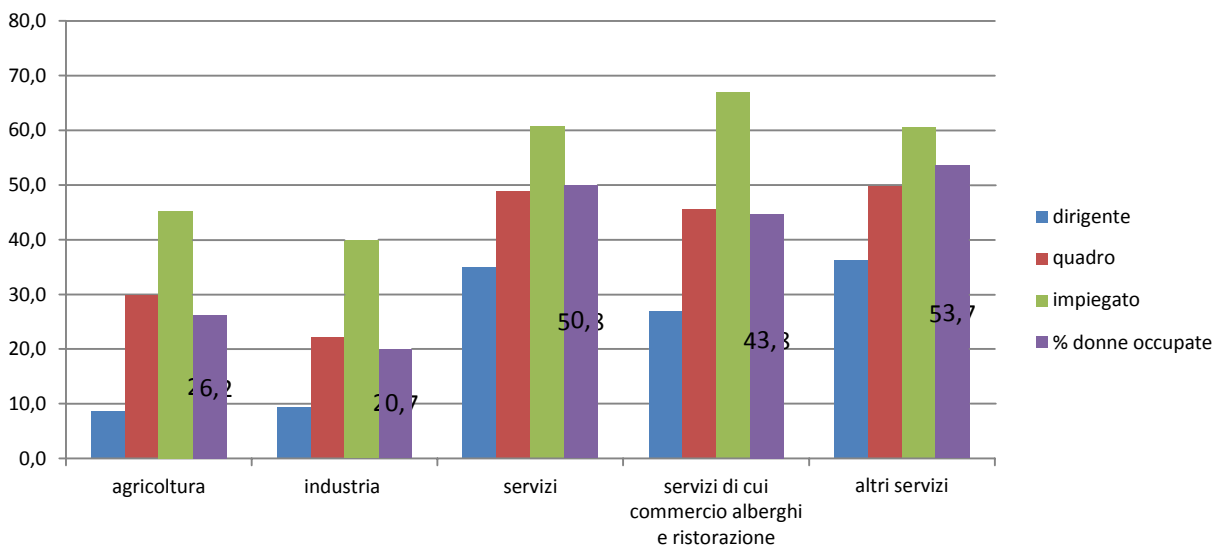
La segregazione verticale pertanto è un modello persistente che si riproduce anche all’interno dei singoli settori economici, incidendo sul gender gap: le posizioni professionali apicali e meglio retribuite restano dominio maschile, sia nei settori male intensive - più remunerativi, ma anche all’interno dei settori in cui le donne sono più presenti, comparativamente meno remunerativi. Ne risulta, quindi, una doppia penalizzazione delle donne in termini di redditività della propria presenza lavorativa.

Fig.4 Composizione di genere dei settori economici - 2017



Istat 2017

Fig. 5 Occupate donne per settori economici e posizione nella gerarchia professionale lavoro dipendente (incidenza %)



Elab Inapp su Istat 2017

Tab. 6 Occupati per genere e settore economico 2017 – distribuzione per macroaree geografiche

		M	F	TOT	% donne
		<i>v.a. in migliaia</i>	<i>v.a. in migliaia</i>	<i>v.a. in migliaia</i>	
TOTALE	Italia	13.349	9.674	23.023	42,0
	Nord-ovest	3.864	3.012	6.876	43,8
	Nord-est	2.859	2.235	5.094	43,9
	Centro	2.751	2.180	4.931	44,2
	Mezzogiorno	3.876	2.246	6.122	36,7
agricoltura, silvicoltura e pesca	Italia	643	228	871	26,2
	Nord-ovest	104	25	128	19,1
	Nord-est	140	51	190	26,6
	Centro	95	35	131	27,1
	Mezzogiorno	304	117	422	27,8
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	Italia	4.746	1.240	5.986	20,7
	Nord-ovest	1.609	471	2.080	22,6
	Nord-est	1.227	365	1.593	22,9
	Centro	832	241	1.073	22,4
	Mezzogiorno	1.078	163	1.241	13,1
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b- e)	Italia	3.422	1.148	4.571	25,1
	Nord-ovest	1.216	445	1.661	26,8
	Nord-est	962	340	1.302	26,1
	Centro	568	217	786	27,7
	Mezzogiorno	676	145	822	17,7
costruzioni	Italia	1.324	92	1.416	6,5
	Nord-ovest	393	26	419	6,2
	Nord-est	266	25	291	8,6
	Centro	264	23	287	8,1
	Mezzogiorno	402	18	419	4,2
TOTALE SERVIZI (g-u)	Italia	7.959	8.206	16.165	50,8
	Nord-ovest	2.151	2.517	4.668	53,9
	Nord-est	1.491	1.819	3.310	54,9
	Centro	1.824	1.904	3.728	51,1
	Mezzogiorno	2.494	1.965	4.459	44,1
commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	Italia	2.663	2.075	4.738	43,8
	Nord-ovest	690	603	1.293	46,6
	Nord-est	521	499	1.020	49,0
	Centro	553	471	1.023	46,0
	Mezzogiorno	900	502	1.402	35,8
altre attività dei servizi (j-u)	Italia	5.296	6.131	11.427	53,7
	Nord-ovest	1.460	1.914	3.375	56,7
	Nord-est	971	1.320	2.290	57,6
	Centro	1.271	1.434	2.705	53,0
	Mezzogiorno	1.594	1.463	3.057	47,9

Elab. Inapp su Istat 2018

Tab 7 Occupati per genere , settore economico e profilo professionale 2017

Profilo professionale	Settore economico	M	F	TOT	% donne
dirigente	TOTALE	276	122	398	30,7
	agricoltura, silvicoltura e pesca	1	0	1	8,7
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	60	6	66	9,5
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	54	6	60	10,0
	costruzioni	6	0	6	3,4
	TOTALE SERVIZI (g-u)	215	116	331	35,0
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	21	6	27	20,8
altre attività dei servizi (j-u)	194	110	304	36,3	
quadro	TOTALE	671	549	1.220	45,0
	agricoltura, silvicoltura e pesca	2	1	3	29,9
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	137	39	177	22,3
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	128	37	165	22,3
	costruzioni	9	3	12	22,3
	TOTALE SERVIZI (g-u)	531	509	1.040	48,9
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	42	22	64	34,7
altre attività dei servizi (j-u)	490	487	976	49,8	
impiegato	TOTALE	3.273	4.401	7.674	57,4
	agricoltura, silvicoltura e pesca	11	9	20	45,3
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	746	512	1.258	40,7
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	668	449	1.118	40,2
	costruzioni	78	62	140	44,5
	TOTALE SERVIZI (g-u)	2.515	3.880	6.395	60,7
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	491	759	1.250	60,8
altre attività dei servizi (j-u)	2.025	3.120	5.145	60,6	
operaio	TOTALE	5.348	2.896	8.244	35,1
	agricoltura, silvicoltura e pesca	324	108	431	24,9
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	2.822	540	3.361	16,1
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	2.145	535	2.680	20,0
	costruzioni	677	4	681	0,6
	TOTALE SERVIZI (g-u)	2.203	2.249	4.452	50,5
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	981	728	1.709	42,6
altre attività dei servizi (j-u)	1.222	1.521	2.743	55,5	
apprendista	TOTALE	82	55	138	40,1
	agricoltura, silvicoltura e pesca	0	0	0	47,7
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	45	10	55	18,2
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	31	9	40	22,1
	costruzioni	14	1	15	8,3
	TOTALE SERVIZI (g-u)	37	45	82	54,7
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	21	21	43	49,5
altre attività dei servizi (j-u)	16	24	40	60,3	
lavoratore a domicilio	TOTALE	3	4	7	59,5
	agricoltura, silvicoltura e pesca	0	0	1	74,9
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	1	3	4	75,6
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	1	3	4	75,6
	TOTALE SERVIZI (g-u)	2	1	3	36,6
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	0	0	1	40,4
altre attività dei servizi (j-u)	1	1	2	35,3	

Profilo professionale	Settore economico	M	F	TOT	% donne
dipendenti	TOTALE	9.653	8.028	17.681	45,4
	agricoltura, silvicoltura e pesca	338	118	457	25,9
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	3.811	1.110	4.921	22,6
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	3.027	1.039	4.066	25,6
	costruzioni	784	71	854	8,3
	TOTALE SERVIZI (g-u)	5.503	6.800	12.303	55,3
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	1.556	1.537	3.093	49,7
altre attività dei servizi (j-u)	3.947	5.263	9.210	57,1	
imprenditore	TOTALE	219	54	273	19,8
	agricoltura, silvicoltura e pesca	15	5	21	25,2
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	92	17	109	15,8
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	60	14	74	19,0
	costruzioni	31	3	34	8,8
	TOTALE SERVIZI (g-u)	112	32	143	22,1
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	64	18	82	22,2
altre attività dei servizi (j-u)	48	13	61	22,0	
libero professionista	TOTALE	909	490	1.399	35,0
	agricoltura, silvicoltura e pesca	5	2	7	27,2
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	37	6	43	13,9
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	21	4	26	16,7
	costruzioni	16	2	18	9,7
	TOTALE SERVIZI (g-u)	867	483	1.349	35,8
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	106	21	127	16,8
altre attività dei servizi (j-u)	761	461	1.222	37,7	
libero professionista senza dipendenti	TOTALE	758	437	1.196	36,6
	agricoltura, silvicoltura e pesca	4	2	6	29,8
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	30	6	36	15,7
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	18	4	22	18,5
	costruzioni	12	2	14	11,1
	TOTALE SERVIZI (g-u)	724	430	1.154	37,3
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	94	16	110	14,7
altre attività dei servizi (j-u)	630	414	1.044	39,6	
libero professionista con dipendenti	TOTALE	151	53	203	26,0
	agricoltura, silvicoltura e pesca	1	0	1	11,6
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	7	0	8	5,3
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	4	0	4	6,1
	costruzioni	4	0	4	4,5
	TOTALE SERVIZI (g-u)	143	52	195	26,8
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	12	5	18	30,2
altre attività dei servizi (j-u)	130	47	177	26,5	
lavoratore in proprio	TOTALE	2.306	782	3.088	25,3
	agricoltura, silvicoltura e pesca	249	71	320	22,1
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	751	71	822	8,7
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	281	65	346	18,7
	costruzioni	470	6	476	1,4
	TOTALE SERVIZI (g-u)	1.306	640	1.946	32,9
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	857	383	1.240	30,9
altre attività dei servizi (j-u)	449	257	706	36,4	
lavoratore in proprio senza dipendenti	TOTALE	1.617	530	2.148	24,7
	agricoltura, silvicoltura e pesca	198	58	256	22,7
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	508	39	548	7,2
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	154	36	190	19,1
	costruzioni	354	3	358	0,9
	TOTALE SERVIZI (g-u)	912	433	1.344	32,2
commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	565	247	812	30,4	

	altre attività dei servizi (j-u)	347	186	532	34,9
Profilo professionale	Settore economico	M	F	TOT	% donne
lavoratore in proprio con dipendenti	TOTALE	689	252	941	26,8
	agricoltura, silvicoltura e pesca	52	13	64	19,8
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	243	32	275	11,5
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	128	28	156	18,1
	costruzioni	115	3	119	2,9
	TOTALE SERVIZI (g-u)	395	207	602	34,5
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	292	136	428	31,8
altre attività dei servizi (j-u)	102	71	174	41,1	
coadiuvante familiare	TOTALE	134	160	294	54,4
	agricoltura, silvicoltura e pesca	30	29	59	49,6
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	36	27	63	42,4
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	20	18	39	47,6
	costruzioni	16	8	24	34,1
	TOTALE SERVIZI (g-u)	68	104	172	60,4
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	56	87	143	60,7
altre attività dei servizi (j-u)	12	17	29	59,0	
socio di cooperativa	TOTALE	17	9	27	35,0
	agricoltura, silvicoltura e pesca	2	..	2	#VALORE!
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	4	0	5	10,2
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	3	0	3	12,3
	costruzioni	2	0	2	6,3
	TOTALE SERVIZI (g-u)	11	9	20	43,9
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	4	3	7	40,7
altre attività dei servizi (j-u)	7	6	13	45,6	
collaboratore	TOTALE	111	150	261	57,4
	agricoltura, silvicoltura e pesca	4	2	7	35,8
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	15	9	23	36,6
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	9	7	16	44,0
	costruzioni	6	1	7	20,3
	TOTALE SERVIZI (g-u)	92	139	232	60,1
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	20	26	46	56,8
altre attività dei servizi (j-u)	72	113	186	61,0	
indipendenti	TOTALE	3.696	1.646	5.342	30,8
	agricoltura, silvicoltura e pesca	305	109	414	26,4
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	935	130	1.065	12,2
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	395	109	504	21,6
	costruzioni	540	21	561	3,8
	TOTALE SERVIZI (g-u)	2.456	1.406	3.862	36,4
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	1.107	538	1.646	32,7
altre attività dei servizi (j-u)	1.349	868	2.217	39,2	
totale	TOTALE	13.349	9.674	23.023	42,0
	agricoltura, silvicoltura e pesca	643	228	871	26,2
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	4.746	1.240	5.986	20,7
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	3.422	1.148	4.571	25,1
	costruzioni	1.324	92	1.416	6,5
	TOTALE SERVIZI (g-u)	7.959	8.206	16.165	50,8
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	2.663	2.075	4.738	43,8
altre attività dei servizi (j-u)	5.296	6.131	11.427	53,7	

Istat 2017

Esaminando l'occupazione sotto il profilo delle ore lavorate (tab.8,9, fig.6), si evince una forte differenza di genere. Le donne (il 42% degli occupati totali) prevalgono numericamente sugli uomini nelle classi di ore lavorate 11-25 e 1-10, in tutte le classi di età, mentre gli uomini sono comparativamente prevalenti nelle classi orarie lunghe (40 ore e oltre). Questo dato conferma il modello di partecipazione lavorativa femminile che conta su un monte orario mediamente più ristretto, sia esso determinato da volontarietà che da involontarietà (v.oltre).

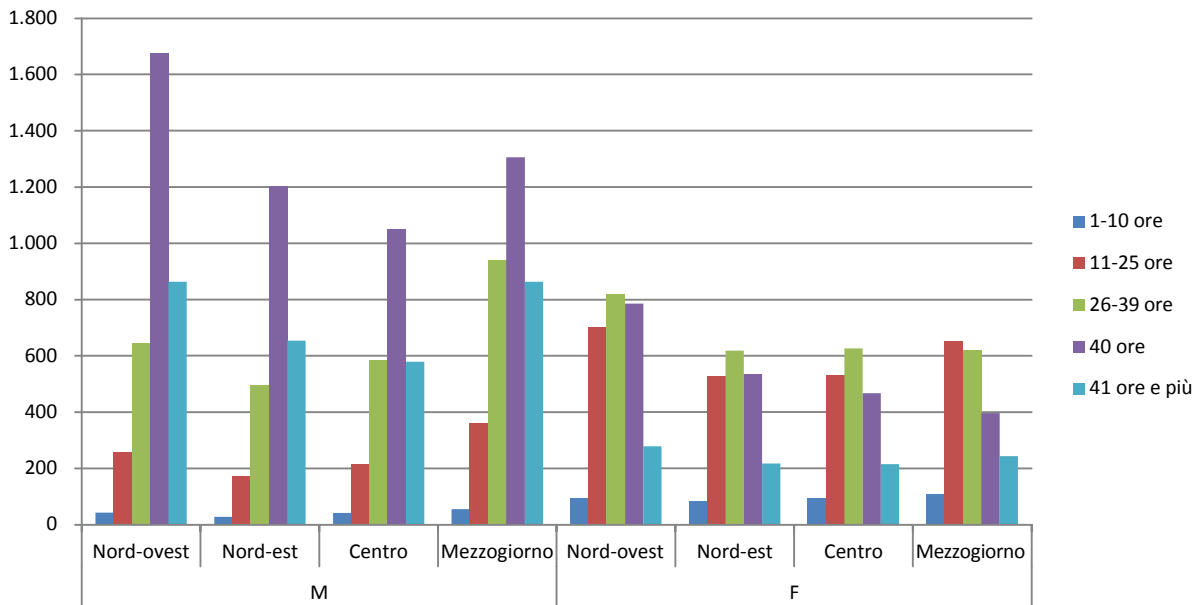
Tab. 8 Occupati per sesso, ore lavorate e classe di età (v.a in migliaia)

		15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	Totale (15 e più)
1-10 ore	M	20	33	40	40	37	193
	F	27	69	102	117	69	398
11-25 ore	M	90	214	246	264	190	1.071
	F	116	414	692	771	416	2.447
26-39 ore	M	102	392	691	846	634	2.739
	F	72	392	714	904	600	2.719
40 ore	M	284	1.095	1.546	1.536	774	5.335
	F	124	509	643	621	289	2.215
41 ore e più	M	81	469	840	1.002	567	3.074
	F	33	166	255	313	185	981

Istat 2017

Tale relazione di genere si riflette all'interno dei territori (fig.6) e dei settori economici secondo lo schema della fig. 7.

Fig. 6 Occupati per sesso, ore lavorate e area geografica 2017 (v.a. in migliaia)



Istat 2017

Il modello di occupazione maschile ancorato in prevalenza su lunghi orari è riprodotto in tutta Italia, con punte più elevate laddove l'occupazione è più consistente. Il modello femminile, si attesta su un range occupazionale più basso e presenta un ventaglio di opzioni più diversificato. In tutte le aree eccetto il Mezzogiorno (ove le donne occupate lavorano in prevalenza 11-25 ore settimanali) la classe oraria predominante sono le 26-39 ore, seguita dalle 11-25 ore ad eccezione del nord ovest dove si registrano i valori più elevati per l'occupazione femminile di 40 ore.

La tab.9, invece, illustra nel dettaglio la presenza di uomini e donne all'interno dei settori economici per classi di ore lavorate, fornendo due informazioni supplementari, secondo il quadro di segregazione occupazionale precedentemente descritto: a) l'incidenza di genere per ogni classe oraria (e quindi il "peso relativo" di uomini e donne nei settori per ogni classe oraria); b) come la sola occupazione femminile nel settore, si distribuisce tra le varie classi orarie¹⁴ (dato visivamente intuibile anche dalla fig.7).

Nel caso dell'agricoltura, in cui l'occupazione femminile rappresenta il 26% del totale le donne sono occupate in prevalenza nelle fasce orarie 26-39 e 40 ore (mentre gli uomini prevalentemente nella fascia di 40 ore e più). Nell'industria, le donne, che rappresentano il 20% degli occupati, lavorano per quasi il 50% nel regime di 40 ore settimanali medie. In termini di peso relativo, si avvicinano alla presenza maschile nella fascia oraria 11-25 ore. Se si considera invece l'industria in senso stretto (senza le costruzioni), le donne che sono il 25% degli occupati, continuano ad essere impiegate per la metà nella fascia di 40 ore settimanali medie, ma superano la componente maschile nella specifica fascia di 11-25 ore di 4 punti percentuali. Quanto ai servizi, ampiamente intesi, l'occupazione femminile nel settore (che è il 50,8% del totale) si concentra prevalentemente nelle fasce orarie 26-39 ore e poi in quella 11-25. Tuttavia, superano di quasi i due terzi gli uomini nelle specifiche classi orarie basse (1-10-11-25).

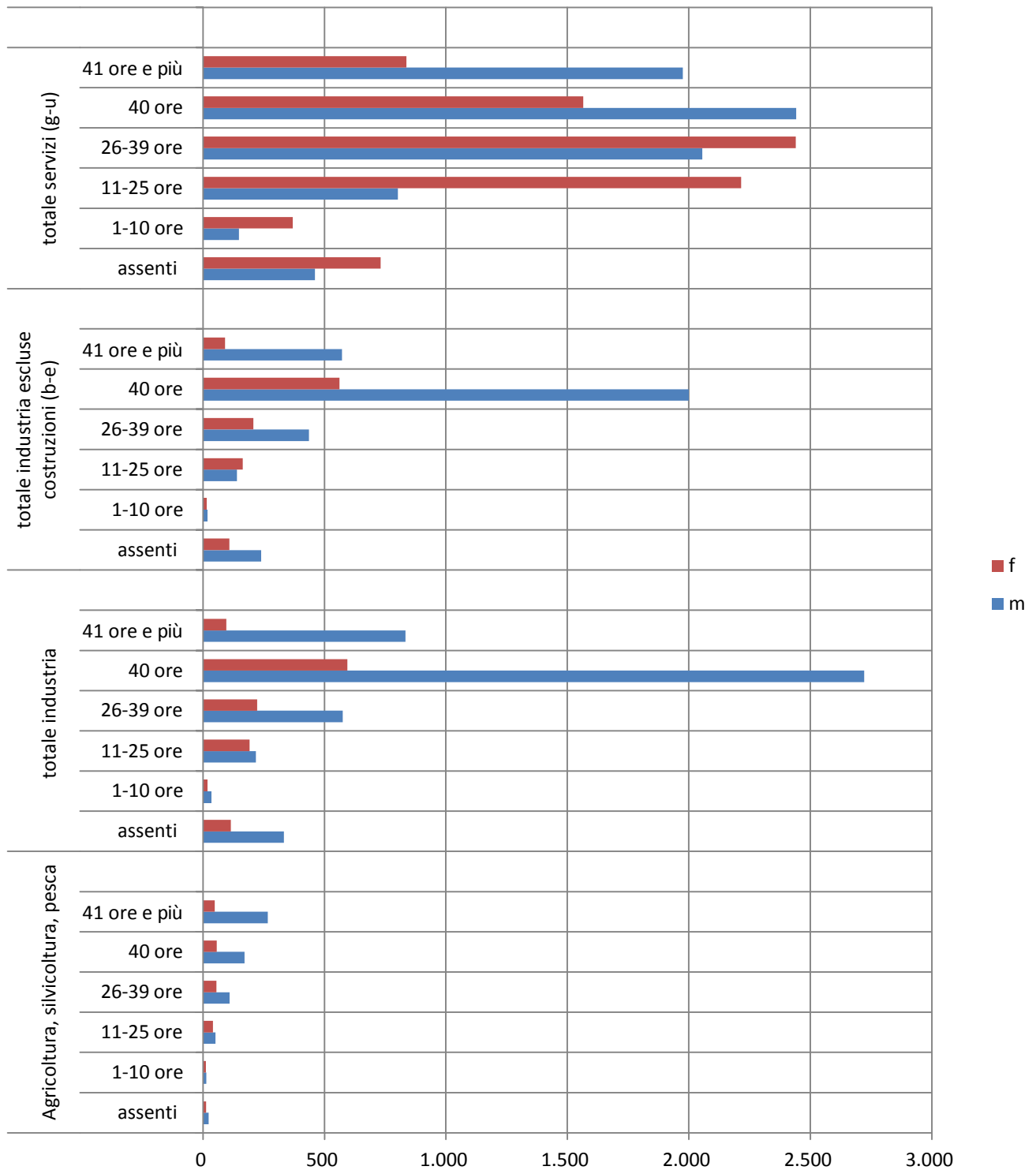
¹⁴ Nel primo caso abbiamo una misura relativa, che, fatto 100 il totale di occupati per classe oraria (indipendentemente dai valori di partenza) illustra i rapporti di genere in quella classe oraria. Nel secondo caso fatto 100 il totale delle occupate donne abbiamo una misura percentuale, di come quel totale si ripartisce tra le classi orarie.

Tab. 9 Occupati per sesso, ore lavorate e settore economico 2017 (v.a. in migliaia e v %)

		M	F	TOT	% donne	% donne sul totale donne occupate nel settore
Agricoltura, silvicoltura, pesca	assenti	23	12	35	35,2	5
	1-10 ore	13	12	25	46,7	5
	11-25 ore	52	41	92	44	18
	26-39 ore	109	56	165	33,8	24
	40 ore	171	56	227	24,7	25
	41 ore e più	266	48	314	15,4	21
	totale	643	228	871	26,2	100
totale industria	assenti	333	115	448	25,6	9
	1-10 ore	33	17	50	34,3	1
	11-25 ore	217	191	409	46,9	15
	26-39 ore	575	223	798	28	18
	40 ore	2722	594	3316	17,9	48
	41 ore e più	833	96	929	10,3	8
	totale	4746	1240	5986	20,7	100
totale industria escluse costruzioni	assenti	239	108	347	31,1	9
	1-10 ore	18	14	32	43,4	1
	11-25 ore	139	163	302	54	14
	26-39 ore	436	207	643	32,2	18
	40 ore	2000	562	2562	21,9	49
	41 ore e più	572	91	663	13,8	8
	totale	3422	1148	4571	25,1	100
totale servizi	assenti	461	731	1192	61,3	9
	1-10 ore	147	369	517	71,5	5
	11-25 ore	802	2215	3018	73,4	27
	26-39 ore	2055	2440	4494	54,3	30
	40 ore	2442	1565	4007	39,1	19
	41 ore e più	1975	837	2812	29,8	10
	totale	7959	8206	16165	50,8	100

Elab Inapp su Istat 2017

Fig. 7 Occupati per sesso, ore lavorate e settore economico 2017 (v.a. in migliaia)



Istat 2017

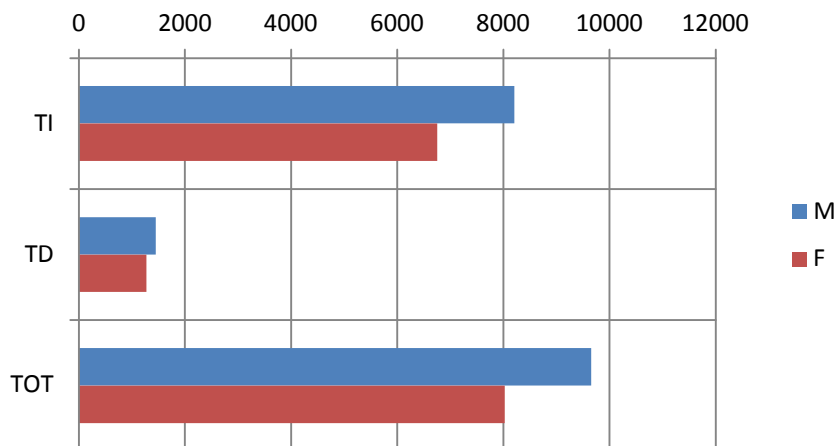
Tab. 10 Occupati per sesso e posizione professionale e macroaree territoriali (v.a.)

		M	F	TOT	% donne sul totale occupate donne	% donne per categoria
Italia	dipendenti	9.653	8.028	17.681	83,0	45,4
	indipendenti	3.696	1.646	5.342	17,0	30,8
	totale	13.349	9.674	23.023		42,0
Nord	dipendenti	4.918	4.424	9.342	84,3	47,4
	indipendenti	1.804	823	2.628	15,7	31,3
	totale	6.723	5.247	11.970		43,8
Nord-ovest	dipendenti	2.834	2.539	5.373	84,3	47,3
	indipendenti	1.030	473	1.503	15,7	31,5
	totale	3.864	3.012	6.876		43,8
Nord-est	dipendenti	2.084	1.885	3.969	84,3	47,5
	indipendenti	774	350	1.124	15,7	31,1
	totale	2.859	2.235	5.094		43,9
Centro	dipendenti	1.976	1.790	3.766	82,1	47,5
	indipendenti	775	391	1.165	17,9	33,5
	totale	2.751	2.180	4.931		44,2
Mezzogiorno	dipendenti	2.759	1.814	4.572	80,8	39,7
	indipendenti	1.117	432	1.549	19,2	27,9
	totale	3.876	2.246	6.122		36,7

Istat 2017

La posizione professionale delle donne occupate è per l'80% in media come rapporto di lavoro dipendente. L'incidenza delle posizioni definite come "indipendente" si attesta al 17% su media nazionale, percentuale che sale al 19% nel Mezzogiorno.

Fig. 8 Occupati per sesso e tipologia contrattuale 2017 (v.a. in migliaia)



Istat 2017

Tab. 11 Occupati dipendenti a TD (v.a.) e incidenza sul totale per genere e classe di età

	M			F		
	Occupati TD	totale	% TD	Occupate TD	totale	% TD
Classe di età						
15-24 anni	321	534	60	228	352	65
25-34 anni	451	1.871	24	437	1.454	30
35-44 anni	312	2.694	12	304	2.196	14
45-54 anni	243	2.840	9	224	2.507	9
55-64 anni	113	1.616	7	77	1.437	5
65 anni e più	10	99	10	4	83	5
15 anni e più	1.449	9.653	15	1.274	8.028	16

Elab. Inapp su Istat 2017

La fig.8 illustra la situazione di uomini e donne nelle diverse forme contrattuali, evidenziando, come all'interno della più ridotta occupazione femminile il gap rispetto alla componente maschile sia molto più ridotto nelle forme contrattuali a tempo determinato. Nel dettaglio, a fronte di un'incidenza media del TD sul totale degli occupati dipendenti per sesso del 15 – 16% si evince che la classe di età in cui tale formula contrattuale è prevalentemente applicata è quella giovanile (15-24 anni) sia per maschi (60%) che per femmine (65%). La tabella tuttavia illustra anche come nel caso dell'occupazione dipendente femminile, seppur in termini di valori assoluti la presenza nel mercato del lavoro sia più ridotta della componente maschile, tuttavia, la percentuale di donne occupate a tempo determinato sia comparativamente più elevata di quella maschile, in tutte le fasce di età inferiori ai 54 anni, ma in particolar modo nelle fasce di età 15-24 e 25-34.

Le fig. 9 e 10 mostrano la declinazione e degli occupati a tempo indeterminato e determinato per sesso e livello regionale. La tab.12 invece illustra nel dettaglio l'articolazione regionale delle tipologie contrattuali, fornendo come già avvenuto per l'esame delle ore lavorate due tipi di informazioni supplementari per ogni tipologia contrattuale: a) l'incidenza di genere per ogni regione (e quindi il "peso relativo" di uomini e donne); b) come la sola occupazione femminile, inquadrata a tempo indeterminato o determinato, si distribuisce tra le varie regioni ¹⁵.

La tab.13 evidenzia, invece, l'incidenza - sulla target di occupazione dipendente - delle forme contrattuali a tempo determinato sia per uomini che per donne su base regionale. A fronte di un'incidenza media del 15% per uomini e del 16% per le donne, le regioni in cui tale dato viene nettamente superato (oltre il 20%) sono per gli uomini Calabria e Sicilia, per le donne invece sono Calabria, Sicilia, Puglia e Trento.

¹⁵ Nel primo caso abbiamo una misura relativa, che, fatto 100 il totale di occupati per regione in quella specifica tipologia contrattuale (indipendentemente dai valori di partenza) illustra i rapporti di genere in quella regione. Nel secondo caso fatto 100 il totale delle occupate donne abbiamo una misura percentuale, di come quel totale si ripartisce tra le regioni.

Fig. 9 Occupati a tempo indeterminato (TI) per sesso e regione (v.a. in migliaia)

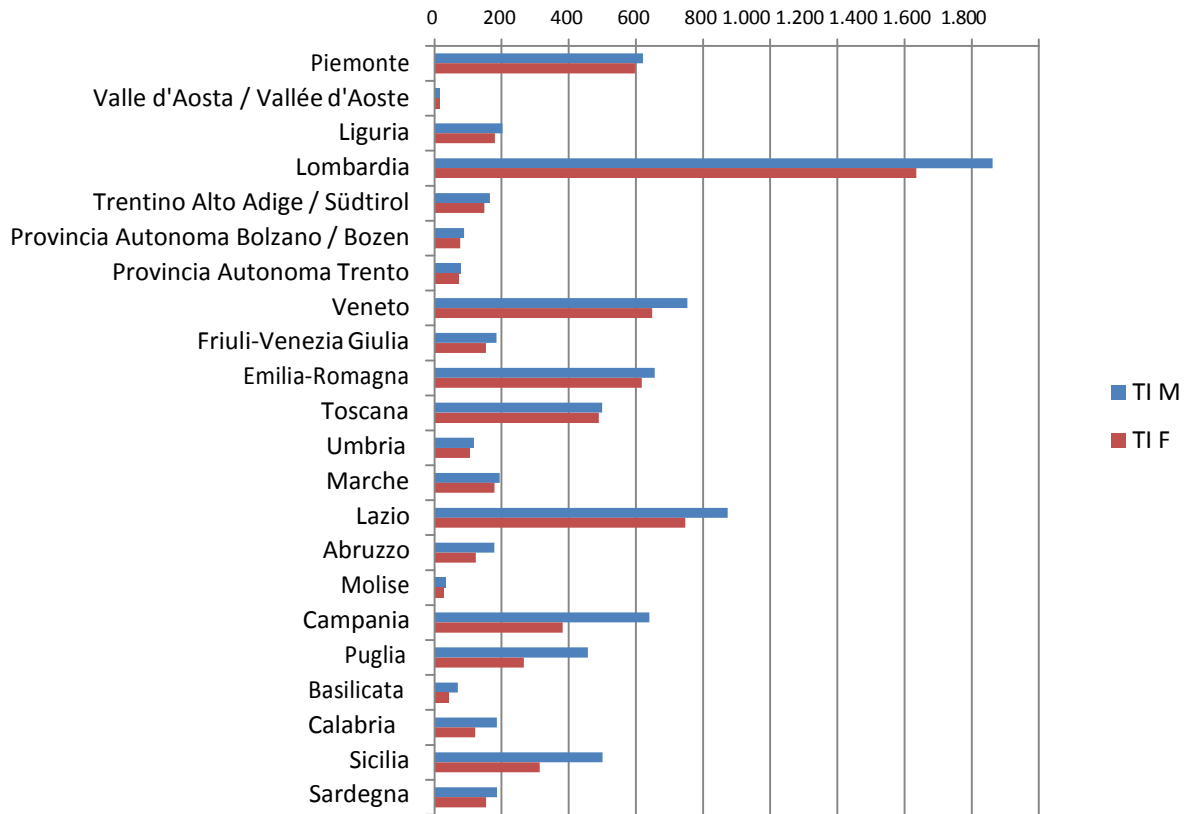
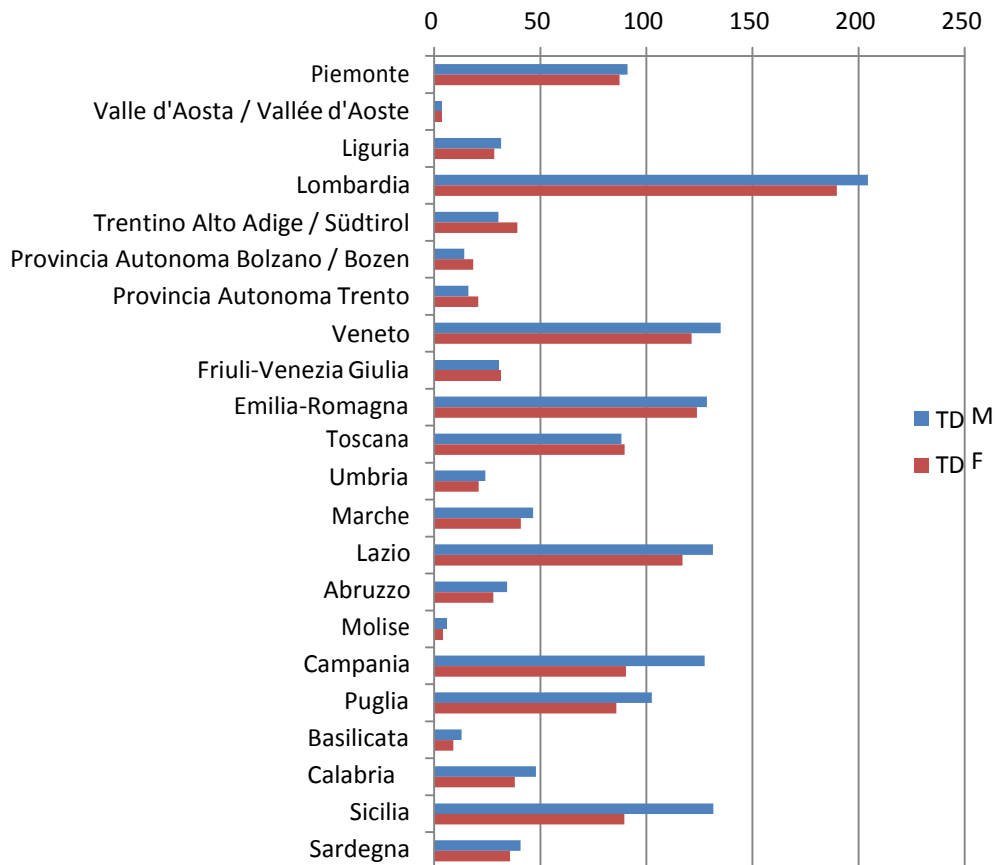


Fig. 10 Occupati a tempo determinato (TD) per sesso e regione (v.a. in migliaia)



Tab. 11 Occupati per sesso e tipologia contrattuale 2017 su base regionale (v.a. in migliaia). Incidenza % donne per regione e sul totale delle occupate

	TI					TD				
	M	F	TOT	% donne per regione	% donne sul totale occupate donne a TI	M	F	TOT	% donne per regione	% donne sul totale occupate donne a TD
Piemonte	621	598	1.219	49,0	8,7	91	87	178	49,0	6,6
Valle d'Aosta /	17	17	34	49,6	0,2	4	3	7	49,6	0,2
Liguria	203	181	383	47,1	2,6	32	28	60	47,3	2,1
Lombardia	1.662	1.435	3.098	46,3	20,8	204	190	394	48,1	14,5
Trentino Alto Adige / Südtirol	166	149	315	47,4	2,2	30	39	69	56,4	3,0
Provincia Autonoma Bolzano	88	77	165	46,7	1,1	14	18	33	56,4	1,4
Provincia Autonoma Trento	78	73	150	48,3	1,1	16	21	37	56,4	1,6
Veneto	754	649	1.402	46,3	9,4	135	121	256	47,3	9,2
Friuli-Venezia Giulia	185	154	339	45,4	2,2	30	31	62	50,8	2,4
Emilia-Romagna	656	618	1.273	48,5	9,0	129	124	252	49,1	9,4
Toscana	499	489	989	49,5	7,1	88	90	178	50,4	6,9
Umbria	118	106	224	47,4	1,5	24	21	45	46,5	1,6
Marche	195	178	373	47,8	2,6	47	41	87	46,7	3,1
Lazio	874	747	1.621	46,1	10,8	131	117	248	47,1	8,9
Abruzzo	179	123	301	40,7	1,8	34	28	62	44,8	2,1
Molise	36	28	64	44,0	0,4	6	4	10	42,0	0,3
Campania	641	381	1.022	37,3	5,5	127	90	218	41,5	6,9
Puglia	457	267	723	36,9	3,9	103	86	188	45,5	6,5
Basilicata	70	44	114	38,7	0,6	13	9	22	41,0	0,7
Calabria	186	122	308	39,6	1,8	48	38	86	44,1	2,9
Sicilia	501	314	815	38,5	4,5	132	90	221	40,5	6,9
Sardegna	187	154	340	45,2	2,2	41	36	77	46,8	2,7
TOTALE	8.370	6.903	15.273		100,0	1.479	1.313	2.792		100,0

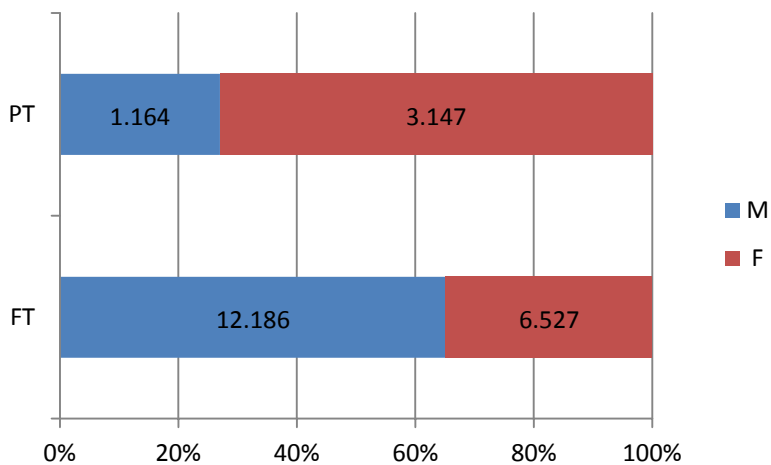
Elab. Inapp su Istat 2017

Tab. 12 Occupati dipendenti e occupati dipendenti a TD per sesso e regioni (v.a) e incidenza % del TD sull'occupazione per sesso e regioni

	M			F		
	Occupati totali	Occupati a TD	%TD	Occupate totali	Occupate a TD	%TD
Italia	9653	1449	15	8028	1274	16
Piemonte	712	91	13	685	87	13
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	21	4	17	20	3	17
Liguria	234	32	13	209	28	14
Lombardia	1867	204	11	1625	190	12
Trentino Alto Adige / Südtirol	196	30	15	189	39	21
Provincia Autonoma Bolzano / Bozen	102	14	14	95	18	19
Provincia Autonoma Trento	94	16	17	93	21	22
Veneto	889	135	15	770	121	16
Friuli-Venezia Giulia	216	30	14	185	31	17
Emilia-Romagna	784	129	16	741	124	17
Toscana	588	88	15	579	90	16
Umbria	142	24	17	127	21	17
Marche	242	47	19	219	41	19
Lazio	1005	131	13	864	117	14
Abruzzo	213	34	16	151	28	18
Molise	41	6	14	32	4	13
Campania	768	127	17	472	90	19
Puglia	559	103	18	353	86	24
Basilicata	83	13	16	53	9	17
Calabria	234	48	21	160	38	24
Sicilia	633	132	21	404	90	22
Sardegna	227	41	18	190	36	19

Elab. Inapp su Istat 2017

Fig. 11 Occupati per sesso e regime orario (v.a)



Istat 2017

Rispetto al regime orario, il tempo parziale si conferma (fig.11) prerogativa femminile. Se le donne sono il 42% degli occupati in generale, sono ben il 73% dei part timers. Questa configurazione avviene all'interno della già citata asimmetrica allocazione delle donne nel mercato del lavoro rispetto agli uomini. Per cui si registrano punte di part timers donne al 75% nei servizi, ove rappresentano il 50,8 % dell'occupazione, ma anche picchi del 60% nell'industria, ove non superano il 20% dell'occupazione complessiva. Analizzando invece l'incidenza del part time rispetto al totale dell'occupazione per sesso (tab.14), si evince che a lavorare part time sono il 18,7% delle donne occupate. L'incidenza maggiore di questo istituto si realizza nei servizi, in particolare nel commercio, alberghi e ristorazione (25%), poi nell'agricoltura ed infine nell'industria. Tuttavia anche l'incidenza del part time maschile (seppur numericamente molto inferiore, l'8,7% degli occupati) segue questo modello (11,5% nei servizi, 9,4% agricoltura e 4% industria). Il che ricorda come la strutturazione stessa dei settori produttivi possa determinare, la diffusione di forme di flessibilità oraria e contrattuale e quindi determinare conseguentemente scelte organizzative e contrattuali.

Rispetto al tema del part time rilevanza ha il tema del part time involontario, ossia non scelto, ma dato come condizione organizzativa e contrattuale. Anche questo aspetto presenta una forte connotazione di genere come si evince dalla fig. 12. Se le donne sono il 73% dei part timers in generale sono il 68% dei part timers involontari, il che significa che quasi due terzi del part time esistente non scelto è applicato a donne.

Tab. 13 Occupati per sesso, regime orario e settore economico – incidenza % dell'occupazione femminile sul totale degli occupati per settore economico

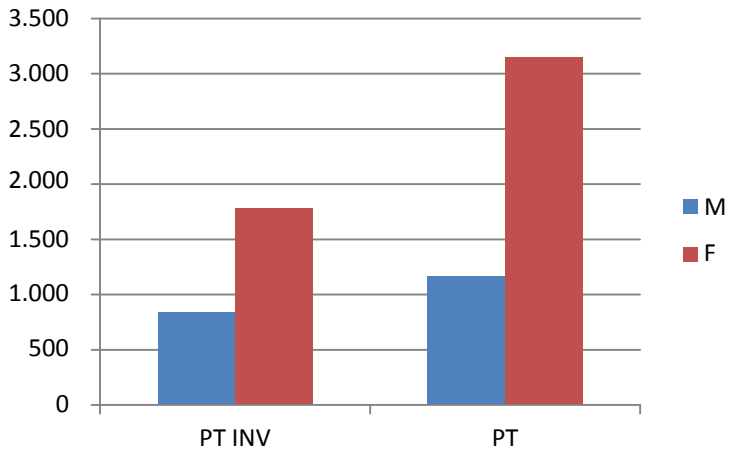
	FT				PT				TOT			
	M	F	TOT	% donne	M	F	TOT	% donne	M	F	TOT	% donne
TOTALE	12.186	6.527	18.713	34,9	1.164	3.147	4.310	73,0	13.349	9.674	23.023	42,0
agricoltura, silvicoltura e pesca	583	170	753	22,5	60	58	119	49,2	643	228	871	26,2
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	4.558	957	5.514	17,4	189	283	472	60,0	4.746	1.240	5.986	20,7
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	3.301	905	4.206	21,5	121	243	365	66,7	3.422	1.148	4.571	25,1
costruzioni	1.257	52	1.309	4,0	67	40	107	37,1	1.324	92	1.416	6,5
TOTALE SERVIZI (g-u)	7.045	5.401	12.446	43,4	915	2.805	3.720	75,4	7.959	8.206	16.165	50,8
commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	2.327	1.229	3.556	34,6	337	846	1.183	71,5	2.663	2.075	4.738	43,8
altre attività dei servizi (j-u)	4.718	4.172	8.890	46,9	578	1.959	2.537	77,2	5.296	6.131	11.427	53,7

Tab. 14 Occupati Part time (TP) per genere e settore economico – incidenza % dell'occupazione part time sul totale occupati per genere e settore economico

	Occupate PT	TOT OCCUPATE	% F PT per settore	Occupati PT	TOT OCCUPATI	% M PT per settore
TOTALE	4.310	23.023	18,7	1.164	13.349	8,7
agricoltura, silvicoltura e pesca	119	871	13,6	60	643	9,4
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	472	5.986	7,9	189	4.746	4,0
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	365	4.571	8,0	121	3.422	3,5
costruzioni	107	1.416	7,6	67	1.324	5,1
TOTALE SERVIZI (g-u)	3.720	16.165	23,0	915	7.959	11,5
commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	1.183	4.738	25,0	337	2.663	12,6
altre attività dei servizi (j-u)	2.537	11.427	22,2	578	5.296	10,9

Elab. Inapp su Istat 2017

Fig. 12 Occupati con part time e part time involontario 15 anni e oltre (in migliaia) per sesso



Istat 2017

Tab. 15 Occupati Part time (PT) e part time involontario per genere e settore economico – incidenza % donne per settore

	Part time involontario				PT			
	M	F	TOT	% donne	maschi	femmine	totale	% donne
TOTALE	840	1.778	2.618	67,9	1.164	3.147	4.310	73,0
agricoltura, silvicoltura e pesca	45	38	83	45,6	60	58	119	48,7
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	126	123	249	49,6	189	283	472	60,0
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	78	107	185	57,7	121	243	365	66,6
costruzioni	47	17	64	26,1	67	40	107	37,4
TOTALE SERVIZI (g-u)	669	1.617	2.286	70,7	915	2.805	3.720	75,4
commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	253	527	780	67,5	337	846	1.183	71,5
altre attività dei servizi (j-u)	416	1.090	1.506	72,4	578	1.959	2.537	77,2

Elab. Inapp su Istat 2017

Tab. 16 Occupati Part time (PT) e part time involontario per genere e settore economico – incidenza % del part time involontario sul PT per sesso e settore

	M		F		% di PTi M	% di PTi F
	PT inv	PT	PT inv	PT		
TOTALE	840	1.164	1.778	3.147	72,2	56,5
agricoltura, silvicoltura e pesca	45	60	38	58	75,2	65,1
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	126	189	123	283	66,5	43,6
TOTALE SERVIZI (g-u)	669	915	1.617	2.805	73,2	57,6
commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	253	337	527	846	75,2	62,2
altre attività dei servizi (j-u)	416	578	1.090	1.959	72,0	55,6

Elab. Inapp su Istat 2017

Anche la condizione di disoccupazione presenta specifiche di genere, in particolare i tassi femminili risultano più elevati di quelli maschili in tutte le categorie considerate (disoccupazione totale, giovanile e di lunga durata) (con casi particolari di Molise e Sardegna in cui i tassi sono molto vicini). Al 2017 il tasso di disoccupazione femminile totale è al 12,4% contro il 10,3% maschile, quello giovanile è al 37,3% contro il 33% maschile e quello di lunga durata è al 7,2% contro il 6,2%. Il dato medio Italia nasconde come noto le forti differenze territoriali, illustrate in tab.17 e in fig. 13. Al di sopra delle media nazionale il Mezzogiorno, con le punte di Calabria, Campania, Sicilia e Puglia che superano il 22%.

Tab. 17 Indicatori di disoccupazione per sesso e regione¹⁶

	Tasso di disoccupazione		Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)		Tasso disoccupazione lunga durata **		Incidenza disoccupazione lunga durata*	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Piemonte	8,2	10,2	28,9	38,5	4,7	5,4	57,6	52,7
Valle d'Aosta	7,9	7,7	26,3	22,9	3,1	3,3	39,7	43,2
Lombardia	5,4	7,7	22,4	23,6	2,7	4,1	49,5	54,1
Trentino-Alto Adige/Südtirol	4,0	4,8	14,5	14,4	1,4	1,7	35,4	36,2
- Bolzano	2,4	3,9	6,9	14,5	1,1	1,3	44,8	32,6
- Trento	5,7	5,7	24,5	14,2	1,8	2,2	31,3	38,7
Veneto	5,1	7,9	17,3	25,2	2,6	3,9	50,2	49,6
Friuli Venezia Giulia	5,6	8,1	20,4	31,4	2,9	3,9	52,3	47,6
Liguria	7,8	11,6	32,4	36,8	3,7	5,7	47,5	49,7
Emilia-Romagna	5,3	8,0	17,0	27,1	2,5	3,5	46,2	44,6
Toscana	7,8	9,4	22,0	27,9	3,8	4,9	48,6	51,4
Umbria	9,5	11,8	31,2	30,2	5,1	5,4	53,1	46,1
Marche	9,1	12,4	22,0	27,7	5,2	6,9	57,0	55,4
Lazio	9,9	11,6	38,1	36,8	5,7	6,2	57,5	53,2
Abruzzo	9,2	15,3	31,7	30,8	5,1	8,5	56,0	55,6
Molise	14,8	14,3	42,3	58,2	10,7	11,0	72,1	76,6
Campania	19,1	24,0	50,4	61,7	13,0	16,7	68,0	69,5
Puglia	16,9	22,2	53,5	48,4	10,6	14,1	62,7	63,7
Basilicata	11,5	14,9	39,3	35,3	7,1	9,7	61,9	64,9
Calabria	20,0	24,2	47,8	69,2	14,1	15,9	70,9	65,7
Sicilia	20,4	23,4	49,7	58,0	13,9	16,3	68,2	69,6
Sardegna	16,9	17,1	43,4	53,3	9,4	8,7	55,7	50,9
Italia	10,3	12,4	33,0	37,3	6,2	7,2	59,7	57,8
- Nord	5,9	8,3	21,6	27,1	3,0	4,2	50,4	50,5
- Nord-ovest	6,4	8,7	25,0	28,8	3,3	4,6	52,0	53,0
- Nord-est	5,1	7,7	17,1	25,2	2,5	3,6	47,8	46,5
- Centro	9,1	11,0	30,2	32,2	5,0	5,8	54,7	52,5
- Centro-Nord	6,8	9,1	24,0	28,5	3,6	4,7	52,1	51,2
-Mezzogiorno	17,9	21,8	48,8	55,6	11,8	14,3	65,9	65,8
- Sud	17,2	21,9	49,0	55,0	11,4	14,5	66,2	66,1
- Isole	19,5	21,5	48,3	57,1	12,7	14,0	65,3	65,1

Istat 2017

¹⁶ Per Disoccupati si intendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro. Il Tasso di disoccupazione è il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro.

*Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (percentuale);

** Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle forze lavoro (percentuale)

Il tasso di inattività (tab.18), al 2017 si attesta al 44,1% per le donne e al 25% per gli uomini. I valori più elevati per la componente femminile si registrano in tutto il territorio nazionale, confermando la natura di criticità strutturale della partecipazione femminile, anche su base territoriale. In particolare, questi valori letti assieme ai tassi di occupazione e disoccupazione, (fig. 13) forniscono l'evidenza della specificità femminile del passaggio dalla disoccupazione alla inattività, ancora prima che all'occupazione e la combinazione costante che connota il mercato del lavoro femminile: bassa occupazione, alta disoccupazione, alta inattività.

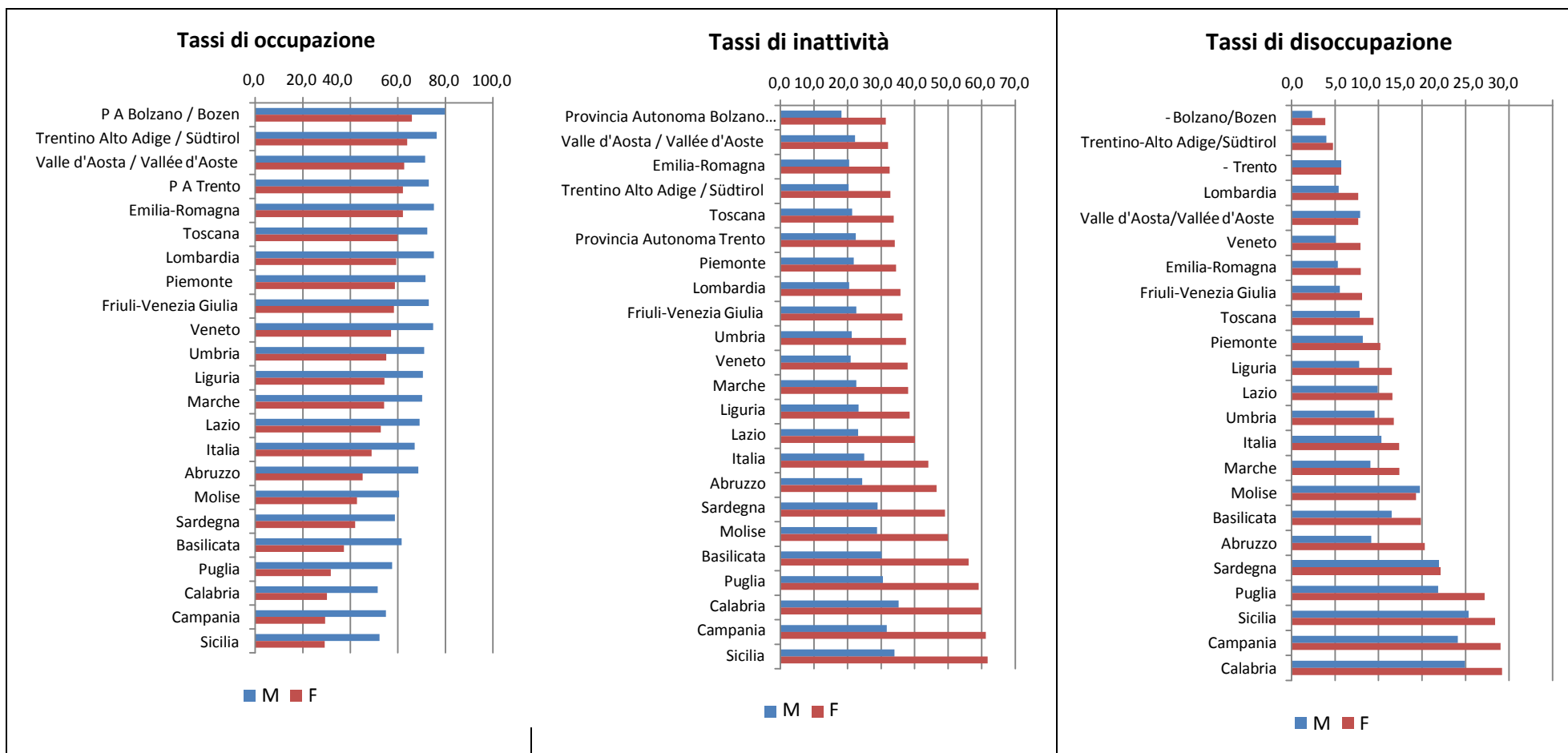
Tab. 18 Tassi di inattività per genere e regione¹⁷

Territorio	M	F	TOT
Italia	25,0	44,1	34,6
Piemonte	21,8	34,4	28,1
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	22,3	32,1	27,2
Liguria	23,3	38,5	31,0
Lombardia	20,4	35,7	28,0
Trentino Alto Adige / Südtirol	20,3	32,8	26,5
Provincia Autonoma Bolzano / Bozen	18,2	31,4	24,7
Provincia Autonoma Trento	22,5	34,1	28,3
Veneto	20,9	37,9	29,4
Friuli-Venezia Giulia	22,6	36,4	29,5
Emilia-Romagna	20,5	32,5	26,5
Toscana	21,4	33,8	27,6
Umbria	21,3	37,4	29,5
Marche	22,6	38,0	30,4
Lazio	23,1	40,1	31,7
Abruzzo	24,3	46,5	35,5
Molise	28,8	49,9	39,3
Campania	31,7	61,2	46,6
Puglia	30,5	59,1	45,0
Basilicata	30,2	56,1	43,1
Calabria	35,2	59,9	47,7
Sicilia	34,0	61,7	48,0
Sardegna	28,9	49,1	38,9

Istat 2017

¹⁷ Inattivi: comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione. Tasso di inattività: rapporto tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento. La somma del tasso di inattività e del tasso di attività è pari al 100 per cento.

Fig. 13 Situazione Riassuntiva indicatori del mercato del lavoro per genere e regione



Istat 2017

Tab. 18 Gender gap nei tassi di attività ed occupazione per genere e regione, 2017

	Differenza tra tasso di ATTIVITA' maschile e femminile (%)	Differenza tra tasso di OCCUPAZIONE maschile e femminile (%)
Piemonte	12,6	12,8
Valle d'Aosta	9,8	8,8
Lombardia	15,3	15,9
Trentino-Alto Adige/Südtirol	12,4	12,4
- Bolzano/Bozen	13,2	13,9
- Trento	11,6	10,9
Veneto	16,9	17,7
Friuli-Venezia Giulia	13,8	14,7
Liguria	15,2	16,3
Emilia-Romagna	12,0	13,1
Toscana	12,4	12,4
Umbria	16,2	15,9
Marche	15,4	15,9
Lazio	17,0	16,3
Abruzzo	22,2	23,4
Molise	21,1	17,6
Campania	29,5	25,6
Puglia	28,5	25,8
Basilicata	25,9	24,3
Calabria	24,7	21,4
Sicilia	27,7	23,1
Sardegna	20,1	16,6
Italia	19,1	18,2
- Nord	14,5	15,1
- Nord-ovest	14,5	15,0
- Nord-est	14,3	15,2
- Centro	15,3	15,0
- Centro-Nord	14,7	15,1
- Mezzogiorno	27,0	23,7
- Sud	27,6	24,7
- Isole	25,9	21,6

Elab. Inapp su Istat 2018

4. Occupazione femminile e condizione familiare

L'Istat stima, nel 2017, la presenza di 25.865 famiglie residenti in Italia con almeno un componente di 15 anni e oltre appartenente alle forze di lavoro (Tabella 1), la maggioranza delle quali (circa il 56%) composte da coppie con (34,5%) o senza (21,6%) figli.¹⁸ La tipologia prevalente, coppie con figli, si conferma tale in tutte le aree geografiche, raggiungendo l'incidenza massima nel Mezzogiorno, dove rappresentano ben oltre il 40% del totale delle famiglie, e più del doppio delle coppie senza figli, residenti nella macroarea di riferimento.

Molto "femminili" le famiglie monogenitoriali¹⁹: di questa tipologia (che non raggiunge un decimo del totale – 8,4%, in media nazionale), la stragrande maggioranza (quasi l'84%) hanno come capofamiglia una donna – recependo l'incidenza del dato di affidamenti alla madre di figli minori in caso di separazioni o divorzi.

Quasi la metà si concentra nel Nord del Paese e circa un terzo al Sud. Mentre, però, nella prima macro-area citata si concentrano più della metà delle famiglie monogenitore con tutte le forze di lavoro occupate (a prescindere dal sesso del capofamiglia), più della metà dei nuclei monogenitoriali con tutte le forze di lavoro in cerca di occupazione risiedono al Sud (anche in questo caso senza differenze significative tra uomini e donne).

¹⁸ Fonte: dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari (media 2017).

¹⁹ Nucleo monogenitoriale: insieme di persone che formano una relazione di tipo genitori/figli in cui è presente un solo genitore e almeno un figlio minore di 18 anni. "Madri sole" si riferisce ai casi in cui nel nucleo è presente solo la madre senza il padre con un figlio minore di 18. "Padri soli" nei casi in cui nel nucleo è presente solo il padre senza la madre con un figlio minore di 18.

Tab. 1 - Famiglie per ripartizione geografica, condizione e tipologia familiare - Media 2017 (in migliaia)

TIPOLOGIA FAMILIARE	Nord	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzogiorno	Italia
RESIDENTI						
Single	4.341	2.643	1.698	1.850	2.381	8.572
<i>Maschi</i>	1.863	1.139	724	773	964	3.599
<i>Femmine</i>	2.479	1.504	974	1.078	1.417	4.973
Monogenitore	982	560	422	481	708	2.171
<i>Maschi</i>	163	93	70	75	114	353
<i>Femmine</i>	818	467	352	406	594	1.818
Coppia senza figli	2.865	1.680	1.184	1.153	1.580	5.598
Coppia con figli	3.905	2.239	1.666	1.679	3.342	8.926
Altre tipologie	246	147	99	151	201	597
Totale famiglie	12.338	7.269	5.070	5.314	8.212	25.865
PRESENTI SUL MERCATO DEL LAVORO (a)						
Single	1.918	1.159	758	832	788	3.537
<i>Maschi</i>	1.145	695	449	474	500	2.119
<i>Femmine</i>	773	464	309	358	288	1.418
Monogenitore	867	492	375	413	499	1.779
<i>Maschi</i>	147	83	63	64	85	296
<i>Femmine</i>	720	408	312	349	414	1.483
Coppia senza figli	1.317	763	554	524	576	2.416
Coppia con figli	3.806	2.186	1.620	1.626	3.028	8.460
Altre tipologie	181	111	71	113	128	423
Totale famiglie	8.088	4.710	3.378	3.507	5.019	16.614
CON TUTTE LE FORZE DI LAVORO OCCUPATE						
Single	1.807	1.087	720	770	655	3.233
<i>Maschi</i>	1.083	656	427	440	414	1.936
<i>Femmine</i>	725	431	293	330	242	1.297
Monogenitore	738	412	326	326	326	1.390
<i>Maschi</i>	127	72	55	52	60	239
<i>Femmine</i>	611	340	271	274	266	1.151
Coppia senza figli	1.209	695	515	466	485	2.161
Coppia con figli	3.366	1.922	1.444	1.359	2.260	6.985
Altre tipologie	152	92	61	94	86	332
Totale famiglie	7.273	4.207	3.066	3.015	3.812	14.100
CON TUTTE LE FORZE DI LAVORO IN CERCA DI OCCUPAZIONE						
Single	110	72	38	62	132	304
<i>Maschi</i>	62	39	23	34	87	183
<i>Femmine</i>	48	33	15	27	46	121
Monogenitore	66	42	23	44	112	221
<i>Maschi</i>	7	4	3	5	14	26
<i>Femmine</i>	58	38	20	39	98	195
Coppia senza figli	23	16	7	15	41	80
Coppia con figli	73	42	31	58	288	419
Altre tipologie	11	6	5	8	26	45
Totale famiglie	284	178	105	186	600	1.070

(a) Le famiglie presenti sono quelle con almeno un componente di 15 anni e oltre appartenente alle forze di lavoro.

Fonte: dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Un'accortezza a parte merita l'analisi dei dati relativi ai *single*. Questa tipologia di nuclei familiari rappresenta un terzo (33%) del totale delle famiglie e risulta composta in larga maggioranza da donne (circa il 58%). Se si approfondisce l'esame con l'ausilio dei dati Multiscopo,²⁰ si osserva, tuttavia, come la così elevata incidenza femminile sulla tipologia "*single*" sia da attribuirsi, non ad un radicale cambiamento culturale in virtù del quale le donne sceglierebbero, ad esempio, con sempre maggior frequenza (ed in misura notevolmente maggiore degli uomini) di non sposarsi, bensì ad una differenza "biologica", ovvero ad un'aspettativa di vita superiore per le donne rispetto agli uomini. Ciò che determina il risultato osservato è, infatti, l'elevata presenza di vedove nell'aggregato di riferimento: più della metà delle donne che vivono sole (53% circa) sono vedove (oltre il 90% delle quali di 65 anni e più).

Sarebbe fuorviante, quindi, considerare i risultati nel mercato del lavoro di questo segmento di popolazione senza tener conto dell'effetto distorsivo generato da questa composizione: le donne *single* occupate sono, ad esempio, meno del 30% del totale delle donne *single*, ma rappresentano il 70% delle donne *single* in età compresa tra i 25 e i 64 anni (tabella 2).

Tab. 2 - Persone di 25-64 anni per sesso, condizione e ruolo in famiglia - Media 2017 (valori percentuali)

RUOLO IN FAMIGLIA	Single		Monogenitore		Coniuge/convivente senza figli		Coniuge/convivente con figli		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Occupati	76,8%	70,1%	75,5%	62,8%	73,8%	51,7%	83,0%	52,7%	79,6%	55,5%
Persone in cerca	7,2%	6,6%	5,9%	9,7%	4,9%	4,9%	5,7%	5,2%	6,0%	5,8%
Non forze di lavoro	16,0%	23,3%	18,5%	27,5%	21,2%	43,4%	11,3%	42,1%	14,4%	38,7%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

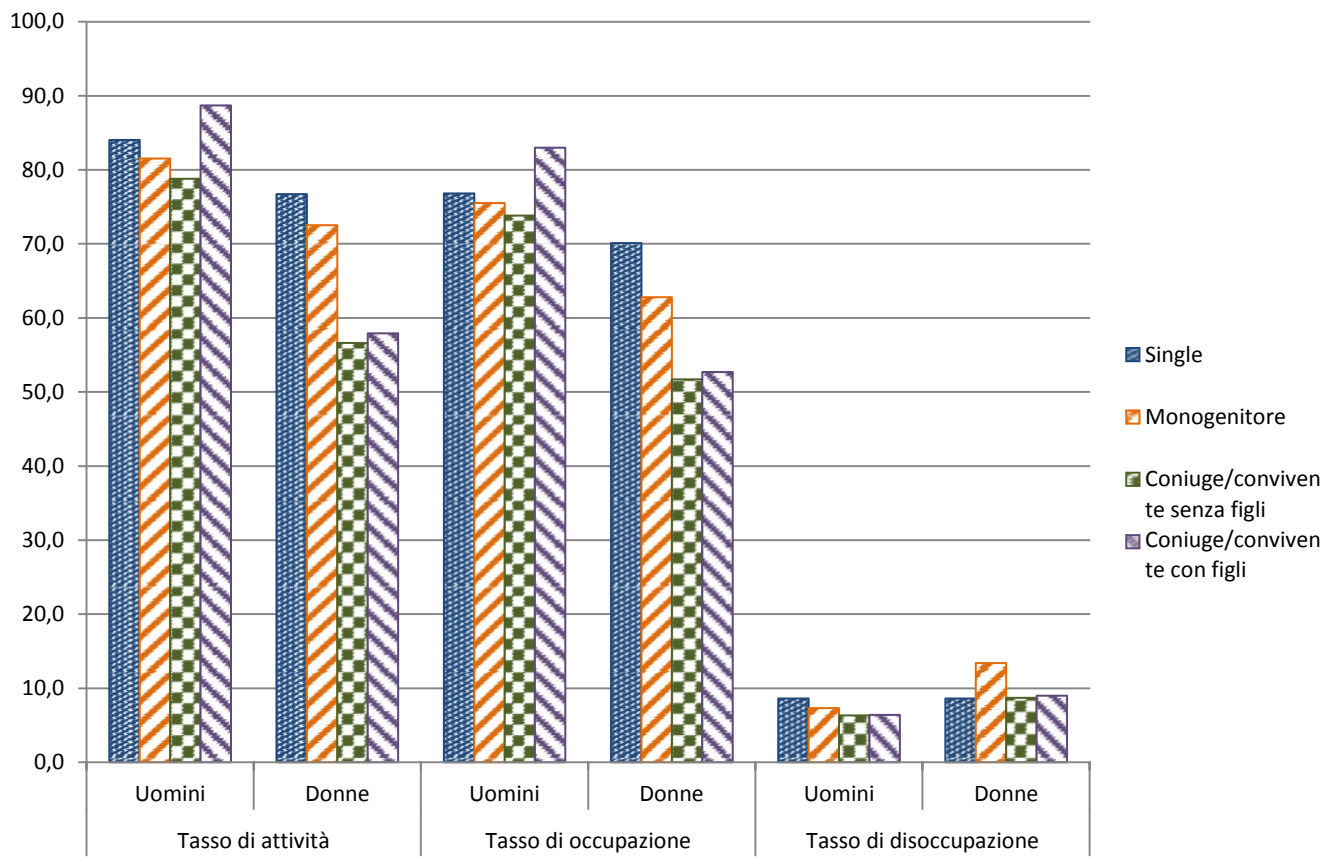
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Proseguiremo la trattazione restringendo il campo d'indagine alle persone nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 64 anni, più indicata ad osservare, ai fini della nostra analisi, le differenze nelle caratteristiche dell'occupazione maschile e femminile a seconda del ruolo svolto in famiglia dagli individui.

La figura 1, che mette a confronto i tassi di attività, occupazione e disoccupazione maschili e femminili (delle persone in età compresa tra i 25 e i 64 anni) per ruolo in famiglia, ci permette di osservare subito una differenza di comportamento tra uomini e donne: i primi sono più attivi sul mercato del lavoro se in coppia e con figli, le seconde, viceversa, se sole, con o senza figli.

²⁰ Fonte: dati Istat, Indagini Multiscopo sulle famiglie – Aspetti della vita quotidiana (media 2017).

Fig. 1 - Tassi di attività, occupazione e disoccupazione delle persone di 25-64 anni per sesso e ruolo in famiglia - Media 2017 (valori percentuali)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Mentre, quindi, le responsabilità familiari (la prole, in particolare) sono per gli uomini uno stimolo in più alla partecipazione al mercato del lavoro (i padri in coppia mostrano, infatti, tassi di attività e occupazione più elevati dei *single* e ancora più elevati degli uomini in coppia ma senza figli), tutto il contrario accade per le donne.

Quelle con i maggiori tassi di attività e occupazione sono, infatti, le donne *single*. Queste fanno registrare, nel 2017, un tasso di attività di poco inferiore al 77% (a fronte di un tasso medio femminile di poco superiore al 61%), un tasso di occupazione all'incirca del 70% (a fronte di un 55,5% medio) e un tasso di disoccupazione (8,6%) inferiore alla media femminile (9,5%) e uguale al corrispondente maschile.

Le donne sole lavorano, o cercano di lavorare, di più delle loro colleghe in coppia anche quando sono madri: le donne *monogenitori* hanno tassi di attività e di occupazione, rispettivamente 72,5% e 62,8%, inferiori ai valori registrati per le *single* ma comunque nettamente superiori alla media. Mostrano, però, maggiori difficoltà a realizzare il proprio desiderio di lavorare: il tasso di disoccupazione di questa tipologia si attesta oltre il 13%, circa 4 punti percentuali sopra la media.

Le donne, quindi, partecipano di più al mercato del lavoro quando sono esse stesse capofamiglia. Già questi dati ci mostrano l'incidenza del modello "*male breadwinner*". In presenza di un capofamiglia maschio, infatti, si riduce drasticamente la partecipazione femminile al mercato del lavoro: i tassi di attività delle donne in coppia (sia con, sia senza figli) scendono di circa 20 punti percentuali rispetto ai corrispondenti tassi delle donne *single*; analoga dinamica si registra per i tassi di occupazione (il tasso di occupazione delle

donne in coppia supera di poco il 50%, in entrambe i casi, a fronte di un 70% di donne *single* occupate, tra i 25 e i 64 anni).

I dati disaggregati per ripartizione geografica (Tab. 3) confermano il carattere di residualità dell'occupazione femminile, rispetto a quella maschile, evidenziando anche il cumulo degli svantaggi, territoriale e di genere. Al Sud, dove anche l'occupazione maschile stenta, la partecipazione e l'occupazione femminile si riduce drammaticamente, con un effetto che finisce per amplificare anche il gap di genere: crescono le distanze con le donne residenti nelle regioni del Centro-Nord e si allargano le distanze con i loro conterranei maschi.

Tab. 3 - Tassi di attività, occupazione e disoccupazione delle persone di 25-64 anni per sesso, ruolo in famiglia e ripartizione geografica - Media 2017 (valori percentuali)

RUOLO IN FAMIGLIA	Single		Monogenitore		Coniuge/convivente senza figli		Coniuge/convivente con figli		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tassi di attività										
Nord	87,0	81,2	84,2	81,7	80,1	62,8	91,8	68,8	88,1	70,3
Centro	86,9	80,8	84,4	78,9	82,6	62,3	91,1	65,3	88,1	68,4
Sud	75,7	63,3	74,8	55,2	72,7	40,4	83,7	41,2	80,3	44,4
ITALIA	84,0	76,7	81,5	72,5	78,8	56,6	88,7	57,9	85,6	61,3
Tassi di occupazione										
Nord	82,2	76,2	79,6	74,8	76,8	58,6	88,7	64,5	84,5	65,6
Centro	80,8	74,5	81,0	69,0	77,2	57,0	86,1	59,8	82,8	62,2
Sud	62,6	53,1	64,6	41,9	64,8	34,4	74,4	35,1	70,3	37,2
ITALIA	76,8	70,1	75,5	62,8	73,8	51,7	83,0	52,7	79,6	55,5
Tassi di disoccupazione										
Nord	5,5	6,1	5,4	8,5	4,2	6,7	3,3	6,3	4,1	6,7
Centro	7,1	7,8	4,0	12,5	6,5	8,5	5,4	8,5	6,0	8,9
Sud	17,3	16,2	13,6	24,0	10,8	15,0	11,1	14,8	12,4	16,2
ITALIA	8,6	8,6	7,3	13,4	6,3	8,7	6,4	9,0	7,0	9,5

Fonte: Dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Mentre il tasso di attività maschile oscilla, in media, tra l'88%, circa, delle regioni settentrionali e poco più dell'80% di quelle meridionali, i corrispettivi femminili passano dal 70%, circa, del Nord al 44% circa del Sud. Il divario si allarga ancora in termini di occupazione: i tassi di occupazione femminile si mantengono, in media, nettamente al di sopra del 65% al Nord, ma superano di poco il 37% al Sud (fermandosi ai 34, massimo 35, punti percentuali nel caso delle donne coniugate o conviventi, senza o con figli).

Nel Mezzogiorno crolla la partecipazione e l'occupazione femminile anche di quelle tipologie (*single* e monogenitore) che i dati nazionali ci avevano mostrato essere le più attive. Le donne sole con figli (monogenitore), in particolare, subiscono pesantemente l'effetto del gap territoriale: sono quelle per cui i tassi di attività, e soprattutto di occupazione, si riducono maggiormente rispetto alle loro omologhe

residenti nelle altre regioni italiane (tra i 24/27 punti percentuali in meno i tassi di attività e tra i 27/33 punti, circa, in meno i tassi di occupazione, rispetto alle monogenitore del Centro e del Nord).

Apparentemente più neutro, invece, sulle differenze di genere, l'impatto della dinamica della disoccupazione nel Mezzogiorno, rispetto agli altri territori: i tassi di disoccupazione nel Mezzogiorno sono da due a tre volte quelli delle altre macroaree sia per gli uomini che per le donne, senza differenze troppo significative, in questo, tra tipologie familiari. Rimane però il fatto che le donne meridionali sono, indiscutibilmente, quelle che incontrano le maggiori difficoltà a trovare un'occupazione (il loro tasso di disoccupazione supera i 16 punti percentuali in media; raggiunge addirittura i 24 punti quello delle donne monogenitore), nonostante solo meno della metà di loro (tra i 25 e i 64 anni) decida di affrontare l'impresa e di partecipare al mercato del lavoro.²¹ Se si tenesse conto anche di questo effetto scoraggiamento, infatti, si osserverebbe con maggiore evidenza come, al Sud, il divario di genere tenda ad ampliarsi significativamente anche in termini di disoccupazione. Ed è quanto è possibile fare con l'ausilio dei dati complementari rilevati e diffusi dall'Istat nell'ambito dell'Indagine sulle Forze di Lavoro.²² In particolare con i tassi di mancata partecipazione che, prendendo in considerazione, oltre alle componenti attive (occupati e disoccupati) anche gli scoraggiati, ossia coloro che vorrebbero lavorare ma rinunciano persino a cercare perché non hanno fiducia di riuscire a trovare lavoro,²³ ci forniscono una sorta di misura allargata della disoccupazione²⁴ (Fig. 2).

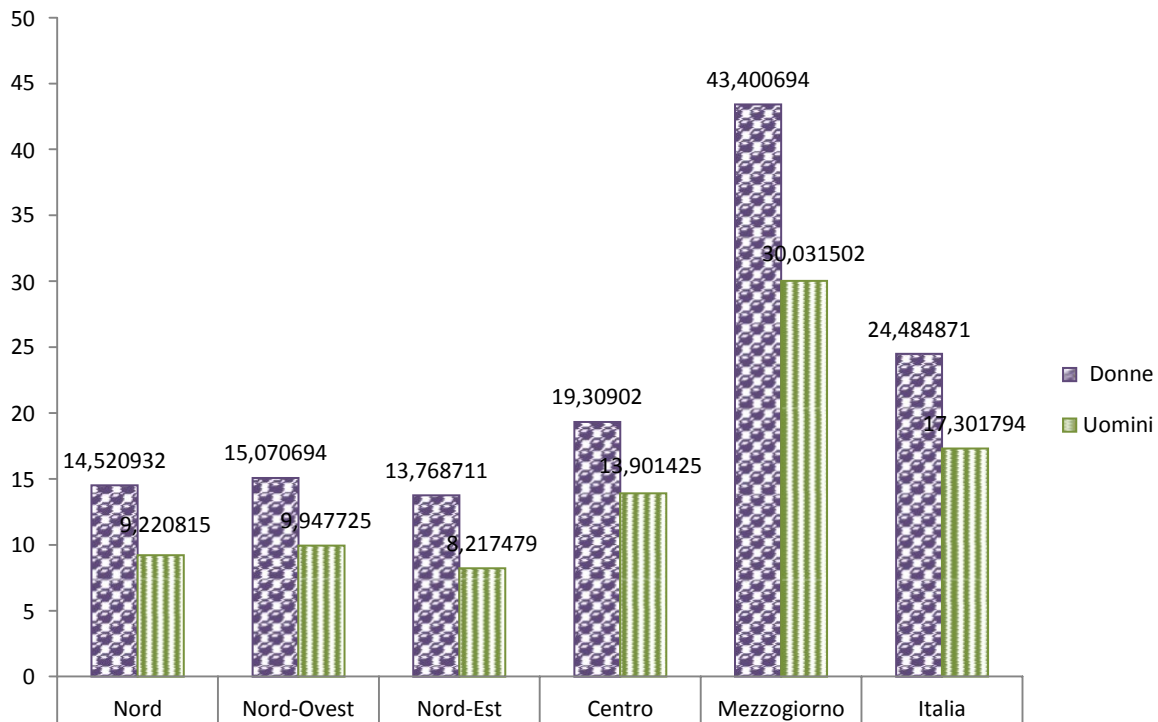
²¹ Anche il tasso di disoccupazione degli uomini meridionali sfonda il tetto delle due cifre percentuali (12,4%), ma a fronte di una partecipazione molto più elevata e non troppo dissimile da quella delle altre aree geografiche (il loro tasso di attività medio supera l'80%) e di tassi di occupazione, più bassi di quelli del Centro-Nord, ma che comunque, in media, non scendono sotto il 70%.

²² Sfortunatamente i dati in questione non sono disponibili con una disaggregazione per ruolo in famiglia, ma le informazioni generali che forniscono, sulle caratteristiche dell'offerta di lavoro femminile, sono comunque sufficientemente indicative ai nostri fini, dal momento che ci consentono di approfondire l'analisi di comportamenti e risultati che, pur con diverse sfumature, accomunano (come abbiamo visto dagli indicatori precedenti) tutte le tipologie di ruoli familiari. Per la stessa ragione abbiamo preferito lasciare la misura comunemente utilizzata per le comparabilità internazionali sulla popolazione 15-74 anni, senza ricondurla ai 25-64 anni utilizzati nell'analisi dei dati familiari (le differenze nelle misure sulle due diverse popolazioni sono minime e tali da non inficiare i ragionamenti generali che affrontiamo in questa trattazione).

²³ Il tasso di mancata partecipazione è un indicatore che al numeratore comprende, oltre ai disoccupati, anche quanti non cercano lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare, e al denominatore insieme a questi ultimi anche le forze di lavoro (occupati e disoccupati). Si definisce come Rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione più gli inattivi subito disponibili a lavorare (parte delle forze di lavoro potenziali) e le corrispondenti forze di lavoro più gli inattivi subito disponibili a lavorare.

²⁴ Intesa come quota di individui che sarebbero disponibili a lavorare ma si trovano comunque senza un'occupazione (a prescindere dall'intenzione che manifestano apertamente sul mercato del lavoro o meno).

Fig. 2 - Tassi di mancata partecipazione (popolazione 15-74 anni) per sesso e ripartizione geografica - Media 2017
(valori percentuali)

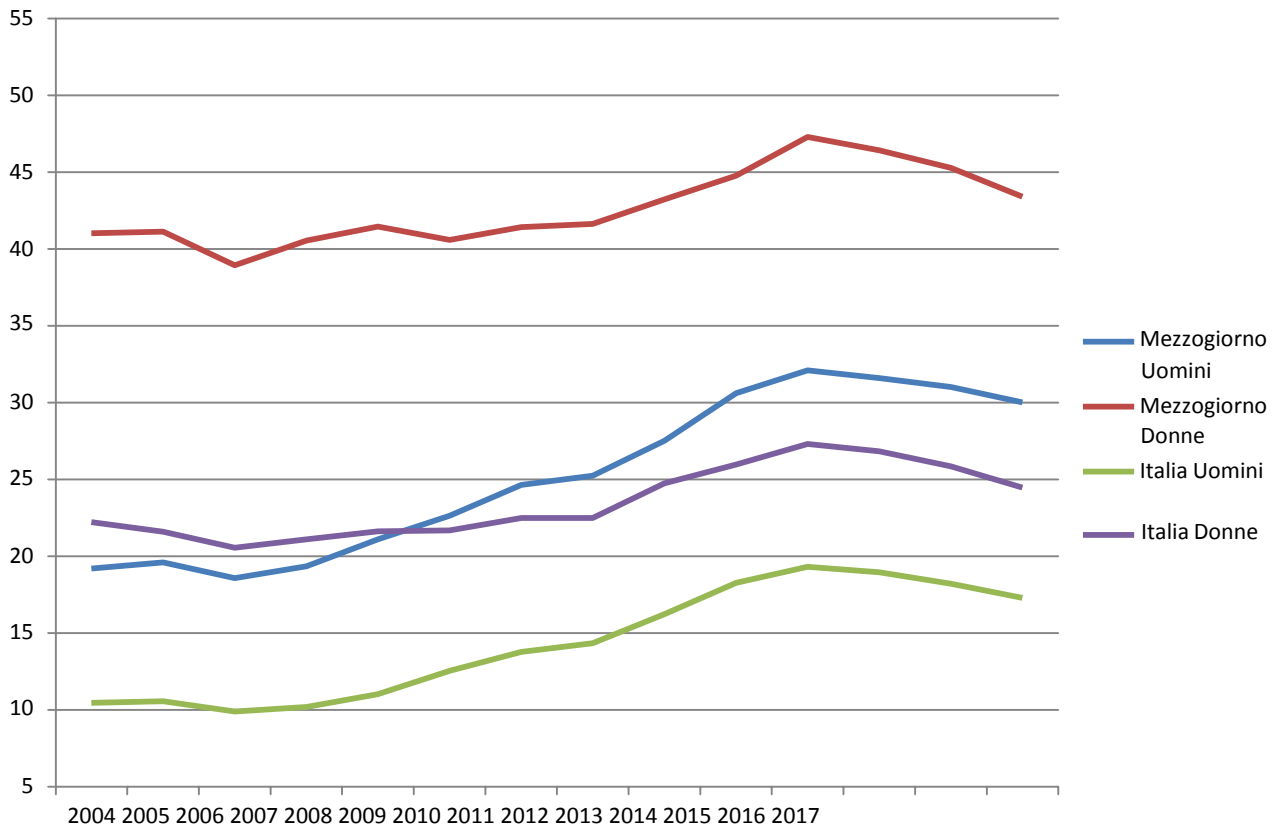


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Questi dati ci mostrano chiaramente come siano le donne meridionali a subire più di tutti, anche più dei loro conterranei uomini, l'effetto scoraggiamento sul mercato del lavoro, con un tasso di mancata partecipazione che, nel 2017, supera abbondantemente il 40%.

Ed è un dato di fatto consolidato nel tempo, a differenza di quanto osservato per gli uomini. Il tasso di mancata partecipazione femminile nel Mezzogiorno era superiore al 40% già nel 2004 (figura 3), quando invece il corrispondente tasso maschile si attestava intorno al 19%.

Fig. 3 - Dinamica dei tassi di mancata partecipazione (popolazione 15-74 anni) per sesso, Mezzogiorno e Italia - Anni 2004-2017 (valori percentuali)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

A partire dalla crisi economica del 2008 i tassi maschili di mancata partecipazione hanno cominciato a crescere, sia nel Mezzogiorno, sia in media nazionale. Questo ha fatto sì che alla fine del periodo considerato (2017) il divario tra donne e uomini si sia ridotto di oltre 13 punti percentuali nel Mezzogiorno (circa 7 punti in media nazionale), per effetto, però, di un peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro (e conseguente aumento dello “scoraggiamento”) maschile, e non, al contrario, per un miglioramento delle condizioni femminili.

E se l’occupazione femminile è ancora largamente residuale rispetto a quella maschile, l’osservazione dei modelli familiari prevalenti ci conferma anche come il reddito percepito dalle donne abbia ancora prevalentemente una funzione di integrazione al reddito familiare (ovvero di integrazione al reddito principale, percepito dal capofamiglia maschio), in particolare in presenza di figli.

La tabella 4, che mette in relazione la condizione della donna (con e senza figli) sul mercato del lavoro con la condizione del compagno, evidenzia come circa il 70% delle donne (tra i 25 e i 64 anni) in coppia sia sposata, o convivente, con un uomo occupato a tempo pieno. Quasi l’80% di queste ultime hanno figli e tra loro poco più di un terzo è occupata a tempo pieno, mentre quasi il 40 per cento non ha e non cerca un’occupazione²⁵ e un 20% circa lavora part-time.

²⁵ Delle inattive, peraltro, solo pochissime sono già ritirate dal lavoro: la percentuale delle pensionate è infatti irrisoria.

Tab. 4 - Donne di 25-64 anni in coppia (coniugi o conviventi), con e senza figli, per condizione e condizione dell'uomo - Media 2017 (in migliaia)

CONDIZIONE DELL'UOMO	Condizione della donna						Totale
	Occupata a tempo pieno	Occupata a tempo parziale	In cerca di occupazione	Non forze di lavoro, di cui	senza pensione da lavoro	con pensione da lavoro	
Senza figli							
Occupato a tempo pieno	787	273	94	460	421	39	1614
Occupato a tempo parziale	57	31	10	43	37	6	142
In cerca di occupazione	36	21	21	35	35	1	113
Non forze di lavoro, di cui:	215	82	18	721	531	190	1035
senza pensione da lavoro	64	30	11	133	121	12	238
con pensione da lavoro	151	52	7	588	409	178	797
TOTALE	1096	408	143	1259	1023	236	2905
Con figli							
Occupato a tempo pieno	2332	1335	306	2418	2376	42	6392
Occupato a tempo parziale	100	92	27	154	150	4	374
In cerca di occupazione	100	73	80	204	203	1	457
Non forze di lavoro, di cui:	309	137	30	800	709	91	1276
senza pensione da lavoro	144	77	22	357	350	7	600
con pensione da lavoro	165	60	8	443	359	84	676
TOTALE	2841	1637	444	3577	3439	138	8498

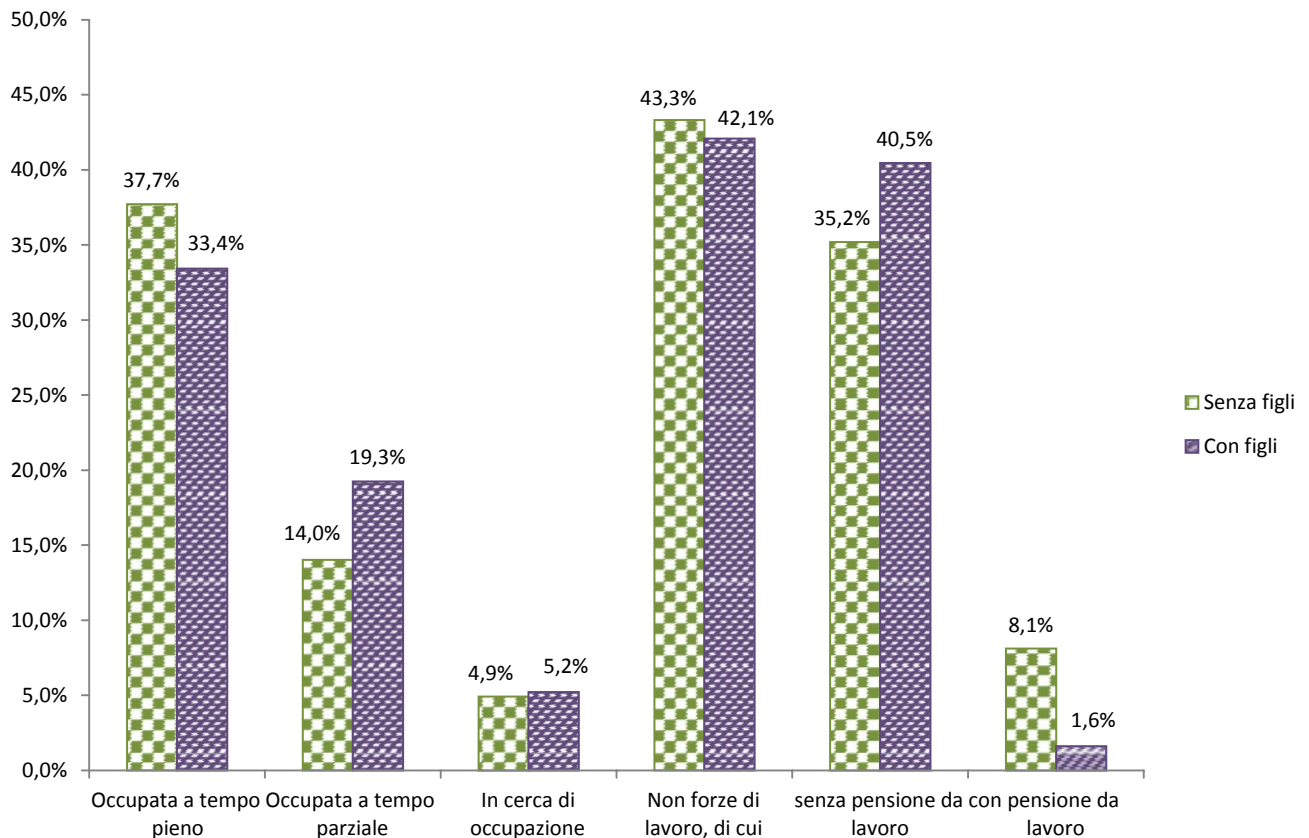
Fonte: dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Tra le coppie senza figli prevale il modello “*dual earner*” con entrambe i coniugi/conviventi occupati a tempo pieno (787 mila donne vivono in coppie di questo tipo; 273 mila sono le donne occupate part-time con un compagno occupato a tempo pieno), sebbene, in generale, la maggioranza delle donne in coppia, anche senza figli, non appartenga alle forze di lavoro (quasi il 30% nel caso delle donne sposate o conviventi con uomini occupati a tempo pieno).

In presenza di figli la tipologia “uomo e donna entrambi occupati a tempo pieno” perde terreno e addirittura prevale, in valore assoluto, la coppia “lui occupato a tempo pieno, lei inattiva”. Più di 2 milioni e quattrocentomila donne con il compagno occupato a tempo pieno sono fuori dalle forze di lavoro. Peraltro, presumibilmente perlopiù casalinghe, vista la quota irrisoria sulle inattive delle ritirate dal lavoro (con pensione da lavoro).

Più in generale, le donne in coppia tendono a lavorare di più se sono anche madri (sebbene la condizione prevalente delle donne coniugi o conviventi, con o senza figli, rimanga l’inattività), ma con la maternità tende a cambiare la tipologia di occupazione, da tempo pieno a tempo parziale (Fig. 4).

Fig. 4 - Donne di 25-64 anni in coppia (coniugi o conviventi) per condizione, con e senza figli – Media 2017 (valori percentuali)



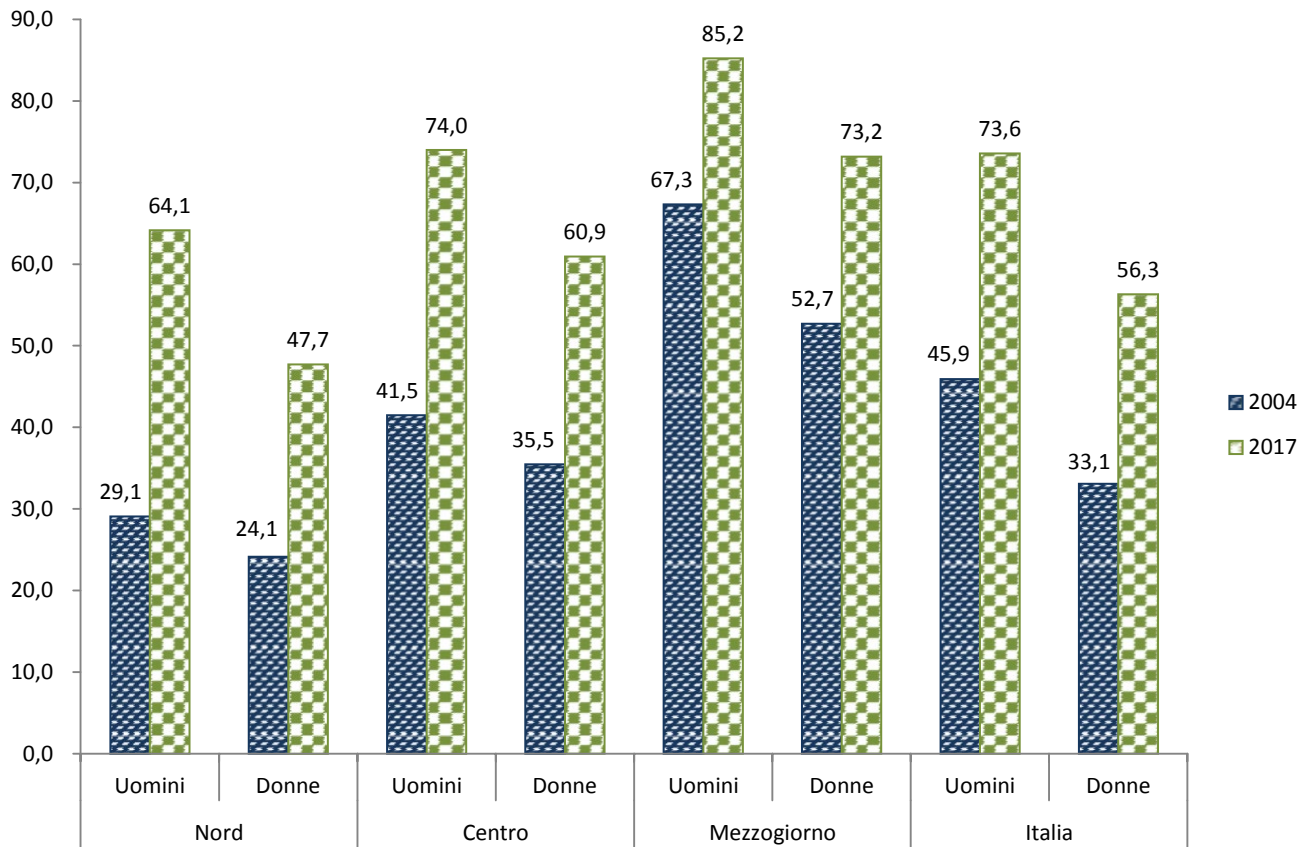
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

La presenza di figli, evidentemente, le induce a scegliere un'occupazione meno impegnativa (in termini di durata dell'impegno giornaliero) così da avere più tempo libero da dedicare al lavoro di cura in famiglia.

E che si tratti spesso di una scelta volontaria, più di quanto non accada per gli uomini, ce lo confermano i dati Istat sul part-time involontario (Fig. 5).²⁶

²⁶ Anche in questo caso utilizziamo i dati forniti dall'Istat come indicatori complementari, nell'ambito dell'indagine sulle Forze di Lavoro, che non sono disponibili con la disaggregazione per ruolo familiare, ma comunque utili per un ragionamento generale. Anche in questo caso abbiamo preferito lasciare gli indicatori stimati sulla popolazione 15 anni e oltre, per il vantaggio di confrontabilità con gli analoghi indicatori Eurostat, stante la nostra esigenza di trarne una mera indicazione di tendenza utile ai fini del nostro ragionamento, senza necessità o ambizioni di stima puntuale del fenomeno.

Fig. 5 - Tasso di part time involontario 15 anni e oltre per sesso e ripartizione geografica - Anni 2004 e 2017 (su 100 occupati part-time 15 anni e oltre)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

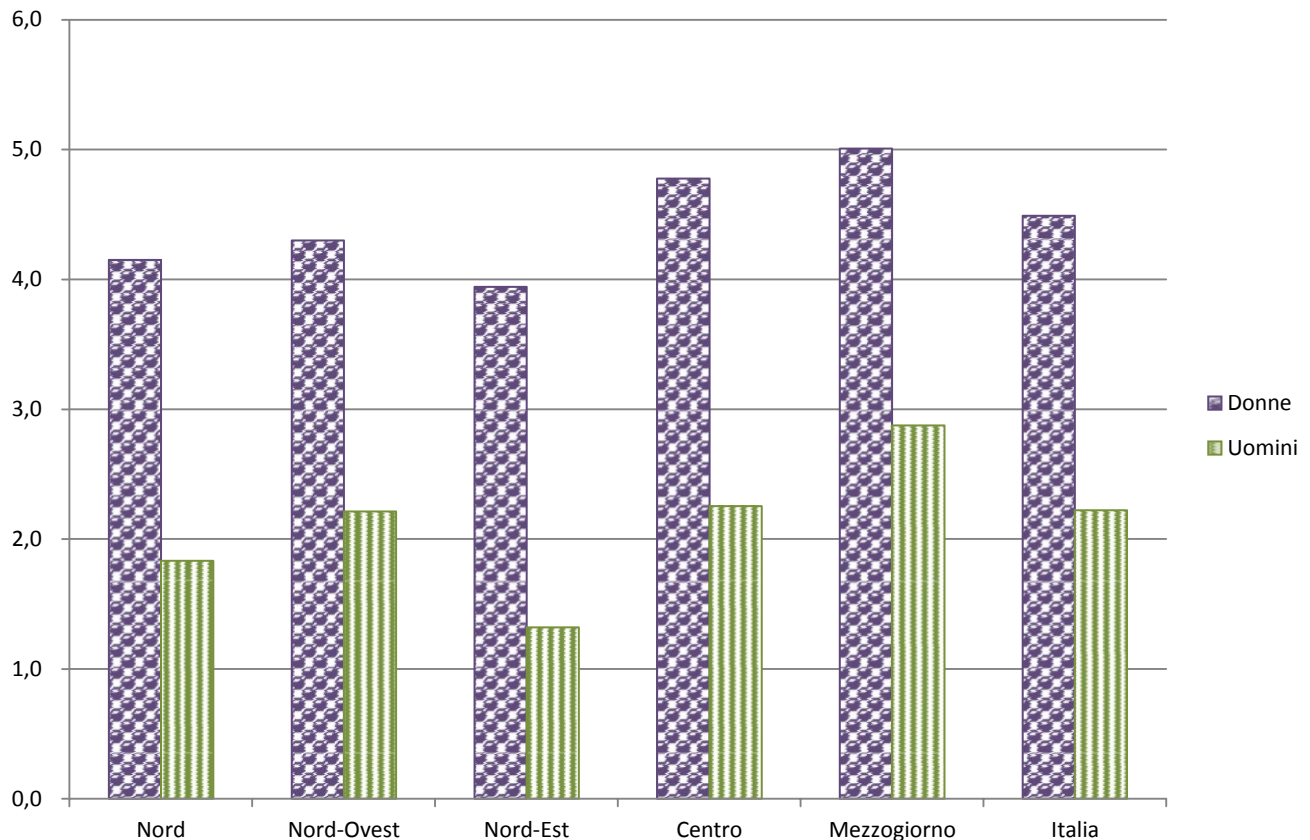
A subire maggiormente un'occupazione part-time²⁷ sono, infatti, gli uomini più che le donne, in tutte le macroaree italiane (al Nord ancor più che al Sud). Ed è una relazione (rispetto al genere) che si conferma nel tempo, sebbene l'inasprirsi delle dinamiche occupazionali, a seguito della crisi, abbia determinato su entrambe le componenti (maschile e femminile) un aumento dei tassi di part time involontario. Così, se nel 2004 due terzi delle donne occupate part-time lo erano per propria libera scelta, nel 2017 le stesse sono scese a poco più del quaranta per cento.

Vale la pena ricordare, tuttavia, che se sono gli uomini a subire maggiormente il part-time, all'interno di questa tipologia di occupazione, rimangono le donne a subire la sottoccupazione, come mostrano i dati Istat sui sottoccupati part-time²⁸ (fig. 6).

²⁷ Nella definizione Istat gli occupati con part-time involontario sono gli individui occupati con orario ridotto che dichiarano di avere accettato un lavoro part time in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno.

²⁸ Sono definite sottoccupate part-time le persone che lavorano part time ma che vorrebbero lavorare un numero maggiore di ore e dichiarano di essere disponibili a lavorare più ore entro le due settimane successive a quella cui le informazioni sono riferite. Le incidenze percentuali vengono calcolate sul totale degli occupati.

Fig. 6 - Sottoccupati part time di 15 anni e oltre per sesso e ripartizione geografica - Media 2017 (su 100 occupati di 15 anni e oltre)



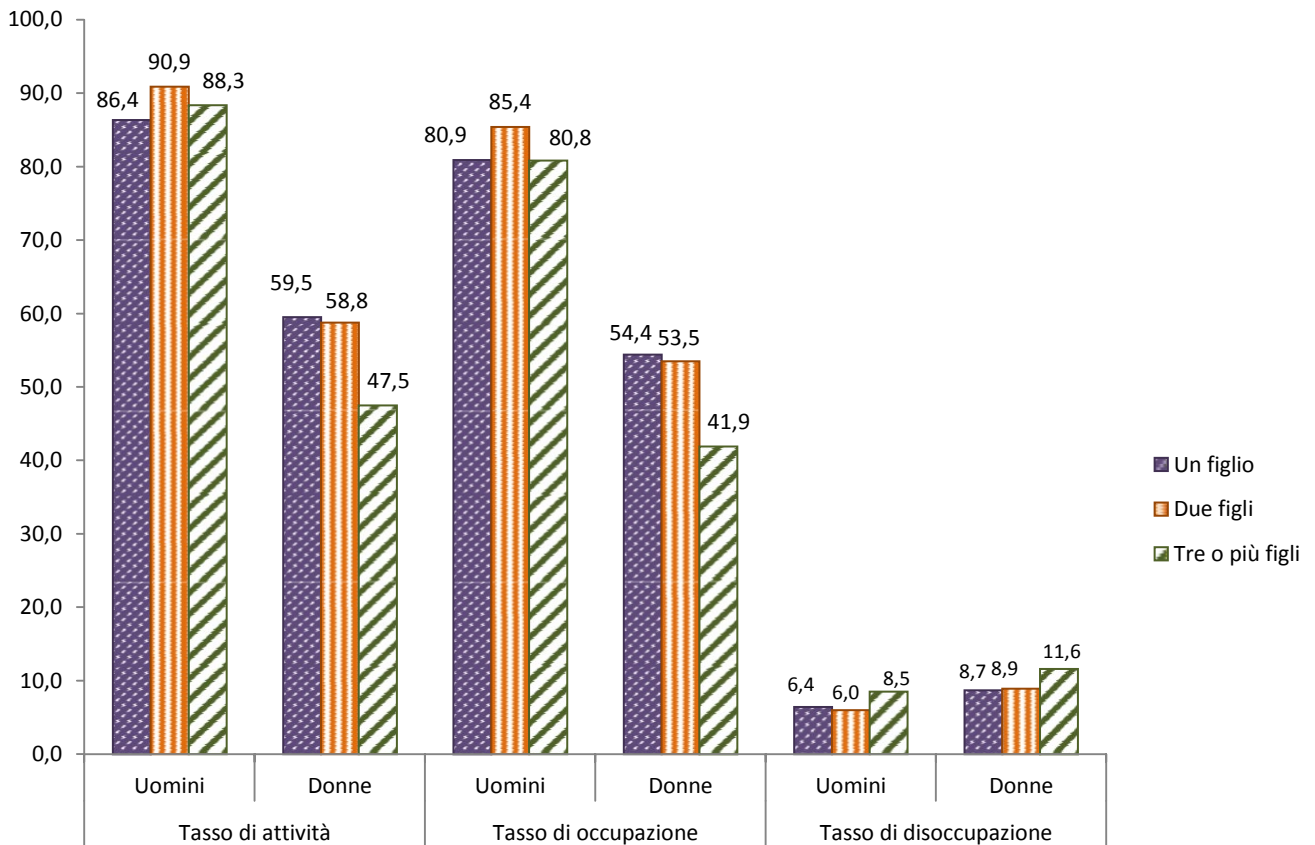
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Come dire, è più facile che le donne scelgano (spesso per meglio conciliare il lavoro con gli impegni familiari) di lavorare ad orario parziale, ma meno frequentemente (quantomeno meno frequentemente degli uomini) riescono a scegliere la dimensione della riduzione d'orario applicata o più facilmente rimangono intrappolate nel part-time quando, invece, vorrebbero tornare ad orario pieno (ad es. quando i figli sono cresciuti e/o gli impegni familiari si sono ridotti o, comunque, sono divenuti più gestibili).

Le donne, dunque, partecipano meno sul mercato del lavoro (sia come maggiore inattività, sia come minore impegno lavorativo in termini di orario) se madri. E lo fanno in misura crescente al crescere del numero dei figli.

La fig. 7, che riporta i tassi di attività, occupazione e disoccupazione dei coniugi o conviventi, di 25-64 anni, per sesso e numero di figli, ci consegna la rappresentazione di una sorta di relazione inversa tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e numero dei figli.

Fig. 7 - Tassi di attività, occupazione e disoccupazione dei coniugi o conviventi di 25-64 anni con figli per sesso e numero di figli – Media 2017 (valori percentuali)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Si nota, infatti, come i tassi di attività e di occupazione femminili scendano al crescere del numero dei figli (in particolare dal terzo in poi), mentre gli uomini fanno registrare i tassi di attività e di occupazione più elevati se coniugi (o conviventi) con due figli a carico.

In maniera speculare, i tassi di disoccupazione crescono al crescere del numero dei figli, in questo caso per entrambe i sessi (sebbene con incidenze maggiori sulla popolazione di genere femminile, rispetto alla analogia maschile).

La relazione è ancora più netta se osserviamo i dati disaggregati per fasce d'età. Mentre in media non risultano particolarmente rilevanti le differenze nei tassi (tutti) delle donne con uno o due figli (le differenze diventano visibilmente marcate solo a partire dal terzo figlio), nelle coorti comprese tra i 25 e i 44 la linearità è assoluta. Per le donne (in coppia) in età compresa tra i 25 e i 34 il tasso di attività sfiora il 60% nel caso di un figlio, scende a poco più del 47% con due figli e si attesta sul 35,5% con tre o più figli (gli stessi tassi sono, rispettivamente, 73,4, 62,5 e 48 circa nel caso delle donne in età compresa tra i 35 e i 44 anni).

Stessa dinamica si registra per i tassi di occupazione: quasi 51 con un figlio, poco più di 38 con due e solo il 27 per cento con tre o più figli, nel caso delle donne in età compresa tra i 25 e i 34 anni; dal 66,5% con un figlio, al 56% con due figli, al 41% con tre o più figli per la coorte 35-44 anni.

Tab. 5 - Tassi di attività, occupazione e disoccupazione dei coniugi o conviventi di 25-64 anni con figli per sesso, classe d'età e numero di figli - Media 2017 (valori percentuali)

	Un figlio		Due figli		Tre o più figli	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tassi di attività						
25-34 anni	94,1	59,6	91,8	47,4	87,8	35,5
35-44 anni	95,7	73,4	95,5	62,5	93,1	48,1
45-54 anni	93,0	62,4	93,6	61,7	91,4	50,8
55-64 anni	69,1	42,6	78,3	49,2	74,5	43,7
TOTALE	86,4	59,5	90,9	58,8	88,3	47,5
Tassi di occupazione						
25-34 anni	86,7	50,8	82,9	38,3	76,7	27,0
35-44 anni	90,3	66,5	89,8	56,1	83,9	41,1
45-54 anni	86,7	57,4	88,1	57,4	84,2	46,9
55-64 anni	64,9	41,1	74,1	47,9	69,6	41,2
TOTALE	80,9	54,4	85,4	53,5	80,8	41,9
Tassi di disoccupazione						
25-34 anni	7,8	14,7	9,7	19,1	12,7	23,8
35-44 anni	5,6	9,4	6,0	10,2	9,9	14,7
45-54 anni	6,8	7,9	5,9	6,9	7,8	7,7
55-64 anni	6,0	3,4	5,4	2,7	6,5	5,7
TOTALE	6,4	8,7	6,0	8,9	8,5	11,6

Fonte: dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Speculari i tassi di disoccupazione (che in questo caso crescono al crescere del numero dei figli), che ancora confermano le differenze appena osservate nelle fasce d'età.

Nelle fasce d'età inferiori, la cura dei figli diviene, quindi, un impegno esclusivo (rispetto al lavoro per il mercato) per un numero crescente di madri al crescere del numero dei figli, in particolare se in età compresa tra i 25 e i 34 anni (quando più frequentemente hanno figli in età prescolare).

Senza particolari sorprese le dinamiche per area geografica, riportate nella tabella 6.

Qui ritroviamo le differenze territoriali già osservate negli altri indicatori, con un tasso di attività che nel Mezzogiorno oscilla tra i 42 punti percentuali, circa, delle donne con uno o due figli (con uno scarto di circa 30 punti percentuali dai corrispondenti tassi delle donne settentrionali), ai 36 punti delle donne con tre o più figli (con una distanza, rispetto alle omologhe del Nord, che si riduce ma rimane comunque intorno ai 20 punti percentuali).

Ancora più bassi i tassi di occupazione delle donne in coppia con figli al Sud: non più di un terzo di queste è occupata; poco meno del 36% nel caso delle donne con uno o due figli, solo poco più del 30% nel caso delle madri con tre o più figli (con distanze analoghe a quelle osservate per i tassi di attività rispetto alle madri in coppia residenti nelle regioni settentrionali).

Tab. 6 Tassi di attività, occupazione e disoccupazione dei coniugi o conviventi di 25-64 anni con figli per sesso, area geografica e numero di figli - Media 2017 (valori percentuali)

	Un figlio		Due figli		Tre o più figli	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tassi di attività						
NORD	88,7	69,4	94,7	70,7	92,6	56,9
<i>Nord-Ovest</i>	88,9	69,9	94,8	71,0	93,2	55,2
<i>Nord-Est</i>	88,5	68,7	94,7	70,4	91,6	59,5
CENTRO	89,5	65,4	92,5	67,1	92,4	55,7
MEZZOGIORNO	80,9	41,6	86,0	42,3	83,0	36,0
ITALIA	86,4	59,5	90,9	58,8	88,3	47,5
Tassi di occupazione						
NORD	85,8	65,1	91,9	66,7	88,0	51,5
<i>Nord-Ovest</i>	85,6	65,5	91,7	66,8	88,6	49,9
<i>Nord-Est</i>	86,0	64,6	92,3	66,5	87,3	53,8
CENTRO	84,6	59,4	88,1	61,9	84,3	50,4
MEZZOGIORNO	71,2	35,7	77,2	35,8	73,0	30,4
ITALIA	80,9	54,4	85,4	53,5	80,8	41,9
Tassi di disoccupazione						
NORD	3,4	6,2	3,0	5,7	4,9	9,6
<i>Nord-Ovest</i>	3,8	6,4	3,2	5,9	5,0	9,6
<i>Nord-Est</i>	2,8	6,0	2,6	5,6	4,7	9,5
CENTRO	5,4	9,2	4,8	7,7	8,8	9,4
MEZZOGIORNO	11,9	14,1	10,3	15,2	12,1	15,7
ITALIA	6,4	8,7	6,0	8,9	8,5	11,6

Fonte: dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro – Dati familiari

Il territorio non modifica, infine, quanto osservato in media nazionale circa la partecipazione delle donne con uno o due figli, per le quali si rintracciano, in tutte le aree geografiche, differenze poco rilevanti tra loro (sia in termini di tassi di attività che di tassi di occupazione), rispetto alla partecipazione delle donne con tre o più figli, che si riduce significativamente in tutte le ripartizioni.

In conclusione, oltre alle implicazioni di natura psicologica, ai fattori culturali e al sistema di valori che guidano le scelte di vita - e che entrano nelle valutazioni del costo/opportunità delle donne - la decisione di abbandonare il lavoro in coincidenza della maternità o di impegni di cura familiari rilevanti può essere anche una scelta economicamente assolutamente razionale. Sul bilancio familiare, infatti, il costo di approvvigionamento sul mercato dei servizi necessari a rendere conciliabile la permanenza sul lavoro può essere più elevato del maggior reddito prodotto dal secondo percettore familiare (solitamente la donna). Lo scenario è in mutamento. Soprattutto nelle coppie più giovani, è in crescita la collaborazione degli uomini nella cura dei figli (meno nel lavoro domestico in generale) e sono sempre di più i giovani uomini desiderosi di riappropriarsi di maggiori spazi di vita privata e di un miglior equilibrio tra sforzo lavorativo e tempo libero. Nelle coppie tra i 25 e i 44 anni, in cui entrambi sono occupati, ad esempio, la percentuale del carico di lavoro svolto dalla donna, sul totale del carico di lavoro familiare svolto dalla coppia, è passata dal 72%, quasi, del biennio 2008-2009 al 67%, circa, del biennio 2013-2014.²⁹

²⁹ ISTAT (2017), *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*, I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, Roma, 25 ottobre 2017

Ma i cambiamenti culturali sono lenti e i progressi fatti sono ancora largamente insufficienti. C'è ancora molto bisogno di politiche di conciliazione, e di condivisione, che coinvolgano anche gli uomini (come avvenuto con l'estensione del congedo parentale anche ai padri, ad es.). Il sostegno a queste tipologie di politiche offre, infatti, il vantaggio di intervenire su entrambe gli ambiti culturali (privato e produttivo) riconosciuti come le principali determinanti dei problemi osservati. Sia perché incidono sulla divisione dei ruoli all'interno della coppia, promuovendone il riequilibrio, sia perché modificano (o contribuiscono a modificare) il sistema di convenienze delle imprese nelle scelte di assunzione (oggi sfavorevoli alla lavoratrice madre, mediamente considerata dagli imprenditori "più costosa" del lavoratore uomo, benché padre). Accelerando, così, la trasformazione dei comportamenti e degli assetti organizzativi sociali e produttivi in un senso sicuramente più favorevole e di sostegno alla donna lavoratrice e all'occupazione femminile, ma (a nostro avviso) più favorevole ad una migliore qualità della vita di tutti, donne e uomini.

5. Crisi economica, occupazione e *labour hoarding*. Una lettura di genere.

Gli anni della lunga crisi economica ed occupazionale hanno determinato effetti diversi su uomini e donne. Una lettura adeguata di questo impatto impone di contestualizzare le evidenze osservate all'interno dei modelli di partecipazione al lavoro di uomini e donne, al fine di individuare se e in che misura la fase di ripresa economica possa incidere sulla correzione di squilibri strutturali di genere, o se al contrario, ne rappresenti per alcuni aspetti l'inevitabile consolidamento. Senza dimenticare che tutte le differenze di genere nel mercato del lavoro, di carattere quantitativo e qualitativo, hanno un legame diretto con la variabile salariale e – stante l'attuale sistema contributivo – anche con quella previdenziale.

La crisi è intervenuta in un contesto dove i gap di genere hanno carattere strutturale (v. par.2), generando impatti diversi per uomini e donne³⁰. Il mercato del lavoro femminile è apparentemente sembrato al riparo dai pesanti effetti che hanno investito l'occupazione maschile sin dal 2008 (complice, paradossalmente, proprio la segregazione settoriale del mercato che ha visto le donne poco presenti nei settori economicamente più colpiti, come l'industria e le costruzioni). E, altrettanto paradossalmente, proprio le caratteristiche dell'occupazione femminile, più flessibile e più elastica alle variazioni di mercato e, soprattutto, caratterizzata da un costo del lavoro inferiore, sembrano aver esercitato un fattore di contenimento, al punto che, nella lunga parabola della crisi, le occupate donne sono aumentate in termini assoluti.

Tuttavia, il minore impatto della crisi occupazionale sulla componente femminile della popolazione deve essere letto nella fase di ripresa della crescita analizzando le condizioni economiche e di mercato in cui si è realizzato. Determinante in tal senso è lo studio della relazione tra numero di occupati (con attenzione al settore produttivo e al carattere dell'occupazione) e ore lavorate, considerando la dinamica dei contratti part time, soprattutto involontario), nelle sue connotazioni di genere. Come vedremo in seguito, infatti, la ripresa occupazionale per gli uomini ha significato un aumento degli occupati e delle ore lavorate, mentre per le donne all'aumento del numero di occupate non è corrisposto un parallelo incremento del monte ore lavorate, con le inevitabili conseguenze in termini salariali e di reddito disponibile, indizio dell'aggravamento di quelle criticità di genere citate in apertura.

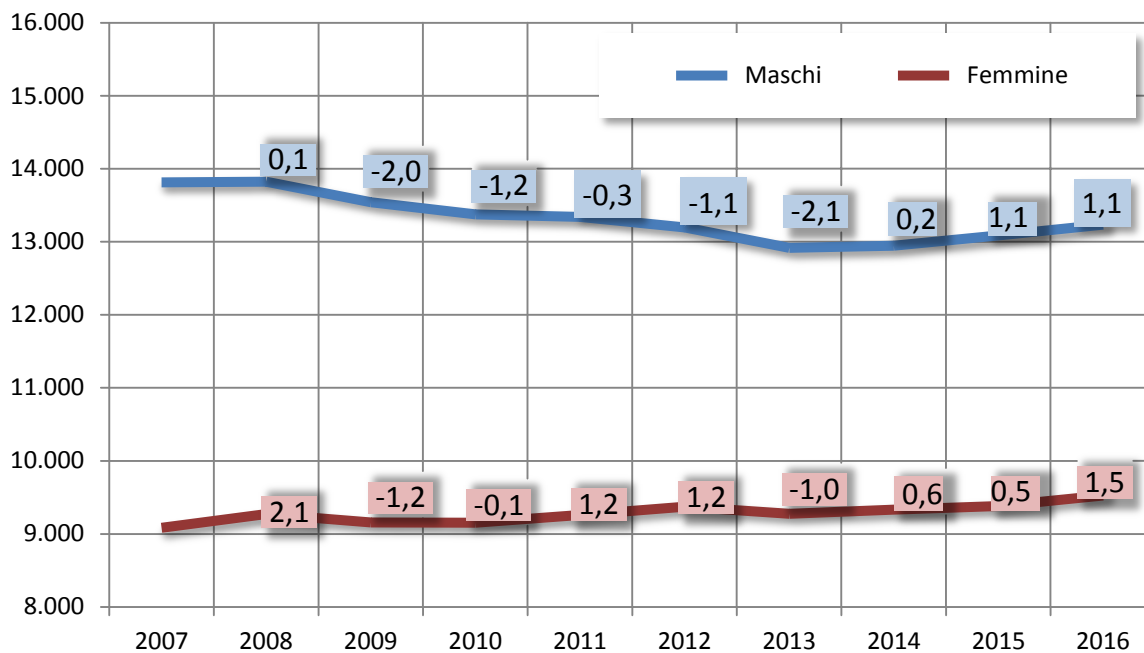
L'Occupazione di uomini e donne³¹

Guardando al trend dell'occupazione per genere dal 2008 al 2016, illustrato in fig. 1 (con in evidenza i tassi di variazione annuali), si osserva che, nonostante le oscillazioni, la distanza tra i livelli dell'occupazione femminile e quella maschile resta considerevole e mediamente costante.

³⁰ Cfr. Cardinali.V (a cura di) *Mercato del lavoro e politiche di genere* Isfol 2010-2013

³¹ Si ringrazia Marco Centra per il contributo apportato alle elaborazioni statistiche.

Fig. 1 Occupazione per genere 2007 -2016. Dati migliaia di occupati e tassi di variazione annuali

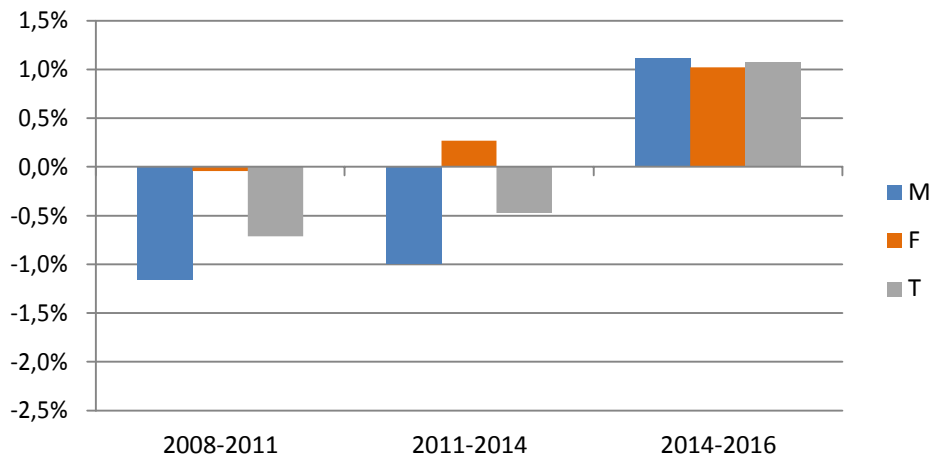


Elab, Inapp su dati Istat

L'occupazione maschile dal 2008 al 2013 presenta un trend decrescente progressivo, mentre l'andamento dell'occupazione femminile si mostra più stabile, con variazioni annuali più contenute, in ragione della maggiore adattabilità delle donne alle operazioni di labour hording. Per uomini e donne, tuttavia, il 2014 è l'anno dell'avvio della ripresa, che porterà a far risalire i livelli occupazionali maschili, senza tuttavia eguagliare quelli pre crisi, mentre per le donne porterà addirittura a superarli. Come vedremo più avanti, tuttavia, il dato sul numero di occupati presenti nel mercato del lavoro, non è sufficiente da solo a spiegare le caratteristiche della ripresa e la sua potenziale sostenibilità.

Se dividiamo il periodo 2008-2016 in tre fasi (dal 2008 al 2011, dal 2011 al 2014 e dal 2014 al 2016, fig.2) possiamo meglio comprendere le modifiche dell'occupazione in chiave di genere. Dal 2008 al 2011 si registra una flessione dello 0,7% dell'occupazione, ascrivibile pressoché totalmente alla componente maschile; Nel periodo dal 2011 al 2014 la flessione prosegue ma in misura più contenuta, pari allo 0,5% che sintetizza un'ulteriore contrazione della componente maschile (-1%) e una lieve ripresa di quella femminile (+0,3%). La terza fase, di avvio della ripresa economica, presenta un incremento del numero di occupati dell'1,1% circa, trainato da una marcata ripresa dell'occupazione maschile, che seppur in valore assoluto segna un +0,1 rispetto a quella femminile, in termini qualitativi si presenta molto più incisiva e dirompente nel mercato, rispetto alla condizione di forte svantaggio subita nella fase precedente.

Fig. 2 Tasso di variazione numero di occupati per genere e fasi della crisi



Elab, Inapp su dati Istat

La tabella 1 illustra l'andamento **dell'occupazione per genere all'interno dei settori di attività economica** e fornisce il quadro della diversa distribuzione tra uomini e donne nel contesto della ripresa all'interno del tessuto produttivo italiano, con le variazioni medie dell'occupazione intercorse in due fasi chiave: crisi economica (2008-2013) e ripresa (2013-2016). Si tratta di una rappresentazione che deve tener conto di due fattori: in primo luogo, la marcata specializzazione di genere di molti settori, che presentano strutturalmente una composizione diversa di uomini e donne (determinando i fenomeni di segregazione orizzontale cui s'è annenato in precedenza). In secondo luogo, occorre considerare la elevata eterogeneità dell'impatto della recessione nei diversi settori, che, indipendentemente dalla composizione di genere e in ragione di specifiche peculiarità produttive e strategiche hanno affrontato la recessione economica e subito la conseguente crisi occupazionale - in momenti diversi e con peculiarità diverse. E conseguentemente presentano capacità promozionali per la fase di ripresa molto diverse, dipendenti sia dall'andamento economico generale che dalle specifiche politiche economiche e settoriali. Stante queste premesse, nella fase della ripresa si evidenzia che:

- Si confermano settori *female intensive* i servizi in generale e istruzione e sanità. I gap di genere maggiori, i termini di composizione di genere, si registrano nell'industria, nello specifico settore delle costruzioni e nell'istruzione e sanità. Si tratta di gap che restano pressoché costanti nel tempo.
- Il settore che presenta una maggiore reattività è quello dei servizi in generale, sia per uomini che per donne, in particolare a partire dal 2014. Al suo interno in crescita risultano l'alloggio e ristorazione e i servizi alle imprese. In difficoltà a trainare la ripresa restano, invece, il settore industria ed in particolare le costruzioni, dove l'occupazione maschile (strutturalmente prevalente) continua a diminuire.

L'occupazione femminile nella fase di recupero, pertanto, cresce laddove era già prevalente, mentre nei settori dove era sottorappresentata non presenta variazioni significative. Questo dimostra che dal 2013 al 2016 la ripresa economica ed occupazionale non porta variazioni significative alla segregazione occupazionale di genere.

Tab.1 Occupati nei settori economici. Incidenza di genere e Variazioni % medie per genere e fase della crisi

Settore di attività economica	Incidenza % di donne occupate nel settore (2008)	Variazioni % medie per genere			
		M		F	
		2013-2008	2016-2013	2013-2008	2016-2013
agricoltura, silvicoltura e pesca	31	-0,6	3,1	1,6	-2,8
TOTALE INDUSTRIA escluse costruzioni	28	-1,6	0,9	-0,4	-2,9
costruzioni	6	-4,3	-2,2	-4,7	-0,6
TOTALE SERVIZI	49	-0,5	0,9	0,9	0,6
commercio, alberghi e ristoranti	43	-0,8	0,9	0,3	0,1
commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	41	-1,2	0,0	-0,8	-0,7
trasporto e magazzinaggio	20	-0,7	1,1	1,6	-0,1
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	51	0,4	4,2	2,7	1,9
altre attività dei servizi	52	-0,4	0,8	1,1	0,8
servizi di informazione e comunicazione	32	0,9	0,1	1,7	-1,0
attività finanziarie e assicurative	42	-1,4	0,8	0,9	0,5
servizi alle imprese	47	-0,6	1,9	2,0	0,7
amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	34	-1,9	-0,3	-1,8	-1,6
istruzione e sanità	72	0,6	0,3	1,2	0,0
altri servizi collettivi e personali	67	1,7	1,0	1,0	4,9
TOTALE	40	-1,3	0,6	0,7	0,0

Elab. Inapp su dati Istat

Accanto alla variazione del numero di occupati e della variabilità settoriale di tali andamenti è importante analizzare - per genere - **il carattere dell'occupazione** nella fase della ripresa. La lunga crisi infatti non ha portato solamente a una modifica dell'occupazione in valori assoluti, ma, come confermano sia i dati Istat che Inps³², ad una modifica sostanziale della composizione dell'occupazione generale, riassumibile in tre aspetti:

- l'occupazione dipendente a tempo indeterminato (TI) è tornata ai livelli pre crisi, ma grazie ad un'incidenza notevole delle posizioni part time (+5% rispetto al 2008);
- l'occupazione dipendente a tempo determinato (TD) ha presentato nel tempo un andamento prociclico, con contrazioni evidenti nelle fasi di calo della domanda e recuperi nelle fasi di espansione. Un recupero, tuttavia, come evidenziano i dati Eurostat³³, che è avvenuto prevalentemente nella tipologia di contratti di durata inferiore a 6 mesi (+400.000 dal I semestre 2009 al 1 semestre 2017).
- l'occupazione indipendente ha seguito un trend di progressivo ridimensionamento nel tempo, più evidente nell'occupazione maschile.

³² Istat, RCFL; Inps XVI Rapporto Annuale

³³ Eurostat LFS series – temporary employment

Gli aspetti richiamati, di carattere generale, hanno una diversa declinazione di genere, come si evince dalla tabella 2, relativa all'occupazione dipendente. Nel periodo 2013-2016 la ripresa dei contratti a tempo pieno è prevalentemente dovuta ad occupati uomini. Le donne rappresentano circa il 37% dei contratti full time, prevalentemente a tempo determinato, mentre il part time continua ad essere dominio femminile, sia nella forma a tempo determinato che indeterminato. Nello specifico del part time, si segnala che, nel 2016, a fronte di una crescita generale (+6% per gli uomini dall'anno precedente e + 3,1% per le donne), si registrano due diversi effetti di genere. Mentre per gli uomini tale crescita è la risultante di un incremento nel part time a tempo indeterminato e di una relativa contrazione di quello a tempo determinato, per le donne invece la crescita del part time avviene quasi parallelamente in tutte e due le tipologie, confermando la prevalenza femminile nella doppia forma di flessibilità (oraria più contrattuale) e sancendone quindi il permanere di una debolezza sul mercato. Gli anni della ripresa economica, pertanto, lasciano intravedere un processo di crescita degli occupati (uomini e donne) che però non altera i processi segregativi di genere in termini di carattere dell'occupazione.

Tab.2 Occupati DIPENDENTI per regime orario e carattere dell'occupazione. Distinzione per genere e incidenza di genere 2013-2016 (v.a in migliaia e variazioni % annuali)

		Anno	M		F		% utilizzatrici per anno
			v.a	var%	v.a	var%	
tempo pieno	tempo determinato	2013	920	-	646		41,2
		2014	971	5,5	633	-1,9	39,5
		2015	1019	4,9	650	2,7	39,0
		2016	1038	1,9	647	-0,5	38,4
	tempo indeterminato	2013	7495	-	4472		37,4
		2014	7464	-0,4	4458	-0,3	37,4
		2015	7536	1	4437	-0,5	37,1
		2016	7651	1,5	4500	1,4	37,0
	totale	2013	8415	-	5118		37,8
		2014	8435	0,2	5091	-0,5	37,6
		2015	8555	1,4	5087	-0,1	37,3
		2016	8689	1,6	5147	1,2	37,2
tempo parziale	tempo determinato	2013	204	-	428		67,7
		2014	230	12,5	443	3,6	65,9
		2015	252	9,7	462	4,2	64,7
		2016	246	-2,5	494	6,9	66,8
	tempo indeterminato	2013	480	-	2037		80,9
		2014	505	5,3	2076	1,9	80,4
		2015	520	2,9	2113	1,7	80,3
		2016	573	10,3	2161	2,3	79,0
	totale	2013	684	-	2465		78,3
		2014	735	7,4	2520	2,2	77,4
		2015	772	5	2574	2,2	76,9
		2016	819	6,1	2655	3,1	76,4

Elab. Inapp su dati Istat

Occupazione e ore lavorate. Segregazione oraria e part time

Esaminando il comportamento di uomini e donne nel mercato del lavoro nell'ultimo triennio per **classi di ore lavorate** si evince una marcata differenza di genere. Il mercato del lavoro maschile presenta non solo un numero di occupati in valore assoluto maggiore di quello femminile, ma anche una concentrazione prevalentemente sulle classi di ore lavorate più elevate. La quota maggiore degli occupati maschi, infatti, lavora mediamente 40 ore settimanali, seguita da chi ne lavora anche di più e in terz'ordine dalla classe di 26-39 ore settimanali. Una fotografia, questa, rafforzata dall'esame delle variazioni annuali (tabella 3), ove si evince che la crescita occupazionale per gli uomini si registra nella classe oraria di 40 ore settimanali, di

41 e più e nella classe compresa tra 26 e 39 ore lavorate. Tale incremento è parallelo, dal 2015, alla riduzione della presenza maschile nelle classi orarie medio basse. La quota maggiore di donne occupate, al contrario, si attesta nella fascia 26-39 ore settimanali, seguita dalla classe compresa tra 11 e 25 ore lavorate e solo in terz'ordine nelle classe di 40 ore settimanali. Le donne che lavorano più di 40 ore settimanali sono poco oltre le 900.000 unità e le variazioni annuali non determinano alcuna modifica di questo quadro. Trasferendo queste considerazioni all'interno dei settori produttivi, che per motivi strutturali e di standard contrattuali sono una variabile rilevante nel valutare il regime orario dell'occupazione, spiccano ulteriori differenze di genere. In particolare, il settore dei servizi che, pur non presentando differenziali di genere elevati in termini di occupati, registra tuttavia una qualità della partecipazione oraria assai diversa (ad esempio nell'alloggio e ristorazione la quota maggiore di uomini lavora 40 ore e anche più, mentre la quota maggiore di donne 11-25 ore settimanali). In agricoltura sono in netta crescita dal 2014 gli occupati maschi con orario di 40 ore settimanali e più, mentre l'analoga crescita delle donne in quelle fasce orarie è quasi impercettibile.

Tab.3 Occupati per genere e classi di ore lavorate (v.a in migliaia e variazioni % annuali) 2013-2016

	Classi ore lavorate	2013	2014		2015		2016	
		v.a	v.a	var %	v.a	var %	v.a	var %
M	0	964	943	-4,6	947	-1,1	822	-8,3
	1 a 10	215	206	-4,6	203	-1,1	187	-8,3
	11 a 25	1054	1145	8,7	1115	-2,6	1070	-4,0
	26 a 39	2551	2569	0,7	2617	1,9	2697	3,0
	40	5313	5193	-2,3	5210	0,3	5407	3,8
	41 e più	2703	2722	0,7	2777	2,0	2903	4,5
F	0	908	929	2,3	929	0,0	857	-7,8
	1 a 10	403	426	5,6	412	-3,2	420	2,0
	11 a 25	2359	2379	0,8	2389	0,4	2399	0,4
	26 a 39	2552	2553	0,0	2560	0,3	2662	4,0
	40	2177	2135	-1,9	2108	-1,3	2198	4,3
	41 e più	834	850	1,9	894	5,1	921	3,1

Elab, Inapp su dati Istat

Accanto alla segregazione orizzontale del mercato si manifesta pertanto, la segregazione oraria. Considerazione avvalorata dall'esame dell'istituto del part time che presenta la forma contrattuale tipica di orario ridotto.

Tab.4 Occupati part time per genere (v.a in migliaia e variazione % annuale) e incidenza di genere (% donne sul totale part timers per anno) 2008-2016

	M		F		
	v.a.	var %	v.a.	var %	% utilizzatrici per anno
2008	730	-	2577	-	77,9
2009	688	-5,7	2551	-1,0	78,7

2010	733	6,5	2647	3,8	78,3
2011	785	7,0	2701	2,1	77,5
2012	941	19,9	2900	7,4	75,5
2013	1020	8,5	2947	1,6	74,3
2014	1083	6,1	3008	2,1	73,5
2015	1118	3,2	3049	1,3	73,2
2016	1154	3,2	3122	2,4	73,0

Elab. Inapp su dati Istat

La tabella 4 evidenzia due elementi importanti, anticipati in precedenza. Primo, il **part time**, seppur con notevoli differenze tra uomini e donne in termini di fruizione, dal 2008 al 2016 ha sempre fatto registrare variazioni positive, anche nei momenti di contrazione occupazionale. Secondo, il part time si conferma come istituto tipicamente femminile (le donne sono mediamente il 75% dei part timers). Il part time “al femminile”, è da sempre qualificato come “strumento di conciliazione”, ossia come possibilità offerta dalla norma di modulare in modo reversibile il proprio orario di lavoro, nei limiti della legge e dei contratti, per venire incontro a esigenze di carattere personale e temporaneo, quali ad esempio la cura. Il marcato gap di genere nell'utilizzo del lavoro part-time non stupisce se inteso in questa accezione di strumento di conciliazione, “scelto” dal lavoratore per la riduzione del proprio orario di lavoro e quindi del relativo salario. La femminilizzazione del part time volontario infatti si basa prevalentemente su due fattori: 1. le criticità esistenti nella cultura della condivisione dei carichi di cura all'interno della coppia, dimostrate dalla effettiva sproporzione tra uomini e donne nelle ore dedicate al cd. “lavoro non retribuito”³⁴; 2. Il fatto che, considerando che le retribuzioni delle donne sono mediamente più basse di quelle degli uomini, e che il loro reddito è prevalentemente “integrativo” a quello familiare (a cui vi contribuisce per non oltre il 40%³⁵), nell’ottica del bilancio familiare è preferibile che una riduzione dell’orario di lavoro, e conseguentemente del salario, avvenga sul reddito più basso.

Se all’interno dell’analisi del part time come libera scelta del lavoratore, andiamo ad isolare quella componente che non è scelta, ma determinata prevalentemente dalla domanda di lavoro, cd. **part time involontario** (tabella 5), si evidenziano due elementi: in primo luogo, si manifesta nuovamente la “femminilizzazione” dell’opzione, dal momento che anche in questo caso, le donne rappresentano la quota prevalente di part-timers involontarie (la “distanza” tra i valori del part time e quelli del part time involontario in termini assoluti è maggiore per le donne che per gli uomini, a dimostrazione che il part time maschile è molto meno “scelto” dal lavoratore e più facilmente “imposto” dal datore di lavoro). In secondo luogo, la crescita costante del part time involontario suggerisce la presenza di strategie di cui il sistema produttivo si è dotato lungo tutto l’arco della fase recessiva per operare stabilmente una riduzione dell’orario di lavoro, non corrispondente alle attese dei lavoratori, per esigenze di contenimento del costo del lavoro in un periodo caratterizzati da instabilità dei mercati e degli ordinativi.

Il fatto che nella fase di ripresa il part time involontario consolidi la crescita registrata nei periodi precedenti ma non diminuisca all’aumentare del numero degli occupati, suggerisce chiaramente che esiste e persiste uno stretto legame tra la creazione di nuova occupazione e la strategia di riduzione di orario di lavoro, con effetti di genere particolarmente rilevanti.

³⁴ V. nota 6

³⁵ Istat, Banca d’Italia

Tab.5 Utilizzo del part time INVOLONTARIO per genere (v.a in migliaia e variazione % nnuale) e incidenza di genere (% donne sul totale part timers involontari per anno)

	M		F		% utilizzatrici per anno
	v.a.	var %	v.a.	var %	
2008	362	-	966	-	72,7
2009	382	5,6	1084	12,2	73,9
2010	435	13,8	1221	12,6	73,7
2011	496	14,2	1347	10,4	73,1
2012	632	27,3	1560	15,8	71,2
2013	727	15,1	1706	9,3	70,1
2014	806	10,9	1797	5,3	69,0
2015	844	4,7	1817	1,1	68,3
2016	858	1,7	1817	0,0	67,9

Elab, Inapp su dati Istat

La sintesi: occupazione, labour hoarding ed effetti di genere

Quanto sinora illustrato può trovare una sintesi nell'analisi delle operazioni di *labour hoarding*, intese come strategie mirate alla conservazione dei livelli occupazionali in essere da parte delle imprese, attraverso la riduzione del monte ore lavorato. Un'operazione che ha avuto un ruolo importante in fase di crisi³⁶, con diversi effetti di genere, ma che, nella fase di ripresa occupazionale, induce ad una riflessione circa gli effetti – anche e soprattutto di genere – che tali strategie possono avere nel medio e lungo periodo. La valutazione congiunta delle variazioni intercorse in termini di occupati e di ore lavorate, ne evidenzia il ruolo esercitato nel disegnare l'attuale scenario occupazionale di uomini e donne.

Dividendo il periodo della lunga crisi in tre fasi 2008/2011 e riprendendo quanto anticipato con la fig. 1 al par.1 in termini di **occupati**, si evidenzia che la prima fase (dal 2008 al 2011), registra il crollo occupazionale della componente maschile; la seconda fase (2011 – 2014) avvia il contenimento di questo fenomeno (circa -0,5%) e presenta una lieve ripresa delle occupate donne (+0,3%). Nella terza fase (2014-2016), di avvio della ripresa economica, l'incremento positivo generale degli occupati dell'1,1% circa, torna ad essere prevalentemente maschile (+ 1,1% contro + 1%).

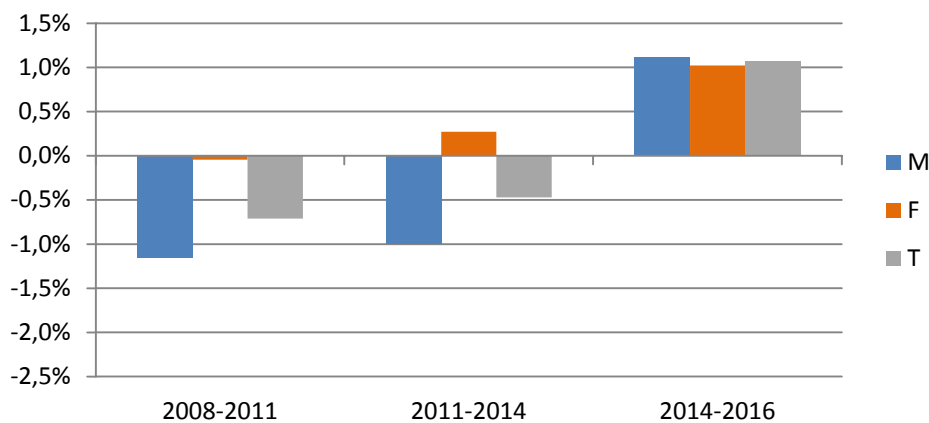
Tuttavia il dato sul numero degli occupati non è sufficiente a qualificare le modifiche intercorse nel mercato del lavoro di uomini e donne. Occorre associarvi anche la variabile ore lavorate, che rappresentano l'unità di misura per il salario e la produttività.

In termini di **ore lavorate**, nella prima fase 2008-2011 si assiste ad una caduta generale dello 0,6%, speculare alla diminuzione dell'occupazione per genere. Gli uomini perdono l'1,7% delle ore lavorate e le donne un -0,4%. Nella seconda fase 2011-2014, a fronte di un'ulteriore generale diminuzione delle ore lavorate dell' 1,3%, (che per gli uomini tocca la punta massima del -2,1% contro un -0,9% delle donne) iniziamo ad assistere ad un fenomeno che troverà consolidamento nella fase successiva, ossia l'inversione della relazione positiva tra occupazione femminile ed ore lavorate - ossia aumenta il numero di occupate ma diminuisce il monte ore lavorate. La terza fase 2014-2016, di ripresa occupazionale (sostenuta anche a

³⁶ Cfr, M Centra "L'occupazione negli anni della crisi e le prospettive di ripresa" in T Canal (a cura di) *L'Italia fra jobs act ed Europa 2020- Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, Inapp 2016

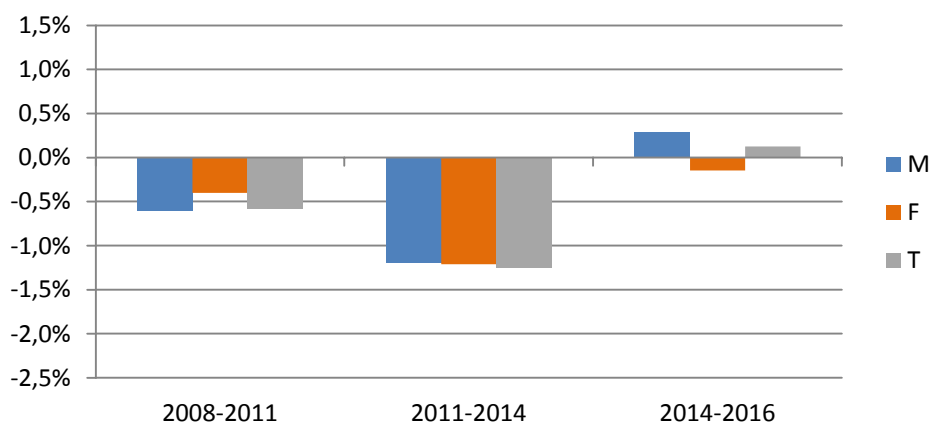
partire dal 2015 dalla politica di incentivi alle assunzioni previsti dal Jobs Act), consolida e amplifica questo fenomeno. A fronte di un'occupazione in crescita per uomini e per donne, si assiste ad un incremento delle ore lavorate generali dello 0,1 %, ma si tratta di un incremento di cui si avvantaggia solo la componente maschile del mercato del lavoro. Le donne, infatti, seppur in crescita dell'1% scontano ancora una diminuzione di ore lavorate dello 0,1%. La riduzione avviene in modo più incisivo proprio nei settori economici *female intensive* (in prevalenza i servizi, con ruolo trainante di commercio e turismo) , seguito da industria e agricoltura. Questo contributo differenziale per genere evidenzia come le modifiche al monte ore totale per la componente maschile sia maggiormente spiegato dalla variabile numero di occupati, per le donne dalla variabile ore lavorate. Infatti, gli istogrammi relativi alla fase 2013-2016 evidenziano, che la ripresa riassorbe l'occupazione maschile più rapidamente, con forme a orario di lavoro più lungo. L'occupazione femminile invece resta legata a un minor numero di ore lavorate. Si confermano così due delle criticità ricordate in premessa: la trappola della flessibilità per le donne, la segregazione orizzontale e i conseguenti differenziali salariali.

fig. 2 Tasso di variazione: occupati



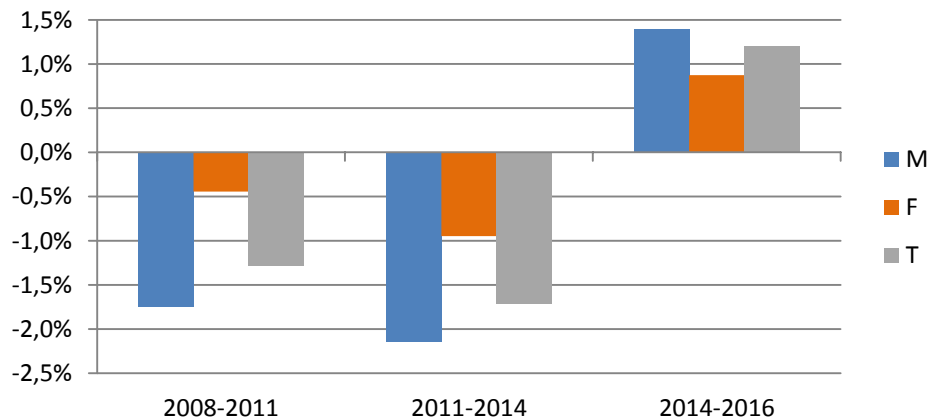
Elab. Inapp su dati Istat RFC

fig. 3 Tasso di variazione: media ore



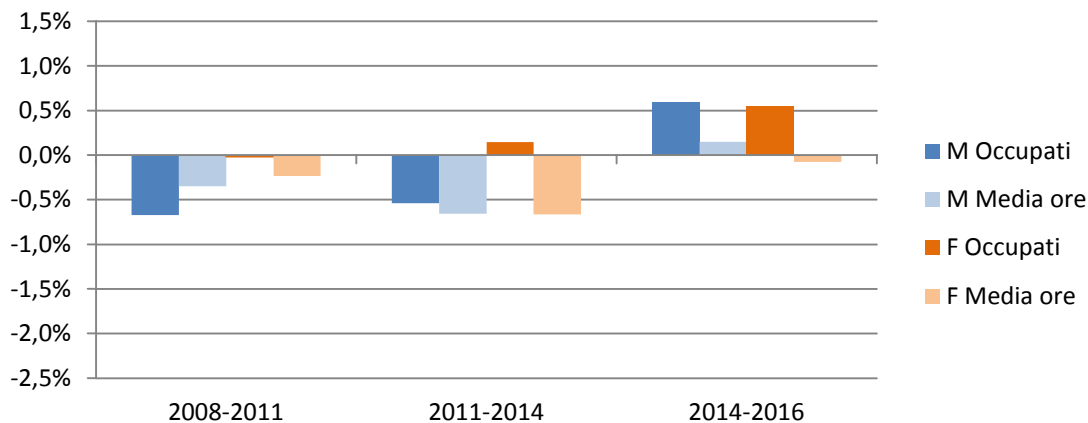
Elab. Inapp su dati Istat RFC

fig.4 Tasso di variazione: totale ore



Elab. Inapp su dati Istat RFC

fig. 5 Contributi alla variazione del totale ore



Elab. Inapp su dati Istat RFC

L'occupazione femminile, pertanto, cresce, in modo più lento e progressivo di quella maschile, ma ad orario ridotto, con le relative conseguenze in termini salariali e reddituali. Il dato dell'utilizzo del part time, già descritto, ne fornisce evidente conferma. Pur restando ancora istituto "tipicamente femminile", il part time presenta un trend in costante crescita dal 2008 al 2017 sia per uomini che per donne, anche in presenza di cadute nell'occupazione generale. Questo significa che sia stato utilizzato, non solo come veicolo per la creazione di nuova occupazione (prevalentemente femminile), ma anche come forma di contenimento medio dell'occupazione, con i relativi riflessi sulla riduzione dei costi del lavoro. Inoltre, a confermare la natura di sistema delle strategie di *labour hoarding* è, come abbiamo visto, la crescente incidenza della quota di part time involontario.

Esistono effetti di genere, attuali e potenziali, del *labour hoarding*. Il principale è che la riduzione del monte orario di lavoro ha direttamente un effetto di compressione salariale. Stante l'incidenza del fenomeno in prevalenza sulle occupate donne, rappresenta un aggravante dei noti differenziali salariali di

genere³⁷. Inoltre, stante l'attuale sistema contributivo, in prospettiva incide sul destino previdenziale e sul relativo rischio di genere di esposizione alla povertà. La diminuzione dei salari femminili, inoltre, ha ricadute potenziali su tutte le variabili legate al bilancio familiare, compreso il costo opportunità della partecipazione al lavoro in presenza di figli e l'incidenza sulle scelte di indipendenza o pianificazione familiare. Pur a fronte di incremento occupazionale, la riduzione dell'orario di lavoro femminile consolida il fenomeno della "trappola della flessibilità" che rappresenta una delle determinanti strutturali i gap di genere nel mercato del lavoro (ossia il restare imbrigliati in occupazioni a orario ridotto, meno retribuito, con minori prospettive di avanzamento professionale ed economico).

Stante tutti questi elementi, l'analisi sugli effetti di genere del *labour hoarding* conduce ad una riflessione più ampia, circa il modello di sviluppo che emerge nella fase di ripresa, quando l'economia è in ripartenza, e l'urgenza di tamponare le fuoriuscite occupazionali perde il suo carattere di priorità. La permanenza di una stabile strategia di riduzione oraria, non solo in funzione di tutela occupazionale, ma anche come strada preferenziale per la creazione di nuova occupazione, diventa allora uno dei principali strumenti di riduzione del costo del lavoro. Il tema dei costi è rilevante per un tessuto economico che ha appena avviato la fase di ripresa, ma la contropartita della perpetuazione del *labour hoarding* è la inevitabile compressione salariale, che ha dei riflessi evidenti, non solo su uomini e donne e sui bilanci familiari, ma su un mercato interno che deve decollare. Il dibattito che appare necessario a questo punto dovrebbe coinvolgere il tema della produttività reale e potenziale di questa occupazione in crescita (stante anche la sua misurazione oraria) e conseguentemente gli scenari possibili, a queste condizioni, della ripresa di un mercato interno – ancor prima che estero. Un dibattito che auspichiamo si apra, per fugare la raffigurazione di un paese ad incremento di "occupazione senza crescita", in cui la compressione salariale non consente l'aumento proporzionale dei consumi e l'innescò dell'effetto moltiplicatore che inciderebbe sull'adeguato aumento del PIL. Un dibattito in cui la valorizzazione della componente femminile sottoutilizzata nel mercato del lavoro proprio per le sue caratteristiche di "innato moltiplicatore"³⁸ potrebbe invece rappresentare un volano per lo sviluppo economico ed occupazionale³⁹ e un' interessante prospettiva di investimento.

³⁷ A Cutillo, M. Centra, "Gender-Based Occupational Choices and Family Responsibilities: The Gender Wage Gap in Italy" in *Feminist economics* 23/2017

³⁸ M. Ferrera *Fattore D* Feltrinelli, Milano 2008

³⁹ Banca d'Italia *Le donne e l'economia italiana* 2013;; A. Wittenberg-Cox e A. Maitland *Rivoluzione Womenomics*, Il Sole 24Ore, 2010; C. Shipman e K. Kay *Womenomics*, Cairo 2010; D. Del Boca *Valorizzare le donne conviene*, Il Mulino 2012;

6. Gli incentivi all'assunzione in ottica di genere

Gli incentivi per l'assunzione sono una serie di benefici contributivi o economici che lo Stato accorda ai datori di lavoro al fine di incidere positivamente sui tassi di occupazione, promuovendo l'impiego di categorie di lavoratori che, per diverse motivazioni, risultano svantaggiate nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro. Pertanto, nella definizione della tipologia di incentivo si fa riferimento o alla caratterizzazione dei destinatari (giovani, donne ...) o alla condizione rispetto al mercato del lavoro (disoccupati, inattivi) o al fatto di costituire una categoria di applicazione di una policy specifica. Ai fini del presente Rapporto, ovviamente all'interno di ogni categorizzazione è possibile esaminarne la distinzione per sesso e quindi valutarne l'incidenza di genere. Le tabelle che seguono evidenziano come il complesso degli incentivi sia eterogeneo e fortemente differenziato nei requisiti di accesso e quindi nella variabili di analisi. L'analisi della dimensione di genere risulta piuttosto complessa in quanto dal database Inps non è possibile estrapolare i singoli incentivi esclusivamente dedicati alle donne, ma è possibile, almeno avere un'ottica della ripartizione sui beneficiari.

Sino al 2016 è stato attivo un incentivo classificato come "esonero" triennale o biennale legato specificatamente a nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, che nel 2017 è terminato. Al 2018 sono attivi e classificati da Inps tre tipi di incentivi:

- a. Occupazione sud
 - b. Esonero giovani
 - c. Altre forme
-
- a. Per il 2017, con il decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 16 novembre 2016, n. 367 e ss, è stato introdotto uno sgravio contributivo **Occupazione Sud** per le assunzioni a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione o in apprendistato professionalizzante) da parte di datori di lavoro privati con sede di lavoro in Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia, Calabria, Abruzzo, Molise, Sardegna. I destinatari sono i giovani disoccupati tra i 16 e i 24 anni oppure coloro i quali, alla data di assunzione, abbiano superato i 25 anni, ma, in tale ipotesi, oltre allo stato di disoccupazione, è richiesto anche che il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'agevolazione riguarda anche la trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine; consiste in un incentivo fruibile in 12 quote mensili dalla data di assunzione/trasformazione del contratto e riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui (circolare INPS 1° marzo 2017, n. 41).
Dal 1° gennaio 2018 per l'intero anno è attivo l'Incentivo **Occupazione Mezzogiorno** e in sostanziale continuità con l'Incentivo occupazione Sud del 2017, riguarda le seguenti categorie: disoccupati di età compresa tra i 16 anni e 34 anni di età; oppure con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'incentivo è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (art. 1 comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205). L'incentivo, la cui attuazione è demandata all'Inps, riguarda le regioni Abruzzo, Molise, Sardegna, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia e prevede sgravi dei contributi a carico dei datori di lavoro privati, da fruire mediante conguaglio sui contributi Inps.

b. Esonero giovani. La Legge n.205/2017 (cd. Legge di Bilancio 2018) ha introdotto un'agevolazione permanente per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani⁴⁰ fino a 35 anni - che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato⁴¹. Nel dettaglio, i datori di lavoro del settore privato che assumono *con contratto a tutele crescenti* i giovani fino ai 35 anni potranno usufruire di un esonero parziale – pari al 50 per cento – dei complessivi contributi previdenziali. L'esonero potrà essere usufruito nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e non riguarda i premi e contributi dovuti INAIL. Anche per gli apprendisti che vedono proseguire il proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dopo il 31 dicembre 2017, è previsto l'esonero contributivo, ma solo per un periodo massimo di dodici mesi e nel limite massimo di 3.000 euro su base annua. È comunque necessario che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di prosecuzione.

L'esonero contributivo è riconosciuto solo per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori. Non potranno accedere all'esonero contributivo i datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva. La circolare INPS n.40/2018 fornisce le modalità operative per usufruire dell'esonero

Al 2017 specificatamente sono riferibili:

- l'incentivo **Occupazione giovani** che si rivolge a giovani tra i 16 e i 29 anni, iscritti al programma Programma Garanzia Giovani; se minorenni, devono aver assolto al diritto-dovere all'istruzione e formazione (decreto direttoriale del Ministero del Lavoro 2 dicembre 2016, n. 394; circolare INPS 28 febbraio 2017, n. 40). L'incentivo viene dato per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 con contratto a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione), di apprendistato professionalizzante, a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) di durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi. È riconosciuto a tutti i datori di lavoro del territorio nazionale, con l'eccezione della Provincia autonoma di Bolzano. Nello specifico Si tratta uno sgravio contributivo alle aziende che, senza esservi tenute (quindi non in caso di obbligo di assunzione), assumano giovani iscritti a Garanzia giovani. L'incentivo in caso di assunzione a tempo indeterminato è pari al valore della contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro (esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail) nella misura massima di 8.060 euro annui; in caso di assunzione a tempo determinato è pari al 50% del valore della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (anche in questo caso, al netto dei premi e contributi dovuti all'Inail) fino ad un massimo di 4.030 euro annui.

In sostanziale continuità con l'Incentivo occupazione giovani del 2017, per il 2018 si ha l'incentivo **Occupazione Neet**, attivo dal 1° gennaio 2018 per l'intero anno, è riguarda i giovani iscritti al programma Garanzia Giovani.

⁴⁰ All'incentivo sono state destinate nuove risorse, per gli anni 2019 e 2020, con il Decreto Legge n.87/2018 (convertito dalla Legge 96/2018).

⁴¹ Su questo aspetto la circolare INPS n.40/2018 ha poi chiarito come: l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche se non era contemplato un obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale; per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'incentivo spetta se il beneficiario è stato assunto da due datori di lavoro. In ogni caso la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro deve essere la medesima; nelle ipotesi di cessione del contratto (articolo 1406 c.c.) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto. Tale disposizione vale anche per i trasferimenti ex articolo 2112 c.c.; l'incentivo spetta in caso esistano pregresse prestazioni lavorative con forme contrattuali diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato (ad esempio: contratto a tempo determinato, lavoro autonomo ecc.). Diversamente, l'esonero non può essere usufruito se, dopo un accertamento ispettivo, viene riqualificato come lavoro subordinato a tempo indeterminato un precedente rapporto di lavoro autonomo (con o senza partita IVA) o parasubordinato (interpello n.2/2016).

Per quanto riguarda l'incentivo, presente come *apprendistato*, a seguito della scomparsa dei CFL e dell'abrogazione con L.92/2012 del contratto di inserimento, questa tipologia contrattuale resta l'unica forma di rapporto di lavoro a causa mista in vigore nel nostro ordinamento. Ma oltre ad essere una tipologia contrattuale, può essere annoverata tra le misure "incentivate", grazie alla compresenza di una bassissima percentuale di contribuzione a carico dell'azienda, il beneficio economico risultante dal sottoinquadramento fino a due livelli sottostanti la qualifica che il giovane andrà a raggiungere alla scadenza dell'apprendistato e la deducibilità integrale Irap.

Tra le altre tipologie di incentivi⁴² si segnalano:

- a) Le aziende che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso di loro attività di alternanza scuola-lavoro o apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, oppure apprendistato in alta formazione, sono esonerate dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail), per un massimo di 36 mesi e di 3.250 euro su base annua. L'incentivo è valido per assunzioni dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato.
- b) *Persone che percepiscono la Naspi*. Le aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato persone che percepiscono la Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) beneficiano di un incentivo pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore o alla lavoratrice per il periodo residuo di spettanza dell'indennità.
- c) *Persone che percepiscono la Cigs*. Le aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato persone che percepiscono la Cigs da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di Cigs da almeno 6 mesi, beneficiano di incentivi sia contributivi che economici. Il beneficio contributivo prevede una contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per 12 mesi. Il beneficio economico prevede un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore/trice per un periodo pari a: 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni; 21 mesi per lavoratori con più di 50 anni; 33 mesi per lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.
- d) *Donne e over 50*. Le aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, o da 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, beneficiano della riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. L'incentivo ha una durata di 18 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato, o di 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato. Lo stesso incentivo è previsto per l'assunzione di lavoratori e lavoratrici over 50.
- e) *Persone con disabilità*. Le aziende che assumono persone con disabilità con contratto a tempo indeterminato, o ne trasformano il rapporto a termine, anche a tempo parziale, in uno a tempo indeterminato, beneficiano di un incentivo che varia in base alle caratteristiche della persona assunta e del rapporto di lavoro instaurato: 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi, per persone con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%; 35% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi, per persone con una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79%; 70% della retribuzione lorda mensile

⁴² Vedi www.Anpal.gov.it; inps.it; cliclavoro.gov.it

imponibile ai fini previdenziali per 60 mesi, per persone con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Per questa categoria l'incentivo può essere riconosciuto per tutta la durata del contratto anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a 12 mesi. L'incentivo è valido per assunzioni o trasformazioni decorrenti dal 1° gennaio 2016.

- f) Incentivo assunzioni da parte delle cooperative sociali L'articolo 1, c. 220, della L. 205/2017 riconosce un contributo alle cooperative sociali che assumono donne vittime di violenza di genere, inserite in appositi percorsi di protezione debitamente certificati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio 2018 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018. Il suddetto contributo è riconosciuto per un periodo massimo di trentasei mesi, entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute. Infine, l'articolo 1 c. 109, della L. 205/2017 prevede l'attribuzione di un contributo in favore delle cooperative sociali con riferimento alle assunzioni di persone per le quali sia stata riconosciuta la protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016, con contratti di lavoro a tempo indeterminato aventi decorrenza dal 1° gennaio 2018 e purché stipulati entro il 31 dicembre 2018. Il contributo è corrisposto per un periodo massimo di 36 mesi, ai fini della riduzione della relativa contribuzione obbligatoria di previdenza ed assistenza sociale, entro un limite di spesa pari a 500.000 euro per ciascuno degli anni 2018-2020.

In termini di spesa⁴³, nel 2015, anno in cui entra in vigore il Jobs Act con l'esonero contributivo triennale e pieno, il costo è stato di 5,1 miliardi di euro; nel 2016, anno in cui si aggiunge l'esonero contributivo biennale al 40%, il costo aumenta a 8,4 miliardi di euro per effetto del cumulo dei 2 esoneri; per arrivare ai 10,4 miliardi di euro di spesa preventivata per il 2017. La spesa nel 2017 per gli incentivi restanti, ammonta a complessivi 2,8 miliardi di euro, di cui: 1,9 miliardi di euro per l'apprendistato; 530 milioni di euro per l'esonero annuale per le assunzioni nel Sud (Bonus Sud); 200 milioni di euro per il Bonus assunzioni di giovani NEET (Bonus Garanzia Giovani); 50 milioni di euro l'anno per le assunzioni di "giovani cervelli"; 33 milioni di euro per sostituzione maternità; 32 milioni di euro l'agevolazione dei contratti per donne e over 50; 32 milioni di euro per assegno di ricollocazione (sperimentale); 21 milioni di euro per il diritto al lavoro dei disabili; 15 milioni di euro per solidarietà espansiva; 13 milioni di euro per giovani genitori; 9 milioni di euro per lavoratori svantaggiati; 7,4 milioni di euro per le assunzioni post alternanza scuola/lavoro 2,5 milioni di euro per assunzione detenuti; circa 2 milioni di euro per assunzioni lavoratori in Nاسpi.

Come le tipologie di incentivo si sono articolate negli ultimi 5 anni rispetto ai destinatari uomini e donne è riportato in tabella 1. Si evince il ruolo propulsivo effettuato nel 2015 dall'esonero triennale sia per maschi che per femmine, progressivamente diminuito nel 2016, a seguito della riduzione dei finanziamenti annessi e del periodo di incentivazione. Occupazione Sud ed esonero giovani presentano una prospettiva annuale e quindi registrano conseguentemente un impatto ridotto.

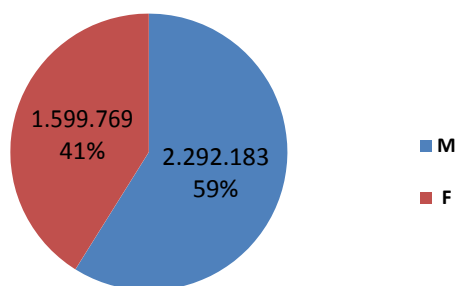
⁴³ UIL Politiche attive del lavoro: gli incentivi nazionali all'occupazione e beneficiari di misure di politica attiva, 2017

Tab. 1 Numero assunzioni per sesso, anno e tipologia di incentivo

		Esonero triennale	Esonero biennale	Occupazione sud	Esonero giovani	Altro	Nessuna agevolazione	TOTALE	% assunzione non agevolate sul totale
M	2015	672.676	.	.	.	58.714	2.843.468	3.689.619	77
	2016	.	244.903	.	.	56.897	2.984.847	3.436.047	87
	2017	.	.	50.624	.	43.563	3.818.197	4.098.139	93
	2018	.	.	.	7.597	6.279	977.961	1.040.666	94
F	2015	456.093	.	.	.	55.781	1.968.102	2.568.797	77
	2016	.	163.745	.	.	65.244	2.079.200	2.423.390	86
	2017	.	.	29.493	.	81.553	2.696.005	2.945.428	92
	2018	.	.	.	5.605	19.495	643.101	702.356	92
TOT	2015	1.128.769	.	.	.	114.495	4.811.570	6.258.416	77
	2016	.	408.648	.	.	122.141	5.064.047	5.859.437	86
	2017	.	.	80.117	.	125.116	6.514.202	7.043.567	92
	2018	.	.	.	13.202	25.774	1.621.062	1.743.022	93

Elab. Inapp su dati Inps 2018

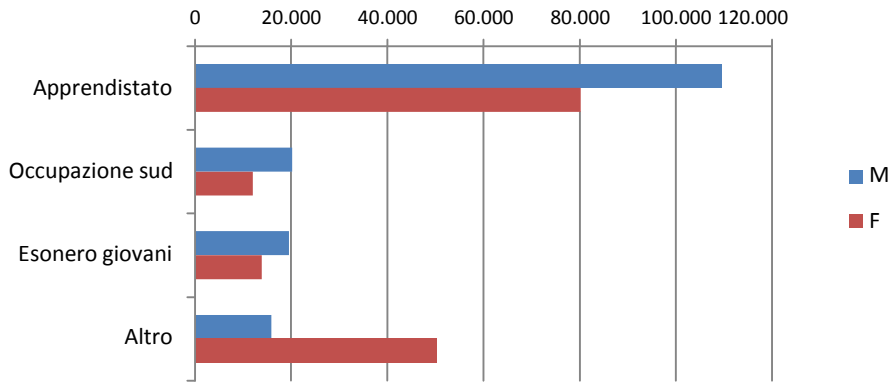
Fig. 1 Numero assunzioni con incentivo per sesso, 2018 (v.a e %)



Inps 2018

Al 2018 pertanto le assunzioni incentivate seguono la ripartizione per sesso indicata in fig. 1. Le donne sono il 40% delle assunzioni incentivate.

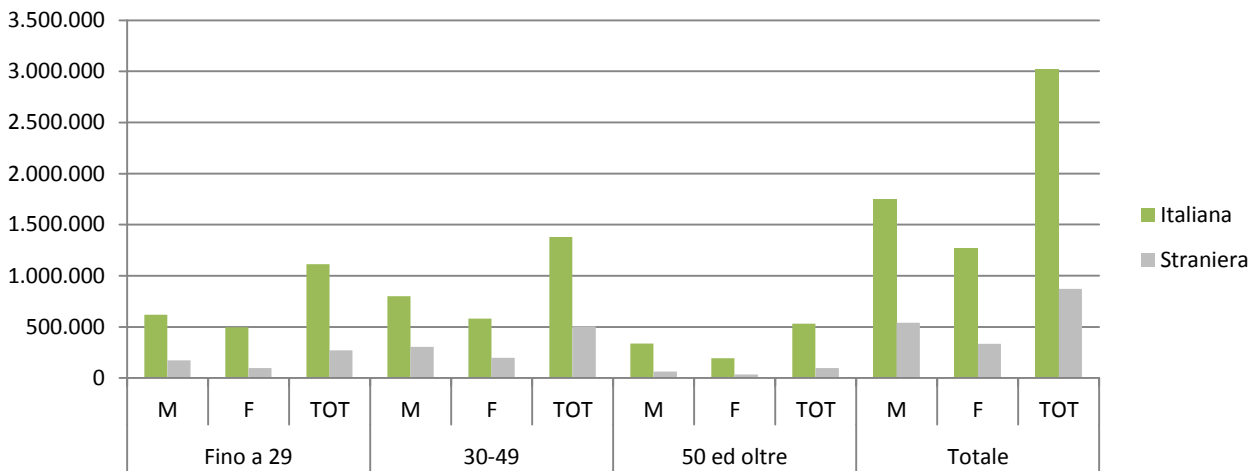
Fig. 2 Numero assunzioni per sesso e tipologia di incentivo 2018



Inps 2018

Rispetto alle tipologie di incentivo utilizzate, la quota maschile è sempre superiore, mentre quella femminile risulta prevalente nella categoria "altro" che tuttavia risente di due fattori: il primo, l'elevata eterogeneità delle tipologie di incentivo ricomprese, per cui non appare possibile isolarne la rilevanza di genere; il secondo, il dato "residuale", della componente maschile già maggiormente rappresentata nelle tipologie di incentivo indicate.

Fig.3 Numero assunzioni incentivate per sesso, classe di età e cittadinanza - 2018



Inps 2018

La variabile cittadinanza non interviene a modificare il quadro sinora descritto anche per sesso, ma conferma la nota distribuzione della forza lavoro straniera, per classi di età e sesso⁴⁴.

⁴⁴ Rapproto mdl dossier caritas

Tab. 2 Numero assunzioni per sesso, tipologia contrattuale e tipologia di incentivo 2018

		Assunzioni a TI	Assunzioni a TD	Assunzioni in apprendistato	Assunzioni stagionali	Assunzioni in somministrazione	Assunzioni con contratto intermittente	Totale	% donne per incentivo
Apprendistato	M	.	.	94.906	13.692	890	.	109.488	42,3
	F	.	.	67.197	12.674	362	.	80.233	
	TOT	.	.	162.103	26.366	1.252	.	189.721	
Disoccupati di lunga durata (l. 407)	M	
	F	
	TOT	
Esonero triennale	M	
	F	
	TOT	
Esonero biennale	M	
	F	
	TOT	
Occupazione sud	M	20.159	.	.	5	64	.	20.228	37,4
	F	12.064	.	.	.	15	.	12.079	
	TOT	32.223	.	.	5	79	.	32.307	
Esonero giovani	M	18.895	.	.	.	680	.	19.575	41,6
	F	13.623	.	.	.	304	.	13.927	
	TOT	32.518	.	.	.	984	.	33.502	
Altro	M	5.658	9.020	.	264	998	.	15.940	75,9
	F	7.357	25.420	.	1.513	15.883	.	50.173	
	TOT	13.015	34.440	.	1.777	16.881	.	66.113	
Nessuna agevolazione	M	374.605	1.012.098	.	182.334	414.718	143.197	2.126.952	40,4
	F	188.042	635.293	.	175.476	277.481	167.065	1.443.357	
	TOT	562.647	1.647.391	.	357.810	692.199	310.262	3.570.309	
TOTALE	M	419.317	1.021.118	94.906	196.295	417.350	143.197	2.292.183	41,1
	F	221.086	660.713	67.197	189.663	294.045	167.065	1.599.769	
	TOT	640.403	1.681.831	162.103	385.958	711.395	310.262	3.891.952	

Inps 2018
Tab. 3 Numero assunzioni per sesso, tipologia di incentivo e regime orario. Incidenza del Part time femminile sul numero di assunzioni per incentivo, 2018

	M	di cui PT	F	di cui PT	TOT	di cui PT	% donne per incentivo	% part time F su totale assunti per incentivo
Occupazione sud	20.228	8.821	12.079	8.514	32.307	17.335	37,4	49,1
Esonero giovani	19.575	5.698	13.927	7.263	33.502	12.961	41,6	56,0
Altro	15.940	6.647	50.173	33.107	66.113	39.754	75,9	83,3
Nessuna agevolazione	2.126.952	613.943	1.443.357	736.586	3.570.309	1.350.529	40,4	54,5
TOTALE	2.292.183	665.739	1.599.769	824.150	3.891.952	1.489.889	41,1	55,3

Elab. Inapp su dati Inps 2018

Seppur le donne rappresentino mediamente il 40% delle assunzioni incentivate sono destinatarie di contratti part time in misura comparativamente maggiore degli uomini (l'incidenza del part time femminile è mediamente del 55%). Lo dimostra il caso di "Occupazione sud" in cui le donne sono il 37 % degli assunti, ma il 49% dei part timers o il caso di "Esonero giovani", ove sono il 41% degli assunti e ben il 56% dei part timers. Spicca inoltre il caso delle altre agevolazioni, che investono il 75% delle donne che rappresentano l'83% dei part timers.

Tab. 4 Numero assunzioni per sesso, cittadinanza, classe di età e tipologia di incentivo 2018

		Fino a 29			30 - 49			50 ed oltre			TOTALE	TOTALE	TOTALE	Incidenza % stranieri per incentivo
		Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	
Apprendistato	M	83.956	19.084	103.040	4.772	1.104	5.876	458	114	572	89.186	20.302	109.488	
	F	64.788	10.249	75.037	4.266	676	4.942	235	19	254	69.289	10.944	80.233	18,54
	TOT	148.744	29.333	178.077	9.038	1.780	10.818	693	133	826	158.475	31.246	189.721	13,64
Occupazione sud	M	5.913	354	6.267	10.062	854	10.916	2.913	132	3.045	18.888	1.340	20.228	
	F	4.086	179	4.265	6.195	525	6.720	1.013	81	1.094	11.294	785	12.079	6,62
	TOT	9.999	533	10.532	16.257	1.379	17.636	3.926	213	4.139	30.182	2.125	32.307	6,50
Esonero giovani	M	12.583	2.062	14.645	4.047	883	4.930	.	.	.	16.630	2.945	19.575	6,58
	F	8.720	1.032	9.752	3.546	629	4.175	.	.	.	12.266	1.661	13.927	15,04
	TOT	21.303	3.094	24.397	7.593	1.512	9.105	.	.	.	28.896	4.606	33.502	11,93
Altro	M	2.283	378	2.661	3.312	562	3.874	8.463	942	9.405	14.058	1.882	15.940	13,75
	F	14.733	2.079	16.812	21.113	3.914	25.027	7.556	778	8.334	43.402	6.771	50.173	11,81
	TOT	17.016	2.457	19.473	24.425	4.476	28.901	16.019	1.720	17.739	57.460	8.653	66.113	13,50
Nessuna agevolazione	M	511.314	150.561	661.875	777.027	302.425	1.079.452	324.398	61.227	385.625	1.612.739	514.213	2.126.952	13,09
	F	404.603	83.778	488.381	543.644	192.423	736.067	184.214	34.695	218.909	1.132.461	310.896	1.443.357	24,18
	TOT	915.917	234.339	1.150.256	1.320.671	494.848	1.815.519	508.612	95.922	604.534	2.745.200	825.109	3.570.309	21,54
TOTALE	M	616.049	172.439	788.488	799.220	305.828	1.105.048	336.232	62.415	398.647	1.751.501	540.682	2.292.183	23,11
	F	496.930	97.317	594.247	578.764	198.167	776.931	193.018	35.573	228.591	1.268.712	331.057	1.599.769	23,59
	TOT	1.112.979	269.756	1.382.735	1.377.984	503.995	1.881.979	529.250	97.988	627.238	3.020.213	871.739	3.891.952	20,69

Inps 2018

Tab. 5 Numero assunzioni a TEMPO INDETERMINATO per sesso, cittadinanza, classe di età e tipologia di incentivo 2018

		Fino a 29	Fino a 29	Fino a 29	30 - 49	30 - 49	30 - 49	50 ed oltre	50 ed oltre	50 ed oltre	TOTALE	TOTALE	TOTALE
		Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE
Occupazione sud	M	5.895	354	6.249	10.030	851	10.881	2.897	132	3.029	18.822	1.337	20.159
	F	4.084	179	4.263	6.186	524	6.710	1.010	81	1.091	11.280	784	12.064
	TOT	9.979	533	10.512	16.216	1.375	17.591	3.907	213	4.120	30.102	2.121	32.223
Esonero giovani	M	12.142	1.952	14.094	3.943	858	4.801	.	.	.	16.085	2.810	18.895
	F	8.523	1.010	9.533	3.473	617	4.090	.	.	.	11.996	1.627	13.623
	TOT	20.665	2.962	23.627	7.416	1.475	8.891	.	.	.	28.081	4.437	32.518
Altro	M	1.400	209	1.609	943	166	1.109	2.714	226	2.940	5.057	601	5.658
	F	1.308	129	1.437	3.355	429	3.784	1.961	175	2.136	6.624	733	7.357
	TOT	2.708	338	3.046	4.298	595	4.893	4.675	401	5.076	11.681	1.334	13.015
Nessuna agevolazione	M	45.211	20.151	65.362	159.835	68.276	228.111	68.478	12.654	81.132	273.524	101.081	374.605
	F	26.374	8.817	35.191	84.047	32.196	116.243	30.677	5.931	36.608	141.098	46.944	188.042
	TOT	71.585	28.968	100.553	243.882	100.472	344.354	99.155	18.585	117.740	414.622	148.025	562.647
TOTALE	M	64.648	22.666	87.314	174.751	70.151	244.902	74.089	13.012	87.101	313.488	105.829	419.317
	F	40.289	10.135	50.424	97.061	33.766	130.827	33.648	6.187	39.835	170.998	50.088	221.086
	TOT	104.937	32.801	137.738	271.812	103.917	375.729	107.737	19.199	126.936	484.486	155.917	640.403

Inps 2018

Tab.6 Numero assunzioni A TEMPO INDETERMINATO per sesso, tipologia di incentivo e classe dimensionale delle imprese. Incidenza della dimensione di impresa per sesso e incidenza della componente femminile sul totale delle assunzioni per incentivo

						<i>incidenza piccole imprese su totale per sesso</i>	<i>incidenza 16-99 sul totale per sesso</i>	<i>incidenza imprese 100 ed oltre sul totale per sesso</i>	<i>incidenza % tipologia di incentivo sul totale</i>	<i>% donne su totale assunti per incentivo fino a 15</i>	<i>% donne su totale assunti per incentivo 16-99</i>	<i>% donne su totale assunti per incentivo fino oltre 100</i>	<i>% donne su totale assunti per incentivo</i>
		<i>Fino a 15 dipendenti</i>	<i>16 – 99 dipendenti</i>	<i>100 dipendenti ed oltre</i>	TOTALE								
Occupazione sud	M	17.617	2.237	305	20.159	87,4	11,1	1,5	5,0	37,6	35,3	43,5	37,4
	F	10.611	1.218	235	12.064	88,0	10,1	1,9					
	TOT	28.228	3.455	540	32.223	87,6	10,7	1,7					
Esonero giovani	M	9.501	4.283	5.111	18.895	50,3	22,7	27,0	5,1	46,5	36,1	36,1	41,9
	F	8.254	2.424	2.945	13.623	60,6	17,8	21,6					
	TOT	17.755	6.707	8.056	32.518	54,6	20,6	24,8					
Altro	M	4.142	1.168	348	5.658	73,2	20,6	6,2	2,0	59,3	46,5	46,5	56,5
	F	6.039	1.016	302	7.357	82,1	13,8	4,1					
	TOT	10.181	2.184	650	13.015	78,2	16,8	5,0					
Nessuna agevolazione	M	203.509	100.750	70.346	374.605	54,3	26,9	18,8	87,9	33,0	28,6	40,4	33,4
	F	100.094	40.266	47.682	188.042	53,2	21,4	25,4					
	TOT	303.603	141.016	118.028	562.647	54,0	25,1	21,0					
TOTALE	M	234.769	108.438	76.110	419.317	56,0	25,9	18,2	34,7	29,3	40,2	40,2	34,5
	F	124.998	44.924	51.164	221.086	56,5	20,3	23,1					
	TOT	359.767	153.362	127.274	640.403	56,2	23,9	19,9					

Elaborazioni Inapp su Inps 2018

Le assunzioni a tempo indeterminato di donne sono il 34,5% del totale, considerando tutti gli incentivi. Questo dato si è concentrato per oltre il 56% nelle imprese fino a 15 dipendenti, seguito da le grandi imprese oltre i 100 dipendenti e poi da quelle tra 16 e 99 dipendenti. Anche la componente maschile, che tuttavia rappresenta il 66% delle assunzioni a TI, si concentra per il 56% nelle piccole imprese poi nelle medie ed infine in quelle grandi. Scendendo nella valutazione dell'incidenza di genere dei singoli incentivi si evidenzia che : in valore assoluto il maggior numero di assunzioni di donne è avvenuto con l'esonero giovani , prevalentemente in contesti sino a 15 dipendenti (60% delle assunte). Segue l'incentivo Occupazione sud, ove ben l'88% delle assunzioni avviene nelle imprese fino a 15 dipendenti. Stessa preferenza per i piccoli contesti anche nelle altre categorie di incentivazione.

Tab. 7 Numero assunzioni a TEMPO DETERMINATO per sesso, cittadinanza, classe di età e tipologia di incentivo 2018

		Fino a 29	Fino a 29	Fino a 29	30 - 49	30 - 49	30 - 49	50 ed oltre	50 ed oltre	50 ed oltre	TOTALE	TOTALE	TOTALE
		Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE
Altro	M	855	157	1.012	2.291	360	2.651	4.793	564	5.357	7.939	1.081	9.020
	F	6.606	611	7.217	12.044	1.726	13.770	4.045	388	4.433	22.695	2.725	25.420
	TOT	7.461	768	8.229	14.335	2.086	16.421	8.838	952	9.790	30.634	3.806	34.440
Nessuna agevolazione	M	231.691	69.109	300.800	373.738	142.474	516.212	165.351	29.735	195.086	770.780	241.318	1.012.098
	F	194.211	36.608	230.819	248.638	72.420	321.058	71.660	11.756	83.416	514.509	120.784	635.293
	TOT	425.902	105.717	531.619	622.376	214.894	837.270	237.011	41.491	278.502	1.285.289	362.102	1.647.391
TOTALE	M	232.546	69.266	301.812	376.029	142.834	518.863	170.144	30.299	200.443	778.719	242.399	1.021.118
	F	200.817	37.219	238.036	260.682	74.146	334.828	75.705	12.144	87.849	537.204	123.509	660.713
	TOT	433.363	106.485	539.848	636.711	216.980	853.691	245.849	42.443	288.292	1.315.923	365.908	1.681.831

Inps 2018

Nell'eterogeneo mondo degli incentivi catalogabili come "altro" c'è tuttavia una costante che, indipendentemente dai requisiti di accesso ai vari incentivi, si ricollega ad una specificità di genere del mercato del lavoro, ossia la prevalenza femminile nell'atipicità contrattuale. La percentuale sul totale dei beneficiari di donne assunte con contratto a tempo determinato è molto più elevata di quella degli uomini (sono il 74% del totale, l'89% delle persone sino ai 29 anni, l'84% di quelle tra i 30 e i 49). A conferma della rilevanza di genere dell'atipicità si vedano anche i dati delle assunzioni incentivate in tale categoria con carattere stagionale (tab. 8): le donne sono l'85% del personale coinvolto e di quelle in somministrazione (tab. 9) (sono il 93%).

Tab. 7 Numero assunzioni in APPRENDISTATO per sesso, cittadinanza, classe di età e tipologia di incentivo 2018

		Fino a 29	Fino a 29	Fino a 29	30 - 49	30 - 49	30 - 49	50 ed oltre	50 ed oltre	50 ed oltre	TOTALE	TOTALE	TOTALE
		Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE
Apprendistato	M	72.708	16.085	88.793	4.533	1.017	5.550	454	109	563	77.695	17.211	94.906
	F	54.782	7.576	62.358	4.032	557	4.589	232	18	250	59.046	8.151	67.197
	TOT	127.490	23.661	151.151	8.565	1.574	10.139	686	127	813	136.741	25.362	162.103
TOTALE	M	72.708	16.085	88.793	4.533	1.017	5.550	454	109	563	77.695	17.211	94.906
	F	54.782	7.576	62.358	4.032	557	4.589	232	18	250	59.046	8.151	67.197
	TOT	127.490	23.661	151.151	8.565	1.574	10.139	686	127	813	136.741	25.362	162.103

Inps 2018

L'apprendistato, invece, rappresenta una tipologia contrattuale/incentivo in cui le donne sono mediamente il 40%, sia come totale sia nella specifica fascia di età under 30.

Tab.8 Numero di assunti per sesso, cittadinanza, classe di età e tipologia di incentivo 2018 – distinzione per tipologia di assunzione (stagionale /somministrazione)

		Fino a 29	Fino a 29	Fino a 29	30 - 49	30 - 49	30 - 49	50 ed oltre	50 ed oltre	50 ed oltre	TOTALE	TOTALE	TOTALE
		Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE	Italiana	Straniera	TOTALE
Assunzioni STAGIONALI													
Apprendistato	M	10.516	2.870	13.386	215	82	297	4	5	9	10.735	2.957	13.692
	F	9.687	2.645	12.332	221	117	338	(*)	(*)	4	9.911	2.763	12.674
	TOT	20.203	5.515	25.718	436	199	635	7	6	13	20.646	5.720	26.366
Occupazione sud	M	(*)	.	(*)	(*)	.	(*)	.	.	.	5	.	5
	F
	TOT	(*)	.	(*)	(*)	.	(*)	.	.	.	5	.	5
Altro	M	7	8	15	43	9	52	182	15	197	232	32	264
	F	304	27	331	620	168	788	346	48	394	1.270	243	1.513
	TOT	311	35	346	663	177	840	528	63	591	1.502	275	1.777
Nessuna agevolazione	M	48.263	11.204	59.467	64.683	22.821	87.504	29.769	5.594	35.363	142.715	39.619	182.334
	F	37.043	9.284	46.327	56.049	33.621	89.670	30.426	9.053	39.479	123.518	51.958	175.476
	TOT	85.306	20.488	105.794	120.732	56.442	177.174	60.195	14.647	74.842	266.233	91.577	357.810
TOTALE	M	58.789	14.082	72.871	64.943	22.912	87.855	29.955	5.614	35.569	153.687	42.608	196.295
	F	47.034	11.956	58.990	56.890	33.906	90.796	30.775	9.102	39.877	134.699	54.964	189.663
	TOT	105.823	26.038	131.861	121.833	56.818	178.651	60.730	14.716	75.446	288.386	97.572	385.958
Assunzioni IN SOMMINISTRAZIONE													
Apprendistato	M	10.516	2.870	13.386	215	82	297	4	5	9	10.735	2.957	13.692
	F	9.687	2.645	12.332	221	117	338	(*)	(*)	4	9.911	2.763	12.674
	TOT	20.203	5.515	25.718	436	199	635	7	6	13	20.646	5.720	26.366
Occupazione sud	M	15	.	15	30	(*)	33	16	.	16	61	(*)	64
	F	(*)	.	(*)	9	(*)	10	(*)	.	(*)	14	(*)	15
	TOT	17	.	17	39	4	43	19	.	19	75	4	79
Esonero giovani	M	441	110	551	104	25	129	.	.	.	545	135	680
	F	197	22	219	73	12	85	.	.	.	270	34	304
	TOT	638	132	770	177	37	214	.	.	.	815	169	984
Altro	M	21	4	25	35	27	62	774	137	911	830	168	998
	F	6.515	1.312	7.827	5.094	1.591	6.685	1.204	167	1.371	12.813	3.070	15.883
	TOT	6.536	1.316	7.852	5.129	1.618	6.747	1.978	304	2.282	13.643	3.238	16.881
Nessuna agevolazione	M	133.073	37.691	170.764	137.980	56.041	194.021	39.378	10.555	49.933	310.431	104.287	414.718
	F	80.493	17.257	97.750	108.137	37.241	145.378	29.729	4.624	34.353	218.359	59.122	277.481
	TOT	213.566	54.948	268.514	246.117	93.282	339.399	69.107	15.179	84.286	528.790	163.409	692.199
TOTALE	M	134.282	37.934	172.216	138.173	56.101	194.274	40.168	10.692	50.860	312.623	104.727	417.350
	F	87.526	18.619	106.145	113.326	38.847	152.173	30.936	4.791	35.727	231.788	62.257	294.045
	TOT	221.808	56.553	278.361	251.499	94.948	346.447	71.104	15.483	86.587	544.411	166.984	711.395

Inps 2018

7. Congedo parentale e congedo di paternità in Italia

Il congedo, inteso come diritto soggettivo in virtù del quale alla lavoratrice madre e/o al lavoratore padre è accordata la facoltà di assentarsi dal lavoro per un certo periodo di tempo per esigenza di cura della prole è un istituto cardine delle politiche di work life balance, definite dalla Commissione Europea come *“l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini”*. La ratio di questo istituto risiede nel riconoscimento da parte del sistema regolatorio, del primario interesse del bambino e conseguentemente sancisce l'impegno ad assicurare, all'interno del sistema sociolavorativo, le condizioni perché il minore possa godere della presenza congiunta o combinata di madre e padre nei primi mesi o anni di vita. La rilevanza di questo approccio discende da specifici orientamenti europei che sin dal 1996 inducono gli Stati membri a modificare i propri assetti normativi ed organizzativi per combinare partecipazione al mercato del lavoro, fecondità e sviluppo educativo e culturale.

L'istituto del congedo nelle due diverse articolazioni (di paternità, di maternità, parentale) torna all'attenzione dei policy maker a seguito della proposta da parte della Commissione europea di una nuova direttiva in particolare sui congedi parentali COM(2017) 253 che, preso atto delle criticità di applicazione della precedente Direttiva 18/2010/UE, introduce alcune novità in termini formali e sostanziali. Un dibattito che parte dalla rilevazione del consolidamento delle asimmetrie di genere all'interno della coppia e nel mercato del lavoro, in una società sempre meno familista e sempre meno feconda, che pone nuovi interrogativi di carattere socio economico e demografico⁴⁵. In questo scenario, tra i fattori che possono condizionare l'evoluzione della fecondità si annovera una minore asimmetria dei ruoli domestici nella coppia⁴⁶ - e quindi il ruolo di un istituto come i congedi parentali, nell'ottica del policy mix, diventa strategico.

La citata proposta di Direttiva concernente l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, parte di un pacchetto di misure tese a concretizzare l'impegno della Commissione al contrasto della sotto-rappresentanza delle donne nel mondo del lavoro e allo sviluppo di condizioni migliori di work life balance, ha posto l'**obiettivo generale** di garantire l'attuazione del principio della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. Adeguando e ammodernando il quadro giuridico dell'UE, la direttiva consentirà ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza di conciliare meglio gli impegni di lavoro e di assistenza. La direttiva pone altresì come **obiettivi specifici**: migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare, quali congedi e modalità di lavoro flessibili e soprattutto aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili, nella convinzione che la maggiore presenza degli uomini nella fruizione dei congedi comporterà un'incidenza diretta nel riequilibrio di genere dei contesti professionali, nonché un miglioramento della qualità della vita e dell'educazione e crescita dei bambini.

⁴⁵ Demo Istat 2017-2018; Neodemos 1/2018 *Verso la metà del secolo, un'Italia più piccola*. Il calo delle nascite dal 2008 è progressivo: i nati sono ormai meno di mezzo milione, di cui più di 69mila stranieri (14,7% del totale) - entrambi in diminuzione. I decessi, invece, sono oltre 615mila, in linea con il trend di crescita degli anni precedenti dovuto in larga parte all'invecchiamento della popolazione. Si tratta di un processo in atto nell'intera Ue che dal 2008 al 2016 ha visto un calo del 7%.

⁴⁶ L'indagine presso gli studiosi di popolazione italiani -AISP - Neodemos 1/ 2018. Per l'aumento della fecondità sono ritenuti rilevanti: miglioramenti della situazione economica; maggiori trasferimenti dello Stato; aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro; una minore asimmetria dei ruoli domestici nella coppia.

Nello specifico degli istituti del congedo di paternità e del congedo parentale che analizzeremo nel dettaglio nel seguente lavoro, la direttiva:

- in relazione al congedo di paternità, propone il superamento dell'attuale assenza di disposizioni minime per tale congedo di livello Ue, con l'introduzione di un diritto individuale dei padri di 10 giorni lavorativi, retribuiti almeno al livello del congedo per malattia;
- in relazione al congedo parentale, propone la revisione dell'attuale disciplina al fine di stabilire tre condizioni: il diritto ad un utilizzo flessibile (a tempo parziale o frazionato); quattro mesi di congedo non trasferibile tra i genitori; la retribuzione di quattro mesi almeno al livello del congedo per malattia;

In realtà la direttiva esistente sul congedo parentale (2010/18/UE) prevedeva già diritti individuali di almeno quattro mesi in seguito alla nascita o adozione di un figlio. Tuttavia, l'analisi effettuata nella fase preparatoria della proposta di direttiva, ha evidenziato come essa non sia stata sufficiente a consentire a entrambi i genitori di esercitare in modo paritario i loro diritti e, in sostanza, che non sia riuscita a promuovere una maggiore partecipazione dei padri alle attività di cura familiare. I dati dimostrano che la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale e trasferisce una parte considerevole del proprio diritto alle madri, anche per motivazioni di valutazione di bilancio familiare, stante la ridotta o assente indennità di congedo.

Per superare queste criticità, pertanto, la proposta di direttiva propone:

- un periodo minimo di congedo parentale di almeno quattro mesi non trasferibile tra i genitori (8 cumulati),
- una flessibilità per quanto riguarda le forme in cui il congedo parentale può essere preso (a tempo pieno o parziale o secondo altre forme flessibili),
- La revisione delle soglie di indennizzo che non potrà essere inferiore a quella accordata per la malattia di lungo termine (In Italia, ad esempio, è tra il 50 e il 66,6% dello stipendio).

In linea con le direttive europee che negli anni si sono susseguite nel perseguimento degli obiettivi di conciliazione, parità di genere e work life balance, la legislazione italiana si è andata modificando e ammodernando nel tempo.

Oggi, la legislazione relativa alla maternità e paternità, modificata nel 2000, con profondi cambiamenti ai criteri ispiratori, pone norme che non solo confermano le tutele previste per lavoratrici madri, ma prevedono nuovi diritti per i padri al fine di indirizzare e sostenere una diversa distribuzione del lavoro di cura tra donne e uomini.

Il Decreto legislativo 80 del 15/06/2015 in attuazione dell'Art. 1 della legge 183/14 (Jobs Act) è poi ulteriormente intervenuto sulle misure di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ampliano alcune previsioni del Decreto 151 del 2001.

Come vedremo emerge nella legislazione italiana una nuova attenzione alla figura del padre lavoratore e ai suoi diritti nella cura e crescita dei propri figli e alla cura dei minori con ripartizione delle responsabilità familiari tra i genitori.

Il congedo di paternità

Il congedo di paternità è un beneficio istituito dalla **legge 28 giugno 2012 n.92 (articolo 4, comma 24, lettera a)**, al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro⁴⁷, al quale possono accedere i padri lavoratori dipendenti entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio o dall'adozione/affidamento. La legge prevede per i padri un congedo obbligatorio di paternità e un congedo facoltativo. **L'articolo 4, comma 24, lett. a)** testualmente prevede che *"il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno (cosiddetto congedo obbligatorio) e può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi"* (congedo facoltativo), in alternativa alla madre che si trovi in congedo di maternità. La normativa è stata modificata per effetto dall'**articolo 1, comma 205 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015** (nello specifico la Legge di Stabilità 2016) che aumenta la durata del congedo obbligatorio da uno a due giorni. La **Legge di Bilancio 2017 (Legge 11 dicembre 2016, n. 232)**, ha prorogato il congedo di paternità obbligatorio anche per il 2017, e ha previsto l'aumento del congedo obbligatorio da 2 a 4 giorni per l'anno solare 2018. Il congedo facoltativo non è stato prorogato per l'anno 2017, quindi non ha potuto essere fruito né indennizzato da parte dell'INPS, ma viene ripristinato per l'anno 2018 nella misura di 1 giorno e può essere usufruito da parte del padre solamente qualora la madre rinunci a una giornata prevista dal suo congedo di maternità.

Per i giorni di congedo, sia obbligatori che facoltativi, al padre spetta un'indennità giornaliera, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione che è anticipata dal datore di lavoro. Ai fini della fruizione, il padre deve comunicare al datore di lavoro le date in cui intende assentarsi con un anticipo di almeno 15 giorni, e se i giorni sono richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

I criteri di accesso e le modalità di utilizzo di tali congedi sono stati determinati con decreto del Ministero del lavoro⁴⁸ il quale ne ha, in primis, determinato l'ambito di applicazione, prevedendo che il congedo obbligatorio è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della lavoratrice madre, in aggiunta ad esso (articolo 1, comma 2); la fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità (articolo 1, comma 3).

I dati relativi all'utilizzo dei congedi sono di fonte Inps e l'ultima annualità disponibile è il 2016.

⁴⁷ L'istituto del congedo di paternità (obbligatorio e facoltativo) istituito dalla L.92/2012, rappresenta una nuova attenzione del legislatore alla figura del padre lavoratore e all'importanza della sua presenza vicino al bambino, laddove storicamente unica destinataria di forme di congedo lavorativo inerenti la nascita di un bambino è stata la madre. Il primo passo è stato posto dalla legge n. 53/2000 che ha introdotto due nuovi articoli (il 6bis ed il 6ter) alla legge n. 903/1977, apportando una rilevante novità nell'ambito della disciplina della parità uomo-donna nella gestione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, l'articolo 6 della L. 903 si limitava ad attribuire alle donne lavoratrici la facoltà di assentarsi dal lavoro (astensione facoltativa) nel caso di adozione o affidamento, mentre gli articoli 6bis e 6ter introducono espressamente il diritto del padre lavoratore ad astenersi dal lavoro, sia avvalendosi dell'istituto dell'astensione facoltativa che di quello dei riposi. Successivamente, il Testo Unico, nel riordinare la materia, ha dedicato un apposito Capo, il IV, ai congedi di paternità (articoli 28–31). L'articolo 28 del Testo Unico definisce tale istituto come il diritto del padre lavoratore *"di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre"*. Il diritto al congedo di paternità non è qui pertanto un diritto autonomamente azionabile dal padre. Il godimento di tale diritto da parte del padre è subordinato al soddisfacimento di determinate condizioni, fattispecie indicate espressamente nell'articolo 28 nelle quali, in concreto, si verifica una impossibilità dell'assistenza materna e, conseguentemente, autorizzano l'altro genitore, in luogo di quello venuto meno, a poter usufruire dell'astensione dal lavoro per realizzare quegli interessi di cura complessiva del neonato: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino ad opera della madre; - affidamento esclusivo del bambino al padre. Prima delle Legge 28 giugno 2012, pertanto il congedo di paternità non era un diritto autonomamente azionabile dal padre.

⁴⁸ 22 dicembre 2012

Tav. 1 Congedo di paternità

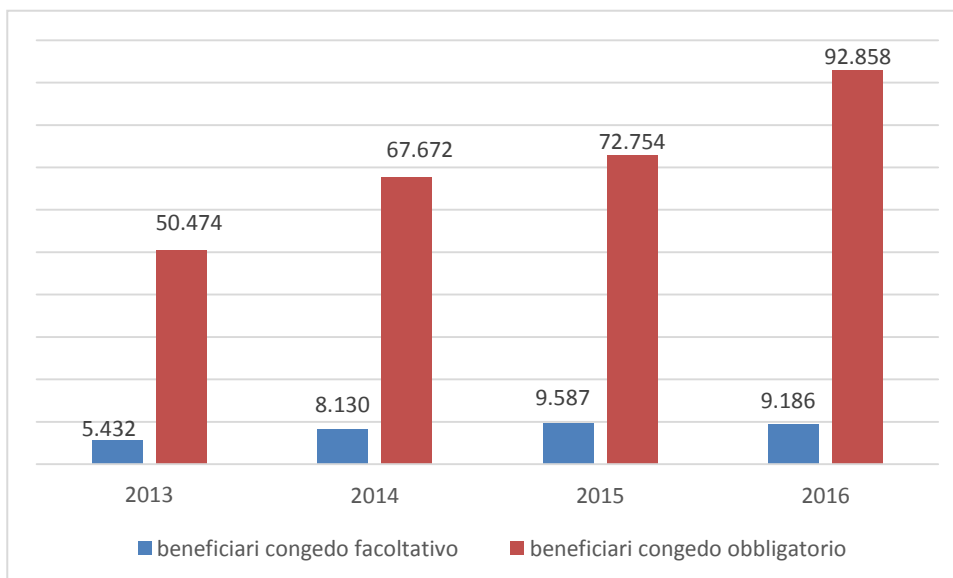
	L.92/2012	L.208/2015 (Legge Stabilità 2016)	L.232/2016 (Legge di Bilancio 2017)
Congedo di paternità OBBLIGATORIO	1 GIORNO	2 GIORNI	2 GIORNI (2017) 4 GIORNI (2018)
Congedo di paternità FACOLTATIVO	2 GIORNI	2 GIORNI	NON PROROGATO (2017) 1 GIORNO (2018)

Elaborazione Inapp

I dati dell'ultima annualità disponibile (2016) indicano che sono state effettuate 92.858 richieste di congedo di paternità obbligatorio. L'astensione obbligatoria si rivolge a tutti i padri lavoratori dipendenti, ma dal rapporto annuale Inps del Luglio 2017 emerge che da una stima della popolazione di padri lavoratori dipendenti, sulla base dei dati forniti da Istat sull'indagine campionaria sulle nascite e sulla rilevazione Forze Lavoro, il numero di padri lavoratori dipendenti che effettivamente fanno richiesta del congedo obbligatorio è molto inferiore al numero dei padri potenziali beneficiari. E' stato infatti stimato che 230.000/240.000 nascite l'anno coinvolgono uomini lavoratori dipendenti nel settore privato mentre le domande di congedo di paternità osservate nei dati Inps sono molto inferiori (vedi Figura 1).

Le richieste di congedo obbligatorio e facoltativo sono state entrambe in aumento nei tre anni della sperimentazione (2013-2015). Nel 2016, invece, si è assistito ad un aumento rilevante delle richieste di congedo obbligatorio e ad un calo invece di quello facoltativo (- 400 unità) (Fig.1)

Fig. 1 Beneficiari congedo di paternità anni 2013/2016 (v.a)

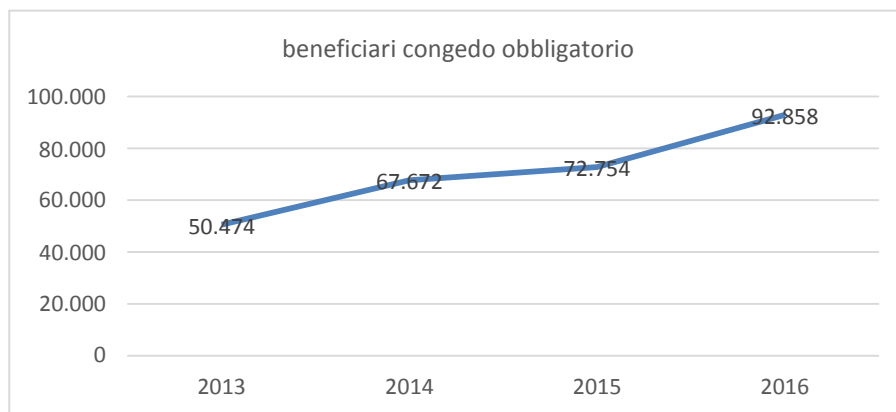


Elaborazione Inapp su dati Inps

Il congedo di paternità obbligatorio

Il congedo obbligatorio è un congedo fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino. Si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. La durata dell'istituto del congedo obbligatorio, come mostra la tav. 1, è passata da 1 giorno nel 2002, a 2 nel 2016, a 2 nel 2017 e a 4 nel 2018. Dal 2013 al 2016 si è registrata una crescita costante del numero di beneficiari, arrivando quasi al doppio nel 2016 (fig.2)

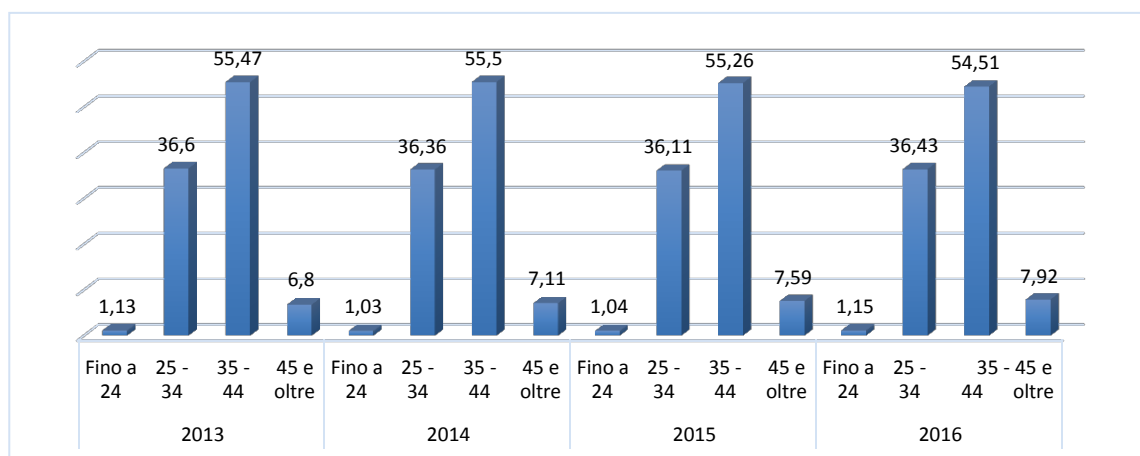
Fig. 2 Numero di beneficiari congedo obbligatorio 2013/2016 (v.a)



Elaborazione Inapp su dati Inps

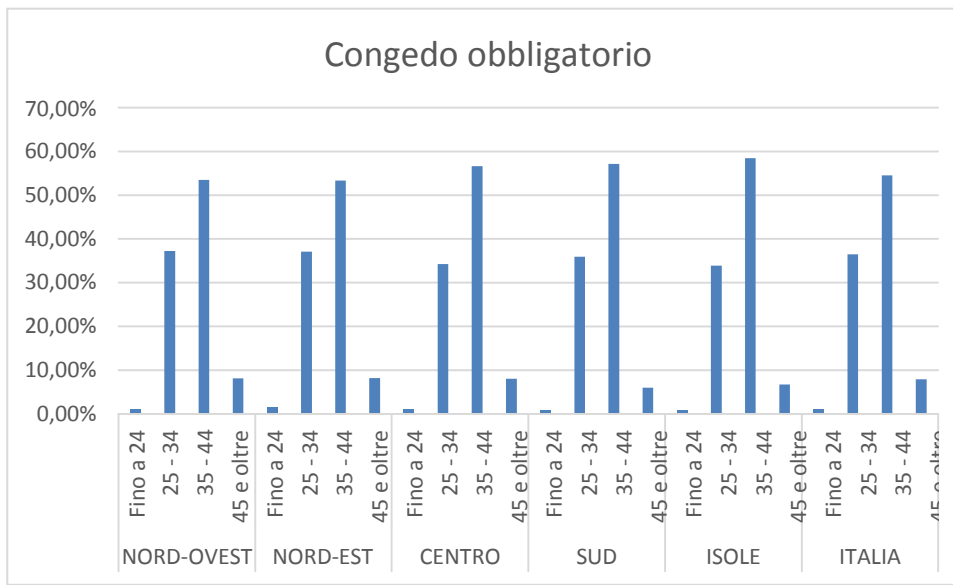
Rispetto alla classe di età (fig.3-4), in tutte le annualità considerate la maggior parte delle richieste si riferiscono a padri di 35-44 anni, in linea con l'età media maschile al parto. Le aree geografiche che nel 2016 hanno presentato maggior numero di beneficiari sono il Nord Ovest Italia, seguito dal Nord Est e dal Centro (Fig.4).

Fig. 3 Padri Beneficiari del congedo obbligatorio 2013/2016 per classi di età (% sul totale annuo padri beneficiari)



Elaborazione Inapp su dati Inps

Fig. 4 Padri Beneficiari del congedo obbligatorio per classi di età e per area geografica, 2016 (% sul totale padri beneficiari area geografica)



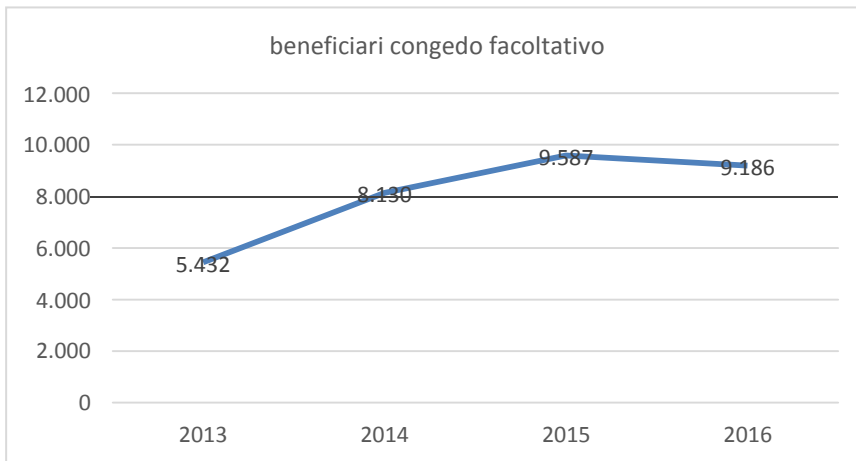
Elaborazione Inapp su dati Inps

Il congedo di paternità facoltativo

Il congedo facoltativo consiste nella possibilità per i padri lavoratori dipendenti, anche adottivi e affidatari, di assentarsi dal lavoro entro i primi 5 mesi di vita del bambino, a patto che la madre lavoratrice scelga di rinunciare al giorno (ai giorni) equivalenti di congedo di maternità. Come evidenziato in tav.1, il congedo facoltativo è stato di 2 giorni dal 2012 al 2016, con un'interruzione nel 2017 in cui non è stato rifinanziato, e un ripristino per il 2018 con la durata di 1 giorno. Anche nel caso del congedo facoltativo, i dati a nostra disposizione sono relativi agli anni 2013/2016.

Le richieste di congedo facoltativo hanno registrato negli anni 2013/2016 una crescita costante passando da 5.432 nel 2013 a 9.587 nel 2015. Nel 2016 vi è stato un leggero calo nel numero di beneficiari di questo istituto rispetto alla annualità precedente (Fig.5).

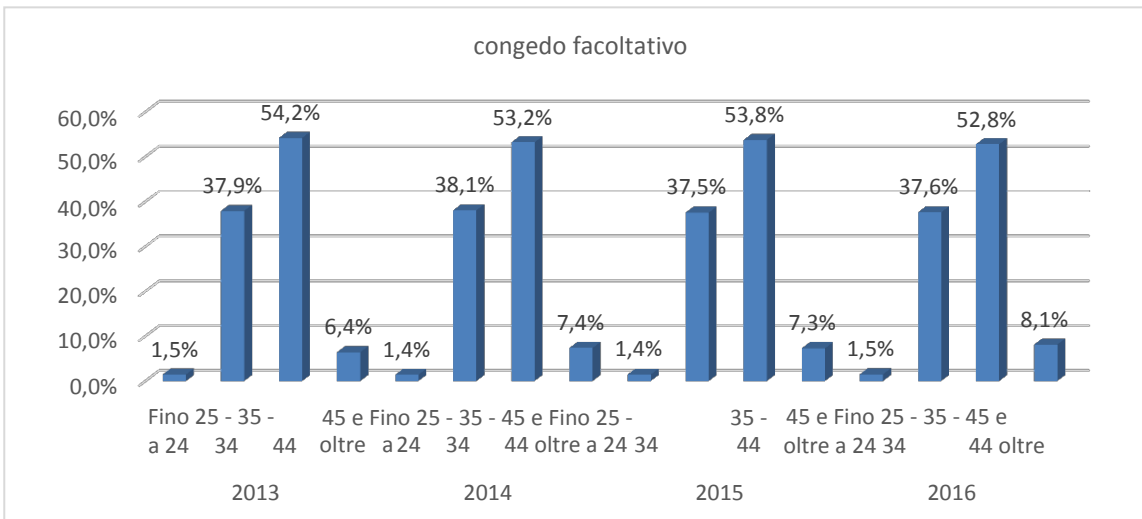
Fig. 5 Numero di beneficiari congedo facoltativo negli anni 2013/2016 (v.a)



Elaborazione Inapp su dati Inps

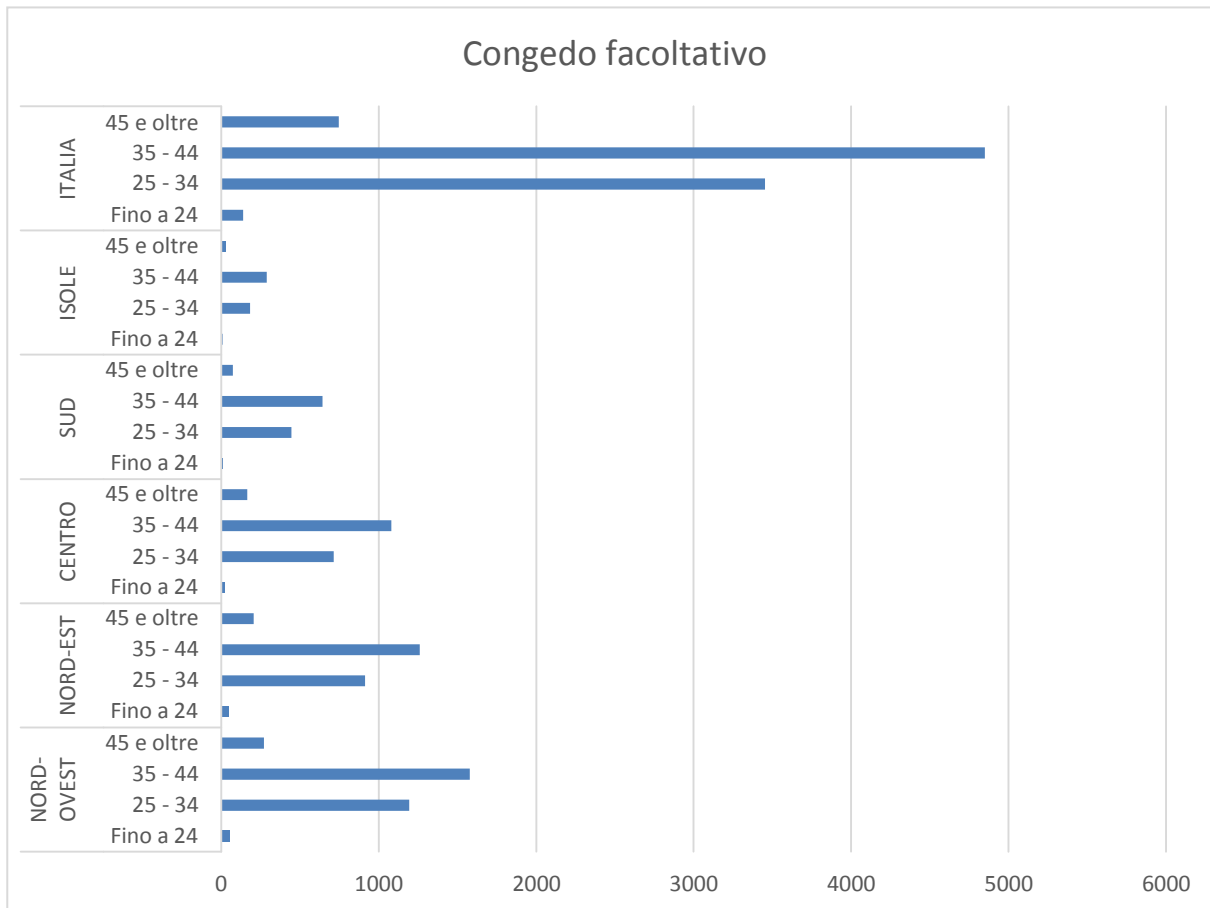
Rispetto alla classe di età in ciascuna annualità si conferma la prevalenza dei 35-44 anni (Fig.6)

Fig.6 Beneficiari del congedo facoltativo 2013/2016 per classi di età (% sul totale annuo padri beneficiari)



Elaborazione Inapp su dati Inps

Fig. 7 Beneficiari congedo facoltativo nel 2016 per aree geografiche e classi di età (v.a.)



Elaborazione Inapp su dati Inps

Dalla figura 7 appare evidente una maggiore concentrazione dei beneficiari nelle aree geografiche Nord Ovest e Nord Est Italia, seguite dal Centro.

Il congedo parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori (naturali, adottivi o affidatari) lavoratori dipendenti⁴⁹ per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

I genitori naturali, in costanza di rapporto di lavoro, possono usufruire del congedo parentale entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori, fruibile anche contemporaneamente, non superiore a 10 mesi. Qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi, i mesi salgono a 11. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro. I genitori adottivi o affidatari, lavoratori dipendenti, possono usufruire del congedo parentale con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

Pertanto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;

⁴⁹ L'indennità di congedo non spetta invece a genitori disoccupati o sospesi, genitori lavoratori domestici e a domicilio.

- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Il congedo parentale può anche essere **fruito su base oraria**⁵⁰.

L'indennità spettante ai genitori lavoratori dipendenti in congedo parentale è **pari al 30%** della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, **entro i primi sei anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi; **dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento ai genitori spetta un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera**), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi; **dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) non spetta **nessuna indennità**⁵¹.

Anche i genitori lavoratori iscritti alla **Gestione Separata** (legge 8 agosto 1995, n. 335) possono richiedere il congedo parentale alle condizioni definite da norma⁵².

L'indennità per congedo parentale⁵³ per questa categoria spetta per massimo **sei mesi entro i primi tre anni di vita** del bambino. In caso di adozione e affidamento solo preadottivo, sia nazionale che internazionale, il congedo parentale è riconoscibile per massimo sei mesi entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto

⁵⁰ In assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale (decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs act). Questa possibilità di fruizione del congedo frazionato a ore era già stata posta dalla L.228/2012, che però ne vincolava le modalità di fruizione, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione del monte ore alla singola giornata lavorativa, alla contrattazione collettiva di settore.

⁵¹ Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile. Per evitare la perdita del diritto, è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.

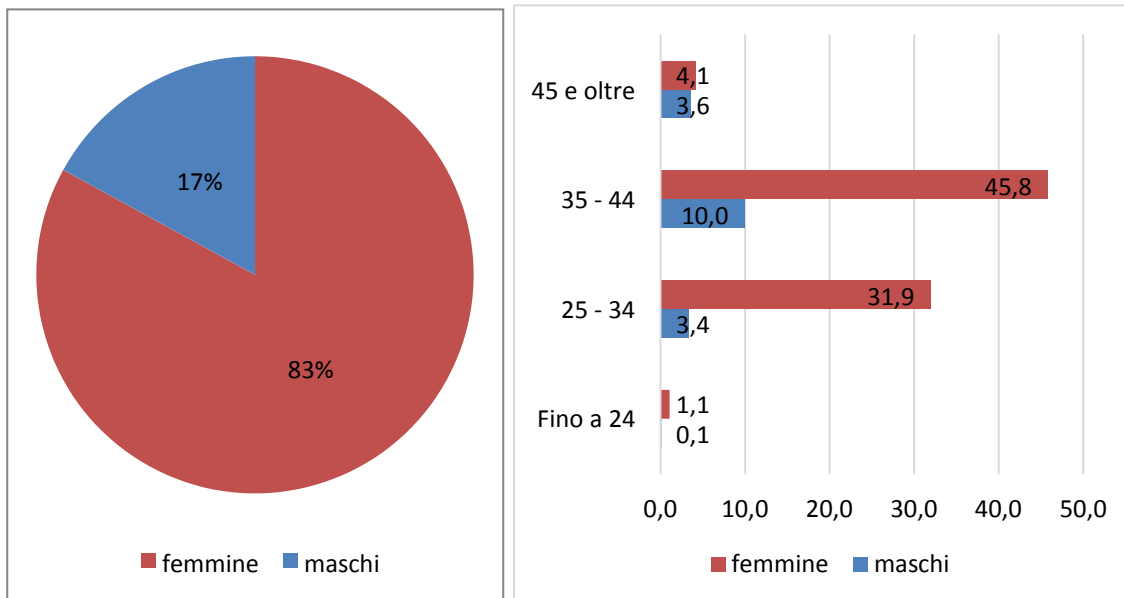
⁵² siano iscritti alla Gestione Separata e non siano contemporaneamente percettori di pensione e iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria; siano iscritti alla Gestione Separata in qualità di professionisti, di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 335/1995, e non siano titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie; sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale; nel caso di fruizione di periodi di congedo parentale entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, possano far valere almeno tre mesi di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata, nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità; nel caso di fruizione di periodi di congedo parentale dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, possano far valere almeno tre mesi di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale indennizzabile; vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Per il riconoscimento del diritto al padre iscritto alla Gestione Separata, che fruisca di congedo parentale entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, che siano state versate almeno tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio; affidamento esclusivo del bambino al padre. In caso di adozione o affidamento di minori, oltre agli eventi sopra riportati, il congedo parentale è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice iscritta alla Gestione Separata al congedo stesso. Per il riconoscimento, invece, del diritto al padre iscritto alla Gestione Separata, che fruisca di congedo parentale dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, occorre che siano state versate almeno tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale indennizzabile.

⁵³ Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile. Il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'Istituto atti scritti di data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via). Il pagamento dell'indennità è effettuato direttamente dall'INPS. In tutti i suddetti casi di retribuzione ridotta o assente, si applica la copertura dell'accredito della contribuzione figurativa che va posta a carico della gestione pensionistica di appartenenza dell'iscritto. Per la valorizzazione del periodo di congedo parentale fruito dal settimo anno di vita in poi si applica il comma 2 dell'art.35 del d.lgs.151/2001 (retribuzione convenzionale, integrabilità con riscatto o versamenti volontari).

o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Dai dati INPS risulta che nel 2016⁵⁴ il congedo parentale è stato fruito da 308.682 persone, in prevalenza donne (83%), tra i 35-44 anni (45,8%) e i 25-34 anni (31,9%) La quota di padri che fanno richiesta di congedo parentale non supera il 17%, in età compresa tra i 35 e i 44 anni. (fig.8 e Tab.2)

Fig. 8 Fruizione del congedo parentale per sesso e classi di età (% sul totale beneficiari)



Elaborazione Inapp su dati Inps

Tab.2 Numero beneficiari congedo parentale nel 2016 per età e sesso (v.a.)

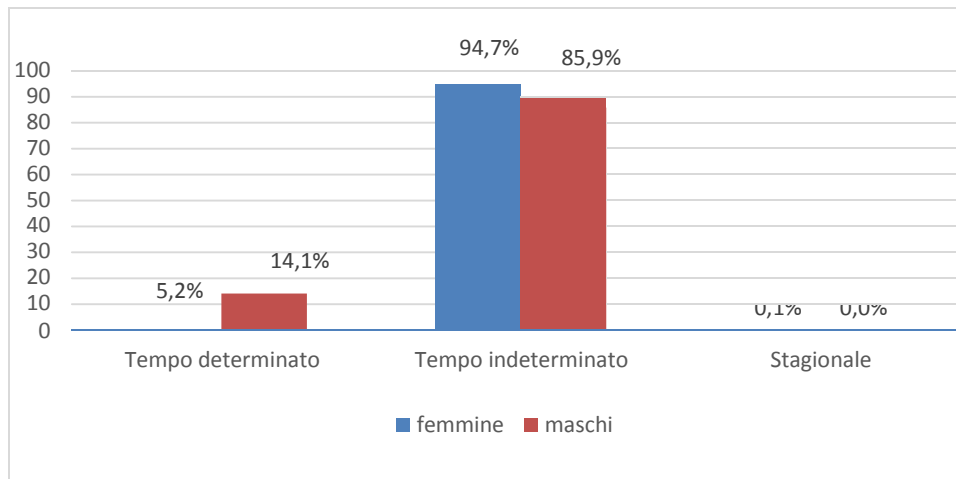
Fino a 24 anni	M	295
	F	3.283
Da 25 a 34 anni	M	10.390
	F	98.604
Da 35 a 44 anni	M	30.813
	F	141.466
45 e oltre	M	11.069
	F	12.762
Totale		308.682

Elaborazione Inapp su dati Inps

I genitori lavoratori dipendenti richiedenti il congedo hanno generalmente un contratto a tempo indeterminato, nel 94,7% dei casi per le madri e nell'85,9% dei casi per i padri. (Fig. 9)

⁵⁴ Ultima annualità disponibile

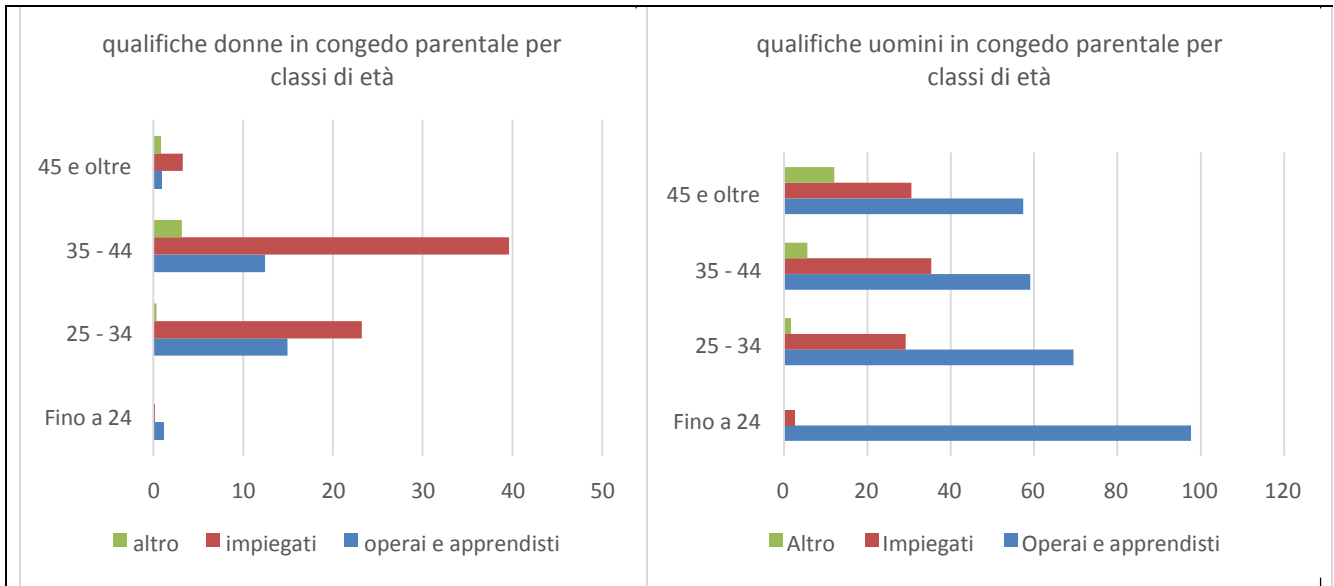
Fig. 9 Tipologia contrattuale di chi usufruisce del congedo parentale per sesso (% per sesso)



Elaborazione Inapp su dati Inps

La figura 10 mostra come ci siano differenze di genere nelle qualifiche di chi richiede il congedo parentale, senza rilevanti distinzioni territoriali. Mentre tra gli uomini la qualifica più rappresentata nelle varie classi di età è quella dell'operaio e apprendista, con picco nella fascia di età 35-44, per quanto riguarda le donne la qualifica con maggiori richieste in ciascuna fascia di età e con un picco di richieste tra i 35 e i 44 anni è quella impiegatizia. Fa eccezione la fascia dei giovani fino ai 24 anni in cui la qualifica maggiormente rappresentata è quella dell'operaio e apprendista.

Fig. 10 Qualifica di chi usufruisce del congedo parentale per sesso e classi di età (% per sesso)



Elaborazione Inapp su dati Inps

Il numero di fruitori del congedo parentale (fig.11-12) ha subito una crescita negli anni 2015 e 2016, raggiungendo il valore complessivo di 308.682. Il numero di donne è sceso dal 2012 al 2014 per poi risalire leggermente fino al 2016 (Fig.12). Resta evidente la completa sporazione di genere nell'utilizzo di questo istituto.

Fig. 11 Numero di beneficiari congedo parentale negli anni 2013/2016 (v.a)

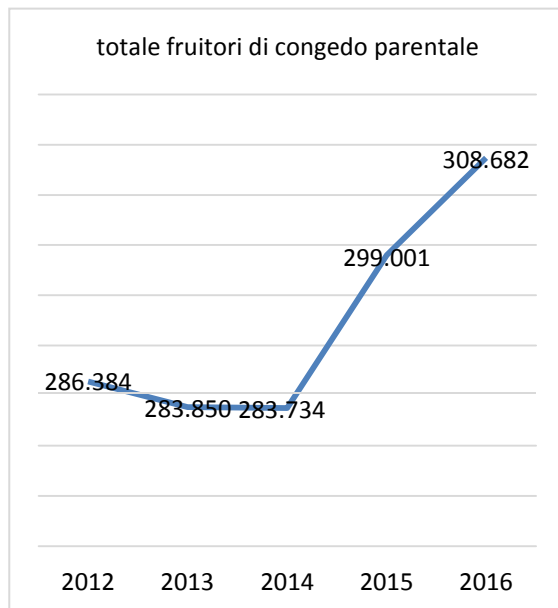
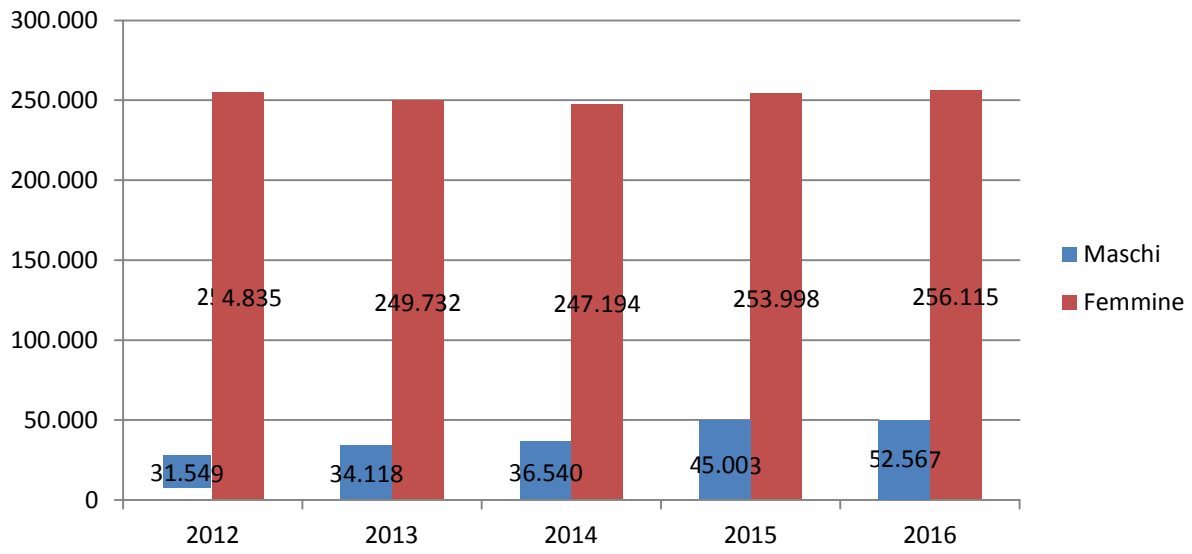


Figura 12 Numero di beneficiari congedo parentale negli anni 2013/2016 per sesso (v.a)



Elaborazione Inapp su dati Inps

8. Il congedo parentale : un confronto internazionale⁵⁵

Il congedo parentale è un diritto soggettivo riconosciuto dalla legge (o dai contratti collettivi), in virtù del quale alla lavoratrice madre e/o al lavoratore padre è accordata la facoltà di assentarsi dal lavoro per un certo periodo di tempo, continuativo o frazionato, per dedicarsi alla cura dei figli nei loro primi mesi o anni di vita. Il godimento di questo tipo di congedi, a cui, non sempre si accompagna la previsione di forme di copertura economica, è subordinato a un'espressa richiesta da parte dei soggetti interessati. L'obiettivo che solitamente accompagna la loro istituzione è una più equa distribuzione delle responsabilità familiari all'interno della coppia, in un'ottica di "conciliazione condivisa"⁵⁶.

L'istituto giuridico del congedo parentale è stato introdotto a livello europeo dalla Direttiva 96/34/CE, parzialmente riscritta dalla direttiva 18/2010/UE, che riconosce a ciascun genitore il diritto individuale a fruire di un periodo di sospensione dal lavoro pari ad almeno quattro mesi nell'arco dei primi otto anni di vita del figlio. La norma, in quanto Direttiva, non stabilisce obblighi immediatamente esecutivi per gli Stati membri, ma invita gli Stati a prevedere normative adeguate che si armonizzino con i loro ordinamenti, ma che prevedano alcuni requisiti: almeno un mese di congedo accordato in forma non trasferibile; elevata flessibilità nell'utilizzo (a tempo pieno/parziale/in modo frammentato o come credito di tempo); possibilità che la sua fruizione possa essere rinviata (ma mai negata) per motivi legati al regolare funzionamento delle imprese. Quanto alla copertura economica, la Direttiva non la richiede come requisito obbligatorio. Pertanto, all'interno di questa cornice, il quadro offerto dalle varie normative nazionali è molto eterogeneo.

L'analisi comparativa dei congedi parentali, condotta secondo le linee guida *dell'International leave network*, prende in considerazione quattro aspetti principali: a) la durata del congedo; b) il titolo in base al quale si configura il congedo (se individuale o familiare); c) l'indennizzo; d) la flessibilità nell'utilizzo.

Rispetto al requisito a) i paesi si possono dividere in quelli in cui la **durata** totale del congedo parentale disponibile è:

- inferiore a 15 mesi (Belgio, Bulgaria, Canada, Croazia, Danimarca, Finlandia, Islanda, Irlanda, Israele, Italia, Giappone, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovenia e Regno Unito)
- per un massimo di tre anni o più (Repubblica ceca, Estonia, Francia, Germania, Ungheria, Lituania, Russia, Slovacchia e Spagna).

La Svezia si trova in posizione mediana: il congedo retribuito è espresso in giorni (per sottolineare che può essere assunto in modo molto flessibile), all'incirca equivalente a 18 mesi se assunti in modo continuativo, mentre a ciascun genitore è anche concesso un congedo non retribuito fino a 18 mesi. Così anche Australia, Austria, Corea e Romania con congedi che durano potenzialmente fino al secondo compleanno di un

⁵⁵ Il paragrafo è il risultato della elaborazione delle riflessioni condotte all'interno del network di esperti di politiche di conciliazione *Leave network and policy research*, in cui l'Inapp è rappresentato. Per metodologia e composizione di network si veda *Leave network and policy research 13th review* edita da S. Blum, A. Koslowky, P. Moss; ulteriori fonti istituzionali di riferimento sono state: Direzione generale per le politiche interne Unità tematica c: diritti dei cittadini e affari Costituzionali Uguaglianza di genere *Benefici del Congedo di maternità/parentale Nell'ue a 27 PE 425.648*; Eige, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*, 2015.

⁵⁶ Secondo i dati Eurostat infatti, le donne sono le principali responsabili della cura degli anziani e dei familiari che necessitano di assistenza, con percentuali che variano dal 71% in Ungheria, al 66-64% in Estonia, Italia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Repubblica ceca; 62-60% in Francia, Austria, Germania, Slovenia e Belgio; 58-57% nei Paesi Bassi e nel Regno Unito; 54% in Danimarca. Le esigenze di cura dei bambini e dei familiari che necessitano di assistenza costituisce la prima causa di inattività delle donne (oltre il 18%), mentre per gli uomini incide in meno del 2% dei casi.

bambino. Anche la Grecia fa eccezione, con otto mesi nel settore privato e 60 mesi per genitore nel settore pubblico. Si noti, inoltre, che alcuni paesi integrano il congedo parentale con altre tipologie di congedo (es: congedi per l'assistenza all'infanzia), prolungando così il periodo disponibile (v.oltre).

Sulla base del **titolo con cui si configura il congedo e quindi la tipologia di fruibilità (b)** il congedo parentale può essere:

- un diritto su base familiare, quindi un monte giornate da dividere tra genitori in 11 paesi (Austria, Bulgaria, Canada, Estonia, Finlandia, Ungheria, Israele, Lituania, Polonia, Russia e Slovacchia);
- un diritto individuale in 18 paesi (Australia, Belgio, Croazia, Repubblica ceca, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Giappone, Corea, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Slovenia, Spagna e Regno Unito);
- un diritto misto (in parte familiare in parte individuale) in cinque paesi (Islanda, Nuova Zelanda, Norvegia, Romania e Svezia). Particolare il caso di Malta in cui è un diritto di famiglia per i lavoratori nel settore pubblico e un diritto individuale per i lavoratori del settore privato.

Nella maggior parte dei casi il congedo si configura come diritto individuale non trasferibile all'altro partner, (quindi i giorni non utilizzati da un genitore sono perduti), ma nel caso di Croazia, Repubblica ceca, Nuova Zelanda, Slovenia e Svezia, una parte dei diritti non utilizzati può essere trasferita a un partner.

La maggior parte dei paesi (29) prevede una **copertura economica** per le assenze da congedo (c); solo Grecia, Irlanda, Israele, Malta, Spagna e Regno Unito non effettuano indennizzi.

La **flessibilità (d)** legata all'utilizzo dell'istituto del congedo può assumere diverse forme, quali:

- a. la possibilità di utilizzare tutto o parte del congedo;
- b. la possibilità di prendere il periodo di congedo in un blocco continuo o in scaglioni;
- c. la possibilità di prendere il congedo a tempo pieno o part-time, ossia la possibilità che i genitori possano combinare il lavoro part-time con un congedo part-time;
- d. la possibilità di prolungare i periodi di assenze con benefici inferiori o periodi più brevi con benefici maggiori;
- e. congedi aggiuntivi in caso di nascite multiple o, in alcuni casi, altre circostanze;
- f. la possibilità di trasferire diritti di congedo a soggetti che non sono genitori;
- g. la possibilità per entrambi i genitori di prendere tutto il congedo o alcuni giorni, allo stesso tempo.

Di queste opzioni di flessibilità, tutte tranne (d) e (f) (rare) sono segnalate da 14 o più paesi (v. oltre tabelle sinottiche)

Nel contesto di flessibilità, di rilievo sono le specifiche **misure adottate per incoraggiare i padri a utilizzare il congedo parentale**. Nella maggior parte dei casi si configurano diritti interamente o parzialmente individualizzati, sotto forma di "**quota padri**", che non può essere trasferita al partner; si tratta di una misura a forte valenza simbolica, ma nella realtà fortemente condizionata dall'entità dell'indennizzo a cui è associata. Un altro approccio consiste nell'offrire qualche forma di **bonus** (ad es. congedi aggiuntivi) se entrambi i genitori prendono un congedo parentale. Ad esempio, la Svezia ha un "premio per la parità di genere" che fornisce un incentivo economico a dividere il congedo parentale in modo più equo; la Germania proroga le assenze retribuite di due mesi se i padri prendono almeno due mesi di congedo; il Portogallo offre un bonus alle famiglie in cui il padre condivide parte del congedo parentale iniziale, in precedenza congedo di maternità (è anche unico nel rendere obbligatorio per i padri di prendere due

settimane di congedo). Altri paesi con incentivi per i padri a prendere congedo sono l'Austria, la Croazia, la Francia e l'Italia (v.p.4.1)

Esistono poi alcune tipologie di congedo, variamente nominate che sono associabili al congedo parentale. **Il congedo per l'assistenza all'infanzia**, ad esempio rappresenta un istituto che può essere utilizzato subito dopo il congedo parentale, creando un periodo di congedo continuo più lungo. E' disponibile in dieci paesi (Belgio, Croazia, Finlandia, Grecia, Ungheria, Islanda, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia e Portogallo), oltre a Malta, ma nel solo settore pubblico. Nella maggior parte dei casi i congedi per l'assistenza all'infanzia sono non retribuiti o concessi solo a soggetti basso reddito. Fa eccezione la Finlandia, dove il congedo di "assistenza domiciliare" è disponibile a tutti i genitori e retribuito, anche se con un'indennità forfettaria relativamente bassa (in modo da sfumare la distinzione con il congedo parentale). O il caso dell'Estonia, che offre due settimane di congedo non retribuito all'anno per genitore fino a quando un figlio ha 14 anni; l'Ungheria, in cui i genitori con tre o più figli possono prendere congedo fino a quando il loro figlio più piccolo ha otto anni, con un beneficio forfettario.

Oltre al congedo parentale e per l'infanzia, esiste un terzo tipo di congedo, aggiuntivo a quello parentale, denominato **"career break"** (interruzione di carriera) e presente in Belgio. Si tratta di un diritto ad una pausa dal lavoro per qualsiasi motivo, inclusa (ma non limitata) all'assistenza all'infanzia, a tempo pieno di un anno (o 24 mesi di congedo a metà tempo o di 60 mesi congedo di un quinto) che può essere prorogato fino a cinque anni da accordi negoziati a livello settoriale o aziendale. Il pagamento è di carattere forfettario a subordinato a specifiche condizioni (assistenza di un bambino piccolo, cure palliative, partecipazione a un corso di formazione).

I congedi parentali: quadri sinottici

Di seguito si riportano tabelle sinottiche per paesi⁵⁷, che illustrano le principali variabili oggetto di confronto già esplicitate ed elaborate all'interno dell'*International leave network*, di cui l'Inapp è componente: durata del congedo (*summery of leave*), totale mesi disponibili al congedo parentale dopo la nascita e percentuale di indennizzo; tipo di titolo con cui si configura il congedo, la presenza di incentivi ai padri, la flessibilità nell'utilizzo.

Nella colonna *Summery of leave* il singolo bollino rosso indica i paesi in cui il congedo non è retribuito; il doppio bollino rosso indica i paesi in cui il congedo è indennizzato per parte della durata ma a percentuale fissa o - se legato al reddito - per una quota inferiore al 66% della retribuzione; il triplo bollino rosso indica che l'indennizzo è corrisposto per tutto - o quasi tutto - il periodo di congedo al 66% o più della retribuzione⁵⁸. La presenza di una X indica che il paese non prevede congedi per legge.

Nella colonna *Total amount*, (considerando che il periodo di fruizione del congedo può essere espresso come un periodo di tempo (ad es. 12 mesi) o intervallo (fino a quando un bambino raggiunge una certa età) le doppie frecce indicano il caso in cui ad es: in Austria il congedo è previsto fino a quando un bambino raggiunge un 'età specifica (i 24 mesi); in questi casi, se il diritto è "individuale", ciascun genitore può prendere congedo finché il bambino non raggiunge questa età. Dove non sono indicate le doppie frecce, la quantità totale di assenze per congedo disponibili è intesa per entrambi i genitori.

⁵⁷ 13th Leave and policies network report www.leavenetwork.org

⁵⁸ Si tratta di un indicatore utilizzato dalla Commissione europea nel monitoraggio dei progressi degli Stati membri nel rispetto degli orientamenti in materia di occupazione (Indicatori della Commissione europea (2010) tabella 18.M3. <http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>

Sono definiti *well paid* gli indennizzi superiori al 66% della retribuzione;

Rispetto alle tipologie di Flessibilità:

- 1 - il congedo può essere preso a tempo pieno o part-time (cioè l'opzione per lavorare part-time o altre ore ridotte);
 - 2 - lasciare può essere preso in un blocco di tempo o più blocchi;
 - 3 - il congedo può essere preso per un periodo più breve con un beneficio più elevato pagato o per un periodo più lungo con un beneficio inferiore;
 - 4 - il congedo può essere trasferito a un non genitore;
 - 5 - tutto o parte del congedo può essere preso in qualsiasi momento fino a quando un bambino raggiunge una certa età;
 - 6 - altro, incluso il congedo supplementare in caso di nascite multiple o malattia / disabilità grave;
 - 7a - entrambi i genitori possono prendere tutti i congedi alla stessa ora;
 - 7b - Entrambi i genitori possono prendere un congedo allo stesso tempo. Le parentesi indicano che l'opzione richiede un accordo con il datore di lavoro.
- I numeri con parentesi indicano un'opzione che può essere presa con il contratto del datore di lavoro.
"Mesi bonus" indica un periodo di assenze retribuite in aggiunta al diritto di base pagato e che diventa disponibile se il congedo base retribuito è condiviso da entrambi i genitori (cioè se ciascun genitore prende almeno una parte del congedo retribuito di base).

Tab. 1A

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
Australia ¹	●●	24.0	4.7	✗	Individual; non-transferable	✗	7b
Austria ²	●●●	»24.0	(»14.0 incl. 2 bonus to 35 incl. 7 bonus)	(»14.0 incl. 2 bonus)	Family	Partnership bonus if parents share equally (60:40)	1; 2; 3; 5; 7b
Belgium	●● +	8.0	8.0	✗	Individual; non-transferable	✗	1; 2; 5; 6; 7a
Brazil	✗						
Bulgaria	●●	12	12	✗	Family	✗	4
Canada ³	●●	8.1 to 8.4	8.1	✗	Family	✗	7a

Fonte: 13th Leave and policies network report

1. Australia: un individuo può usufruire di ulteriori 12 mesi di congedo parentale previo accordo del datore di lavoro, ma il periodo massimo di congedo è di 24 mesi per famiglia. Il periodo di assenze di 12 mesi è un diritto individuale. I padri hanno diritto a un pagamento forfettario di due settimane in più se prendono il congedo.
2. Austria: dal 2017 l'indennizzo del congedo parentale avviene in base al reddito (80 per cento dei guadagni per 12-14 mesi) o un regime di pagamento flessibile (creazione di un "Conto per assistenza all'infanzia"), in cui i genitori possono distribuire una somma complessiva di circa € 15.449 (se entrambi i genitori partecipano, l'altro genitore deve prendere almeno il 20% della durata complessiva) o 12.366 € (se un solo genitore partecipa).
3. In Canada è previsto un supplemento per le famiglie a basso reddito che usufruiscono del congedo parentale che innalza la soglia di indennizzo all'80 per cento della retribuzione. Esistono tuttavia significative differenze regionali in questa disciplina

Tab.1B

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
Québec	●●●	7.4	7.4	5.8*	Family	✗	3; 5; 7a
China	✗						
Croatia ⁴	●● +	8.0	8.0 to 16.0	✗	Individual; partly transferable	Higher payment for additional 2 months if both parents use	1; 2; 5; 6; 7a
Czech Rep ⁵	●●●	↗36.0	[24.0 to 48.0]	[24.0*]	Individual; transferable	✗	3; 7a
Denmark ⁶	●●●	11.1	7.4 to 14.7	7.4*	Individual; non-transferable	✗	1; 3; 5; 7a
Estonia	●●●	↗36.0	[↗36.0]	[14.5*]	Family	✗	2; 4
Finland ⁷	●●● +	6.1	6.1 to 12.2	6.1	Family	✗	1; 2; 6
France ⁸	●●	↗36.0	[↗36.0]	✗	Individual; non-transferable	Increased financial payments if both parents take some leave	1; 6; 7a
Germany	●●●	72	24 (inc.4 bonus)	12 (inc.2 bonus*) ⁹	Individual; non-transferable	Additional leave if parents share	1; 2; 5; 7a

Fonte: 13th Leave and policies network report

4. *Croazia: in caso di gemelli o altre nascite multiple o per il terzo e tutti i figli successivi, i genitori hanno il diritto di assentarsi con congedo fino a quando il bambino ha 36 mesi contando su un indennizzo del 100%; il massimale per il periodo da 12 a 36 mesi è inferiore a quello dei primi sei mesi del congedo parentale.*
5. *Repubblica ceca: ogni genitore può prendere un congedo fino a quando il figlio non ha 36 mesi, ma solo un genitore può ricevere l'assegno parentale, che viene versato a tutte le famiglie indipendentemente dal fatto che il congedo sia utilizzato e fino a quando il figlio non ha 48 mesi. Il beneficio può essere pagato per l'intero periodo a un tasso inferiore o per un periodo più breve al 70% della retribuzione.*
6. *Danimarca: i genitori possono optare per un congedo parentale più breve, con un maggiore indennizzo o un congedo più lungo con indennizzo inferiore; ogni genitore ha diritto a 32-46 settimane di congedo parentale, ma il periodo totale non può superare 32-46 settimane per famiglia.*
7. *Finlandia: pagato al 70-75% della retribuzione, ma la percentuale è ridotta oltre un livello professionale specificato.*
8. *Francia: se in famiglia c'è un unico figlio, il congedo è indennizzato fino all'età di 12 mesi del bambino, se entrambi i genitori condividono il periodo di congedo; in presenza di due o più figli, il pagamento viene effettuato fino all'età di 36 mesi, se entrambi i genitori condividono il periodo di congedo.*
9. *Germania: gli indennizzi variano tra il 65 e il 67%.*

Tab 1C

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
Greece ¹⁰							
Private sec	● +	8.0	×	×	Individual; non-transferable	×	2; 5; 6
Public sec	● +	120 (5 years per parent)	×	×	Individual; non-transferable	×	5
Hungary ¹¹	●●● +	↗36.0	↗36.0	24.0*	Family	×	1, 4, 6
Iceland	●●● +	9.0	9.0	9.0*	Family & individual; non-transferable	×	1; 2; 5; 6; 7a
Ireland	●	8.4	×	×	Individual; non-transferable	×	2; 5; 6, 7a
Israel	●	↗12.0	×	×	Individual; non-transferable	×	2
Italy	●●	11 (incl.1 bonus)	11 (incl.1 bonus)	×	Individual; non-transferable	Additional leave if parents share	1; 2; 5; 6; 7a
Japan	●●●	↗14 (incl. 2 bonus)	↗14 (incl. 2 bonus)	12*	Individual; non-transferable	Additional leave if parents share	2 (fathers); 7a
Korea	●●	24.0	24.0*	×	Individual; non-transferable	3 months at 100% earnings if second parent takes leave	1; 2; 5; 7a
Lithuania ¹²	●●	↗36.0	↗24.0	↗12.0*	Family	×	4; 6
Luxembourg ¹³	●●●	12.0	12.0	8.0	Individual; non-transferable	×	1; 3; 5; 7a

Fonte: 13th Leave and policies network report

10. Grecia: oltre al congedo parentale, i genitori possono trasformare il diritto al part time in congedo retribuito di tre mesi (settore privato) o nove mesi (settore pubblico); nel settore pubblico nel caso di un terzo figlio terzo o più, tre mesi di congedo sono indennizzati.
11. Ungheria: il congedo postnatale comprende due tipi di congedo parentale, uno con un pagamento forfettario (fino a tre anni), l'altro con un pagamento più elevato legato al reddito (fino a due anni, seguito da un pagamento forfettario per terzo anno). Nelle famiglie con tre o più figli, un genitore può prendere un congedo a basso indennizzo fino a quando il figlio più piccolo ha otto anni.
12. Lituania: 12 mesi di congedo al 100% o 24 mesi a un livello inferiore di indennizzo (70% per il primo anno, 40% per il secondo anno).
13. Lussemburgo: basato su genitori occupati a tempo pieno che optano per un congedo a tempo pieno.

Tab 1D

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
Malta							
Private sec	● ● ● ● +	8.0	×	×	Individual; non-transferable	×	2; 5
Public sec	● ● ● ● +	12.0	×	×	Family	×	2; 5
Mexico	×						
Netherlands ¹⁴	● ● ● ●	12.0	×	×	Individual; non-transferable	×	(2); (3); 5; 6; 7a
New Zealand ¹⁵	● ● ● ● +	4.2	4.2	4.2*	Family & individual; transferable	×	6
Norway	● ● ● ● +	13.0	13.0 ¹⁶	13.0*	Family & individual; non-transferable	'father's quota': 10 weeks, non-transferable	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7b
Poland	● ● ● ● +	7.4	7.4	7.4 ¹⁷	Family	×	1; 2; 3; 4; 7a
Portugal ¹⁸	● ● ● ● +	6.0	6.0	×	Individual; non-transferable	See entry for Maternity leave, where there is additional leave if parents share	1; 3; 5.
Romania	● ● ● ●	12.0 to 24.0	12.0 to 24.0	12.0 to 24.0 ¹⁹	Family & individual; non-transferable	Bonus month	5; 6; 7b.
Russian Fed	● ● ● ●	↗36.0	↗18.0*	×	Family	×	1; 3; 4; 6
Slovakia	● ● ● ●	↗36.0	[↗36.0]	×	Family	×	3; 6
Slovenia	● ● ● ●	8.6	8.6	8.6*	Individual;	×	1; 2; 3; 4; 5;

Fonte: 13th Leave and policies network report

14. Paesi Bassi: i genitori hanno diritto a 26 volte l'orario di lavoro settimanale.
15. Nuova Zelanda: 18 settimane di assenze retribuite sono un diritto individuale per entrambi i genitori, che possono trasferire tutto o parte del pagamento al proprio partner.
16. Norvegia: dal 1 ° gennaio 2017, le donne non occupate ricevono un pagamento forfettario di NOK61,120 [€ 6,427] per bambino al mese.
17. Polonia: l'indennizzo di congedo parentale può essere dell'80% o del 60%, a seconda delle scelte fatte dalla madre durante il congedo di maternità; se una madre opta per il pagamento del 100% del congedo di maternità, il congedo parentale è del 60%; ma se sceglie l'80% del congedo di maternità, il pagamento del congedo parentale è pari all'80%.
18. Portogallo: il congedo in questa tabella corrisponde al congedo parentale aggiuntivo.
19. Romania: i genitori (di solito le madri) possono scegliere un periodo di 12 o 24 mesi di congedo parentale (compreso il mese bonus), entrambi pagati all'85%; per un bambino con disabilità questo si estende a 36 mesi.

Tab 1E

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
South Africa	✘				transferable		6; 7b.
Spain ²⁰	●	» 36	✘	✘	Individual; non-transferable	✘	2; 6; 7a
Sweden ²¹	●●●	» 18	15.9	12.9*	Family & individual; partly transferable		1; 2; 3; 5; 6; 7b
Switzerland	✘						
U. Kingdom ²²	● ²³	8.3	✘	✘	Individual; non-transferable	✘	2; 5; 6; 7a
USA	✘ ²⁴						
Uruguay	✘						

Fonte: 13th Leave and policies network report

20. Spagna: ogni genitore ha diritto a prendere il congedo fino al terzo compleanno di un bambino.
21. Svezia: il congedo parentale retribuito è di 480 giorni. La declinazione in giorni è volta ad incoraggiarne l'uso flessibile (ad esempio un genitore può prendere cinque giorni di assenze retribuiti per ogni settimana di calendario). Inoltre, ogni genitore ha diritto a un congedo non retribuito fino a quando un figlio abbia compiuto 18 mesi.
22. Regno Unito: la tabella non include il "congedo parentale condiviso" introdotto di recente, che è in realtà una forma di congedo di maternità trasferibile, in base al quale la madre può trasferire la maggior parte del congedo di maternità a un partner, se lo desidera.
23. Regno Unito: il congedo è di 13 settimane per genitore, da prendere nel limite di quattro settimane ogni anno.
24. USA: non esiste un congedo parentale a titolo individuale, ma i genitori possono richiedere fino a 12 settimane di congedo non retribuito per il parto o per la cura di un bambino fino a 12 mesi come parte della legge federale sul congedo per malattia e famiglia; i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti sono esenti da questa norma.

Stante il quadro delineato nei paragrafi precedenti, lo spazio disponibile negli ordinamenti di livello nazionale per l'implementazione della proposta di direttiva esiste ed è congruo. Ma la risposta degli Stati membri, tuttavia, sinora non è stata completamente positiva. In particolare, Francia, Germania e Italia, la ritengono "economicamente troppo onerosa" e quindi la valutano come una policy che rischia di aumentare la spesa pubblica, mettendo a rischio la capacità dei paesi di restare all'interno dei parametri Ue del fiscal compact.

In particolare, sotto accusa, è la previsione contenuta nella proposta di direttiva di stabilire nei paesi membri una soglia minima di indennizzo per tutte le tipologie di congedi che non **potrà essere inferiore a quella accordata dalle leggi nazionali per la malattia di lungo termine**". In Italia, ad esempio si tratterebbe di innalzare la soglie di indennizzo del congedi adesso pagati al 30% della retribuzione sino al 50% e il 66,6%. In Francia, invece, si tratterebbe di ampliare la forbice di circa 500 euro (il congedo parentale è pagato in media meno di 400 euro al giorno, contro una media di 950 euro per l'indennità di malattia). Ma l'opposizione giunge anche dai datori di lavoro, chiamati in causa poiché tale equiparazione richiede anche la loro compartecipazione ai costi. In particolare Confidustria europea valuta questa proposta come un dispositivo che "incoraggia i genitori a non lavorare". Il dibattito è ancora ampio e la fase di negoziazione lunga.

Tuttavia, il congedo parentale rappresenta l'emblema di una policy avente una forte connotazione di genere, che agisce nel mercato del lavoro, ma con finalità che travalicano l'aspetto prettamente lavoristico e investono la sfera dell'inclusione sociale, la qualità della vita e il sistema di welfare. L'obiettivo del work life balance, la riduzione delle asimmetrie di genere nella coppia e nel lavoro, l'attenzione alla qualità della dimensione familiare, sono tutte tematiche che difficilmente possono essere affrontate con un approccio utilitaristico – nonostante sia ampio e nutrito il filone di studi che intravede una stretta correlazione tra lo sviluppo di queste dimensioni e l'incremento del PIL e nonostante sia sempre più nutrito anche il filone che intravede proprio nell'investimento in strumenti di work life balance una leva per il benessere organizzativo, fattore rilevante per la produttività. Rispetto a questi temi, come dimostrano le motivazioni degli Stati reticenti a questa Direttiva, c'è ancora molto da lavorare in termini culturali e di percezione del potenziale innovatore, spesso nascosto dentro istituti "tradizionali" quali quelli di carattere familiare. Bisognerebbe allora collegare senza pregiudizio alcuno il grande tema demografico, (quale crescita? Quali strumenti per rendere possibile e sostenibile l'incremento delle nascite?) alle policy che necessariamente diventano su base familiare. Si scoprirà forse che hanno un costo necessario e che hanno dietro individui non semplici unità lavoro e che le regole di bilancio europeo possono servire per scopi di crescita e benessere di una collettività.

9. Maternità e lavoro: le dimissioni “volontarie”

L'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 disciplina il caso delle dimissioni di lavoratrici in relazione alla condizione di maternità. Il nostro ordinamento prevede la non licenziabilità della lavoratrice dal momento dell'accertamento della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del figlio⁵⁹. Il divieto di licenziamento si estende anche al lavoratore padre che fruisce al posto della madre del congedo di paternità, fino al compimento di un anno di età del bambino. In questo lasso di tempo coperto dal divieto di licenziamento (quindi fino al compimento del primo anno di vita del bambino), tuttavia, la lavoratrice madre può presentare dimissioni volontarie, acquisendo quindi il diritto a percepire il trattamento di NASpl, che, in via ordinaria spetta soltanto a coloro che perdono il lavoro involontariamente, quindi per licenziamento o dimissioni per giusta causa. Tali dimissioni volontarie seguono una procedura particolare e devono essere convalidate presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente. Sono sottoposte a tale procedura sia la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, sia la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

La procedura di convalida prevede, oltre alla verifica dei requisiti formali, anche la somministrazione alla lavoratrice di un questionario atto a verificare l'effettiva volontarietà della scelta e a comprenderne le motivazioni. In questa attività, le sedi territoriali dell'Ispettorato possono essere coadiuvate dalle consigliere di parità territorialmente competenti e l'analisi ed il monitoraggio di tale fenomeno vede la sinergia nazionale tra Ispettorato del Lavoro, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Consigliera nazionale di parità (v. oltre).

L'analisi di questa specifica misura ha una forte rilevanza rispetto ai temi oggetto del presente rapporto. Come emerso nel cap. 2,3 e 4, infatti, sussiste una relazione tra la diminuzione degli indicatori inerenti la partecipazione e l'occupazione femminile in coincidenza della maternità e in relazione al numero dei figli. I dati forniti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), relativi alle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri⁶⁰ evidenziano come la nascita di un figlio coincide spesso, non solo con la scelta (passiva), delle donne, di non entrare nel mercato del lavoro, ma, non di rado, anche con la scelta (attiva) di abbandonare il posto di lavoro già occupato prima della gravidanza. Compito degli organi di vigilanza è poi verificare che tali scelte non sottendano pratiche o dinamiche discriminatorie. Secondo quanto rilevato dall'INL nel 2016 nella Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, sono state convalidate⁶¹ dalle ex Direzioni territoriali del lavoro 35.003 dimissioni e risoluzioni consensuali (circa il 12% in più rispetto all'anno precedente), in larga parte riferite a lavoratrici madri (27.443). Solo poco più del 20% ha riguardato i lavoratori padri (7.560), sebbene per queste ultime si sia registrato un sensibile incremento (+34%) rispetto al 2015.

⁵⁹ fattispecie di deroga all'applicabilità di tale divieto, in caso di: colpa grave della lavoratrice legittimante la cessazione del rapporto di lavoro; cessazione dell'attività dell'azienda provata in cui la lavoratrice è stata assunta; rapporto di lavoro risolto per scadenza del termine di durata; mancato superamento del periodo di prova.

⁶⁰ *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, Anno 2016.

⁶¹ Le dimissioni volontarie della lavoratrice madre, durante tutto il periodo tutelato contro il licenziamento, quindi fino al compimento del primo anno di vita del bambino, devono seguire una particolare procedura, prevista per contrastare il fenomeno delle dimissioni “forzate”, cioè di licenziamenti mascherati. La procedura prevede l'accertamento dell'autenticità della volontà della lavoratrice o del lavoratore dimissionari (il divieto di licenziamento si estende anche al lavoratore padre nel caso questi fruisca, al posto della madre, del congedo di paternità) da parte delle Direzioni territoriali del lavoro e conseguente emissione di atto di convalida, in assenza del quale le dimissioni sono nulle e, quindi, prive di effetti.

La stragrande maggioranza delle convalide riguarda le dimissioni (poco meno del 97%, pari a 33.791), mentre le risoluzioni consensuali rappresentano poco più del 3% del totale (1.212).⁶² Le fasce d'età maggiormente coinvolte (26-45 anni) sono le stesse per le quali abbiamo già osservato tassi di occupazione femminile decrescenti al crescere del numero di figli. Più della metà (56% circa) delle dimissioni/risoluzioni convalidate nel 2016 ha riguardato la fascia d'età compresa tra i 26 e i 35 anni e un altro terzo (33%) quella tra i 36 e 45 anni, entrambe in netta crescita rispetto all'anno precedente. Le informazioni raccolte con riferimento al numero dei figli e alle motivazioni del recesso confermano, peraltro, la persistenza di una maggiore difficoltà di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa nelle fasce d'età citate. Circa il 60% delle/dei lavoratrici/lavoratori interessati dalle convalide hanno un solo figlio (18.070 casi) o sono in attesa del primo figlio (3.071 casi). In altri 10.915 casi (pari ad un altro 30% del totale) si tratta di lavoratrici madri o lavoratori padri con due figli.

I dati INL ci permettono di aggiungere informazioni che arricchiscono il quadro del fenomeno, sia rispetto alle caratteristiche dei soggetti coinvolti, sia rispetto alle motivazioni che li hanno portati alla scelta di abbandonare il lavoro.

Si osserva l'esistenza di un rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio delle/dei lavoratrici madri/lavoratori padri. Quasi la metà (47% circa) delle convalide riguarda individui con un'anzianità di servizio fino a 3 anni (12.449 lavoratrici madri e 3.884 lavoratori padri). Un altro 40%, circa, coinvolge lavoratori con anzianità di servizio da 4 a 10 anni (11.323 lavoratrici madri e 2.680 lavoratori padri). Solo 10% la percentuale delle convalide riguardanti lavoratori con anzianità compresa tra gli 11 e i 15 anni, mentre risultano assolutamente irrisorie le percentuali dai 16 anni di servizio in poi.

La prevalenza dell'anzianità di servizio medio-bassa (fino a 10 anni) risulta confermata in tutte le aree geografiche, raggiungendo picchi del 95% del totale nelle regioni meridionali (rimangono comunque elevate, seppur inferiori, le incidenze nelle altre aree, con un 84% al Nord e un 89% al Centro Italia). Si denota, inoltre, una fortissima concentrazione, peraltro anche questa riscontrabile in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale, in termini di qualifiche professionali interessate: in oltre il 93% dei casi si tratta di madri/padri operai (17.109) e impiegati (15.541).

Riguardo alle ragioni che hanno condotto le lavoratrici madri, o i lavoratori padri, a rescindere il contratto di lavoro, le motivazioni fornite⁶³ con maggiore frequenza sono riconducibili alla *difficoltà di conciliare il lavoro con le esigenze di cura dei figli*. Hanno questa natura 13.854 cessazioni convalidate nel 2016, con un forte incremento rispetto alle stesse rilevate nel 2015 (oltre il 44% in più) e quasi tutte relative a lavoratrici madri (13.521, a fronte di 333 lavoratori padri).

Molto più equilibrata la distribuzione per genere dell'altra motivazione prevalente, *passaggio ad altra azienda*: ricorre in 10.586 casi di cui 5.096 relativi a lavoratrici madri e 5.490 relativi a lavoratori padri. Entrando nel dettaglio delle singole voci che afferiscono alla tipologia di motivazioni legate alla difficoltà di conciliazione, in 6.699 casi le lavoratrici madri (6.533) o i lavoratori padri (166) lamentano l'*assenza di parenti di supporto*. Il *mancato accoglimento al nido* è stato, nel 2016, causa di 5.655 dimissioni/risoluzioni convalidate di lavoratrici madri e 138 di lavoratori padri (per un totale di 5.793 casi). Hanno abbandonato il lavoro, nel 2016, 1.333 lavoratrici madri e 29 lavoratori padri per via dell'*elevata incidenza dei costi di assistenza del neonato* (es. asilo nido o baby sitter).

⁶² Del tutto trascurabile il dato relativo alle mancate convalide: solo 12 casi nel 2016 e 11 casi nel 2015. Mentre, però, nel 2015 nessuna convalida era stata rifiutata al Nord, nel 2016, dei 12 casi totali, se ne sono registrati 6 nelle regioni settentrionali.

⁶³ La procedura prevede l'utilizzo di una modulistica che indaga a fondo sulla volontà della lavoratrice (o del lavoratore) di dimettersi, entrando anche nel merito della condizione familiare e personale dei richiedenti, della possibilità di far affidamento su una rete familiare o istituzionale di supporto per la cura dei figli, ecc. Viene anche richiesto, tra l'altro, di segnalare l'eventuale ricorso, da parte del datore di lavoro, ad incentivi alle dimissioni, o il rifiuto a precedenti richieste di part-time o l'indisponibilità a concedere un orario di lavoro più flessibile.

Come già rilevato da altro tipo di analisi, anche questi dati testimoniano, quindi, di una situazione di disagio diffuso legato alla carenza di sufficienti servizi di supporto alla conciliazione (nella fattispecie servizi all'infanzia) in grado di sostenere lo sforzo dei lavoratori (in particolare delle lavoratrici) nella cura dei figli in assenza di una rete familiare di sostegno.

Significative anche le motivazioni riguardanti: la *mancata concessione del part time/orario flessibile/modifica turni di lavoro*, con cui hanno giustificato la scelta di rinunciare al lavoro 1.302 lavoratrici madri e 288 lavoratori padri; *l'organizzazione e le condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole*, adottata da 2.610 lavoratrici madri e solo 62 lavoratori padri; *il cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge*, ricorrente in 1.239 casi (1.044 dei quali relativi a lavoratrici, 195 a lavoratori). Il *mutamento della sede di lavoro* è stato, invece, all'origine di 401 cessazioni relative alle donne e 49 relative agli uomini.

Residuali, infine, le motivazioni afferenti al *mutamento delle condizioni di lavoro a seguito di trasferimento d'azienda* (96 casi e in diminuzione rispetto all'anno precedente) e al *mutamento delle mansioni* (175 casi). La caratterizzazione delle convalide rispetto al sistema produttivo, sia in termini di distribuzione settoriale, sia in termini di distribuzione rispetto alla tipologia d'impresa, non rivela particolari sorprese. Come prevedibile, infatti, si osserva una prevalenza delle cessazioni nei settori di attività economica a maggiore occupazione femminile (dato osservato già nel 2015), con un ulteriore aumento rispetto all'anno precedente. Nello specifico, 12.377 (pari al 35% del totale) convalide hanno riguardato il settore dei Servizi, 11.431 (corrispondenti al 33%) il Commercio e 5.824 (17%) l'Industria.

Altrettanto intuibile la concentrazione nelle imprese di minori dimensioni (micro e piccole imprese), già osservata, peraltro, anche l'anno precedente. Circa il 54% (pari a 18.848) delle cessazioni convalidate nel 2016 ha riguardato lavoratori impiegati in imprese fino a 15 dipendenti ed un altro 17% (pari a 5.985) ha interessato le imprese tra i 16 e i 50 dipendenti. Dato che mette in luce una maggiore difficoltà/indisponibilità delle imprese di piccole dimensioni, rispetto alle più grandi, a rispondere a quelle esigenze di flessibilità evidenziate nelle motivazioni fornite dalle/dai lavoratrici/lavoratori dimissionari (come part-time, orario flessibile, modifica dei turni, ecc.).

Non stupisce neanche la distribuzione territoriale osservata (nel 2016, come già nel 2015) che si presenta strettamente connessa ai differenti tassi di occupazione che caratterizzano le diverse macro-aree del Paese. Quasi due terzi (63%) delle convalide si concentrano nel Nord (pari a 21.926), mentre le dimissioni/risoluzioni convalidate nelle regioni del Centro sono risultate pari a 8.562 (oltre il 24% del totale) e il rimanente 13% nel Sud (4.515). La concentrazione nelle regioni settentrionali è ancora più forte nel caso delle dimissioni/risoluzioni riguardanti lavoratori padri: 5.461, delle 7.560 totali, sono state convalidate nel Nord del Paese, pari al 72% del dato complessivo. Il numero di convalide richieste (e ottenute) dai lavoratori padri nel Mezzogiorno resta, anche nel 2016, marginale rispetto al totale, ma con dato che è più che triplicato rispetto all'anno precedente: 215 convalide nel 2016 a fronte di 53 convalide nel 2015 (e di 14 nel 2014).

Un'ultima notazione riguarda la nazionalità dei lavoratori dimissionari. La stragrande maggioranza delle convalide ha interessato soggetti di nazionalità italiana (29.452, pari all'84% del totale). Il rimanente 16% si distribuisce in maniera quasi equanime tra (convalide riferite a) lavoratrici/lavoratori extracomunitari (2.994) e cittadini UE (2.557).

10. Sostegno alla genitorialità e all'occupazione: il caso delle famiglie adottive

Con il decreto legislativo 154/2013 (in attuazione della delega contenuta all'articolo 2 della legge 219/2012 "Disposizioni in materia di riconoscimento dei figli naturali") è stata portata a compimento una profonda modifica del diritto di famiglia, intervenendo su norme che si basavano principalmente su un modello di famiglia tradizionale, legittima e legale, quale unica tipologia di convivenza familiare prevista dal legislatore, e adeguandole al mutato contesto sociale. Conseguentemente è stato modificato l'assetto giuridico della filiazione ed eliminato qualsiasi riferimento lessicale che mettesse in evidenza una discriminazione *de facto*, personale e patrimoniale, tra i figli nati fuori dal matrimonio rispetto a quelli nati in costanza di matrimonio. È stato, infatti, introdotto nel decreto uno *status* giuridico unico della filiazione, a prescindere dalle circostanze che ne hanno determinato la nascita, che ha cancellato la distinzione fra figli "naturali", "legittimi" e "adottati", disponendone la sostituzione nel codice civile e negli altri testi di legge. Nello specifico, per quanto riguarda i figli che sono stati adottati, il decreto legislativo 154/2013 ne sancisce altresì l'estensione della parentela, rimuovendo la distinzione tra adozione legittimante ed adozione in casi particolari (ex art. 44 L. 184/1983)⁶⁴.

Tuttavia, il riconoscimento formale dello *status* giuridico della filiazione, non esaurisce le esigenze e i bisogni delle famiglie adottive in tema di genitorialità e lavoro. Persistono ancora, infatti, *caveat* nel sistema italiano giuridico (legislativo e amministrativo) che ostacolano il pieno riconoscimento dei diritti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità dei genitori adottivi. Ancora oggi, infatti, le necessità specifiche delle famiglie adottive non sono attualmente affrontate dal legislatore adeguatamente ed efficacemente anche sul tema dei diritti.

In Italia la maternità incide in modo fortemente negativo sull'occupazione femminile, facendo registrare fra le madri, senza inversione di tendenza, tassi molto elevati di inattività, mentre i tassi di occupazione femminile sono tra i più bassi in Europa. Questo quadro potrebbe essere ancora più sconcertante nel caso delle madri adottive, poiché affrontano una maternità molto complessa sul piano delle cure parentali a fronte, molto frequentemente, dell'accoglienza di bambini con un vissuto traumatico che può avere ripercussioni significative sul piano della salute, nella difficoltà di regolare i comportamenti ed emozioni, nella difficoltà sul piano dell'apprendimento e della concentrazione.

Per questi motivi, le madri adottive in particolare e i genitori adottivi in generale, possono essere maggiormente vincolate nelle loro scelte lavorative e di carriera che potrebbero essere subordinate alle necessità di cura di figli, che presentano disagi di tipo psicologico o fisico, ma che non sono ricompresi nelle more della Legge 104/92, articolo 3, comma 3, per cui è possibile usufruire alternativamente dei permessi nella misura di tre giorni mensili.

⁶⁴ L'articolo 44 della L. 183/1984, adozione in casi particolari, escludeva il sorgere del vincolo di parentela fra gli adottati e gli ascendenti. Con una interpretazione estensiva, il nuovo articolo 74 del C.C. considera che il vincolo di parentela si crei anche con riguardo ai figli adottivi. Infatti la normativa relativa all'adozione in "casi particolari" non prevedeva la costituzione di un reale rapporto di filiazione. Tuttavia "deve ritenersi che, ancorché la nuova disposizione preveda espressamente l'esclusione del vincolo di parentela solo con riguardo agli adottati maggiori di età, sia necessario procedere ad una interpretazione estensiva del testo della legge, stante la sostanziale identità, quanto agli effetti, della disciplina tra adozione dei maggiorenni e adozione in casi particolari. D'altronde, la contraria soluzione comporterebbe, a ben vedere, l'abrogazione del combinato disposto dell'art. 55, l. n. 184/1983 e delle norme del codice civile da esso richiamate, abrogazione di cui non vi è traccia nella legge che, se così interpretata, finirebbe per stravolgere gli effetti dell'adozione in casi particolari, che verrebbe sostanzialmente equiparata a quella ordinaria". (Sesta, 2013)

Il legislatore, effettivamente, sta progressivamente intervenendo per introdurre quelle modifiche normative che possano ridurre il divario fra i diritti nelle diverse tipologie di genitorialità. Il D.lgs 80/2015 (cd Jobs Act), ad esempio, in tema di tutela della maternità e della paternità, ha ampliato la platea dei beneficiari dell'indennità per il periodo di congedo di maternità delle donne che hanno adottato un figlio, estendendo i benefici delle lavoratrici dipendenti anche alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole. Prima di tale intervento, per queste categorie di lavoratrici, l'indennità di maternità era erogata per soli tre mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore e a condizione che non avesse superato i sei anni di età⁶⁵. Si è, così, cancellata una discriminazione lesiva del principio di trattamento delle lavoratrici con riguardo ai rapporti con i figli minori e all'esigenza della cura degli stessi. Infatti, è bene ricordare, che qualsiasi principio di discriminazione sulle lavoratrici madri ha, non solo un impatto sulla lavoratrice stessa, ma anche sul figlio che non potrà avere i suoi bisogni soddisfatti in maniera uguale ai suoi pari.

Analogamente, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'INPS è stato riconosciuto il diritto all'indennità di maternità per i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia⁶⁶, riconoscendo, anche in questo caso, il preminente interesse del minore, tutelandone non più solo i bisogni più propriamente fisiologici, ma anche le esigenze di carattere relazionale ed affettivo, collegate allo sviluppo della personalità.

Si ribadisce, così, il principio che l'astensione dal lavoro non deve essere necessariamente intesa come tutela della salute della madre, ma come sostegno ai genitori nella gestione della delicata fase dell'ingresso del minore nella sua nuova famiglia, a tutela del processo di formazione e crescita del bambino.

Tuttavia, sono ancora molti gli ostacoli sulla strada della tutela della maternità e della conciliazione della vita lavorativa e della vita privata di donne e uomini che sono o saranno genitori adottivi.

L'adozione nazionale e internazionale in Italia - alcuni dati

L'adozione in Italia è regolata dalla legge 184/1983 (come modificata dalla legge 478/1998 e 149/2001) e si configura come un potentissimo strumento trasformativo a favore dei bambini e delle bambine in stato di abbandono, garantendo loro il diritto ad avere una famiglia.

La coppia che dichiara la propria disponibilità ad adottare un bambino, attraverso l'adozione nazionale o internazionale, deve possedere determinati requisiti oggettivi, come l'essere uniti in matrimonio da almeno tre anni (nel corso dei quali non deve essere intercorsa separazione personale, nemmeno di fatto), oppure in alternativa aver maturato una convivenza di almeno tre anni poi conclusa con il matrimonio. Per quanto riguarda la differenza di età tra gli adottanti e il minore, la legge prevede che non debba essere inferiore ai 18 anni e superiore ai 45 anni. E' accertata anche la capacità economica di mantenere un minore. I requisiti psicosociali per la valutazione delle competenze genitoriali, riferibili alla capacità di occuparsi di un minore in stato di abbandono, sono di competenza dei Servizi sociali territoriali su incarico del Tribunale per i minorenni.

⁶⁵ D. Lgs. 151/2001, art. 67, comma 2.

⁶⁶ Con sentenza n. 257/2012 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 64, comma 2, del D.lgs 151/2001 come integrato dal richiamo al DM del 4 aprile 2002 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nella parte in cui riconosce alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, un'indennità di maternità per un periodo di tre mesi anziché di cinque mesi.

Con il messaggio n. 371 dell' 8 gennaio 2013 l'I.N.P.S ha recepito la decisione, riconoscendo la possibilità di richiedere l'estensione del periodo di congedo a tutti i rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o estinzione del diritto per prescrizione.

Tra il 2004 e il 2016, i principali paesi di accoglienza per l'adozione internazionale, hanno complessivamente accolto 355.306 minori (Selman 2017), di cui 41.202 giunti in Italia. L'Italia da moltissimi anni è il primo paese europeo per numero di adozioni internazionali realizzate e il secondo, nel mondo, dopo gli USA.

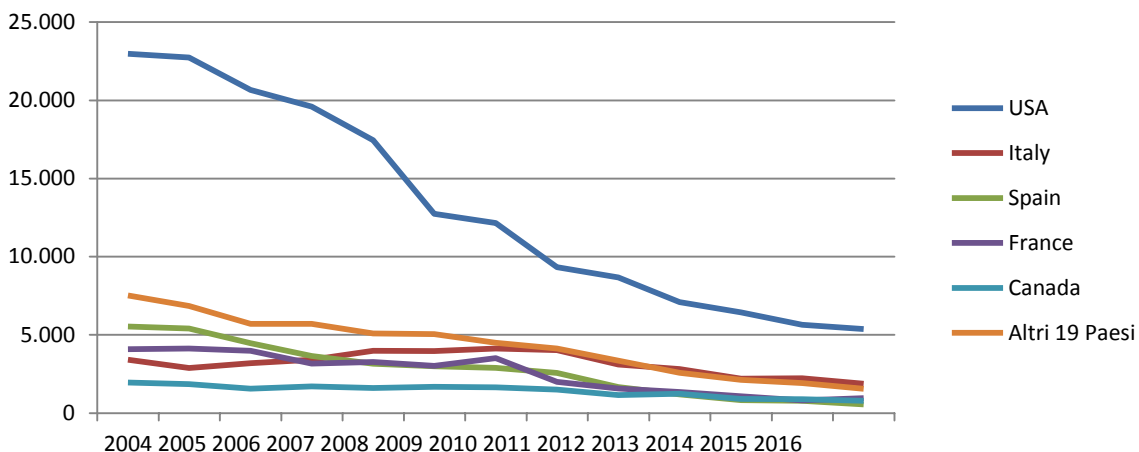
Tab. 1

PAESI	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2004-2016
USA	22.989	22.726	20.675	19.601	17.449	12.744	12.149	9.320	8.668	7.094	6.441	5.648	5.372	170.876
Italy	3.402	2.874	3.188	3.420	3.977	3.964	4.130	4.022	3.106	2.825	2.206	2.216	1.872	41.202
Spain	5.541	5.423	4.472	3.648	3.156	3.006	2.891	2.573	1.669	1.191	824	799	567	35.760
France	4.079	4.136	3.977	3.162	3.270	3.017	3.508	2.003	1.569	1.343	1.069	815	956	32.904
Canada	1.949	1.858	1.568	1.715	1.614	1.695	1.660	1.513	1.162	1.243	905	895	790	18.567
TOP FIVE	37.960	39.022	33.880	31.546	29.466	24.426	24.338	19.431	16.174	13.696	11.445	10.373	9.557	299.309
Altri 19 Paesi	7523	6843	5701	5698	5090	5047	4493	4121	3339	2568	2122	1907	1545	55.997
TOTAL	45.483	45.865	39.581	37.244	34.556	29.473	28.831	23.552	19.513	16.264	13.567	12.280	11.102	355.306

Elaborazione INAPP su dati Selman

Negli ultimi anni si è verificato un calo progressivo delle adozioni internazionali nel mondo⁶⁷ per cause multifattoriali. Anche in Italia il numero delle adozioni internazionali è gradualmente diminuito. Si stima che dal 2001, successivamente alla ratifica ed esecuzione della convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale (Aja 23 maggio 1993, ratificata in Italia con legge 31 dicembre 1998, n.476), siano 49.433 i minori accolti da famiglie italiane (2001-2017).

Fig.1 Trend adozioni internazionali nei 24 paesi di accoglienza dal 2004 al 2016.(v.a)



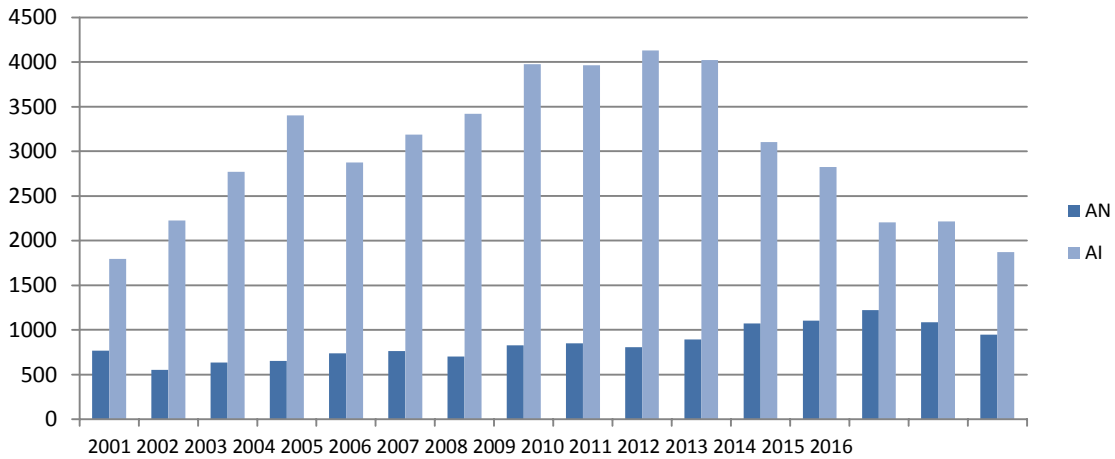
Elaborazione INAPP su dati Selman

Per ciò che riguarda le adozioni nazionali, invece, il trend è stabile da diversi anni con circa 1000 adozioni di minori italiani (nati in Italia) l'anno. I minori adottati dal 2011 al 2016 mediante l'istituto dell'adozione

⁶⁷ (-75% in generale, con punte di -90% in Spagna)

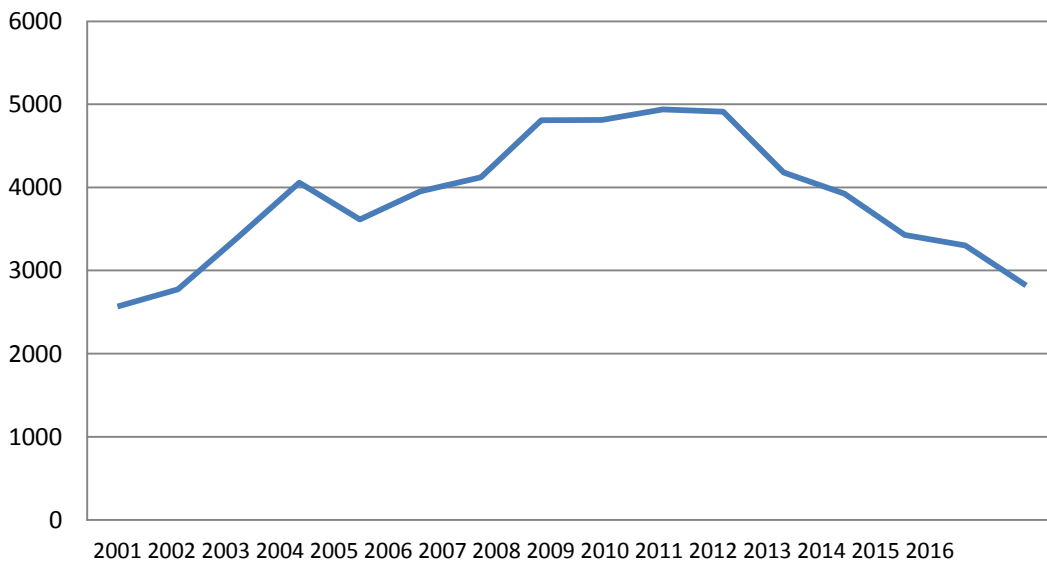
nazionale sono quasi 13.628 (2001-2016). Complessivamente il numero di adozioni realizzate in Italia (nazionali e internazionali) nel periodo compreso fra il 2001 e il 2016 sono state 63.061.

Fig.2 Numero di adozioni nazionali e internazionali in Italia dal 2001 al 2016. (v.a)



Elaborazione INAPP su dati Dipartimento giustizia minorile e di comunità - Sezione statistica

Fig. 3 Numero complessivo di adozioni in Italia (nazionali e internazionali) dal 2001 al 2016 (v.a)



Tab. 2 – Variazione % decremento adozioni internazionali

	2010 su 2004	2016 su 2010	2016 su 2004
USA	-47,2	-126,2	-327,9
Italy	21,4	-120,6	-81,7
Spain	-47,8	-409,9	-877,2
France	-14,0	-266,9	-326,7
Canada	-14,8	-110,1	-146,7
Altri 19 Paesi	-40,3	-190,8	-387,0
TOTAL	-36,6	-159,7	-309,7

Elaborazione INAPP su dati Selman

La tutela della maternità adottiva e le politiche di sostegno al reddito

Il congedo per malattia del figlio

Il Dlgs 151/2001, testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (a norma dell'articolo 15 della L. 53/2000) disciplina, all'articolo 47, l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del figlio, stabilendo che “entrambi i genitori alternativamente abbiano diritto ad astenersi dal lavoro per malattie del figlio di età non superiore a tre anni”, per tutti i periodi certificati come malattia dallo specialista pediatra appartenente a una struttura pubblica. Successivamente ciascun genitore, ha diritto di astenersi dal lavoro, alternativamente, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

L'articolo 50 del medesimo decreto, estende il congedo per malattia del bambino anche alle adozioni e agli affidamenti, elevando, in questo caso, al sesto anno di età il limite entro cui i genitori possono astenersi dal lavoro alternativamente, senza limiti temporali e senza retribuzione. Nello stesso articolo si sottolinea che dai sei agli otto anni d'età del bambino, in caso di malattia, entrambi i genitori hanno diritto alternativamente a soli cinque giorni di congedo l'anno, sempre non retribuiti e coperti da contributi figurativi.

Qualora però, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per malattia del bambino è fruibile esclusivamente nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore (art. 50, comma 3).

Ricapitolando: il congedo per malattia del bambino è fruibile senza limiti temporali se il bambino è adottato prima dei sei anni e entro il sesto anno di età. Se l'adozione avviene successivamente, e si ricorda che l'età media di ingresso nelle adozioni internazionali è proprio sei anni, l'astensione facoltativa dal lavoro dei genitori lavoratori è disciplinata in cinque giorni lavorativi all'anno, per tre anni dall'ingresso.

Si evidenzia, quindi, un disallineamento fra i diritti dei genitori adottivi e quelli non adottivi, e, parallelamente, fra i diritti stessi dei bambini a essere accuditi dai loro genitori (articolo 3 della

Convenzione di New York⁶⁸). Infatti, mentre i genitori non adottivi possono fruire del congedo per malattia del bambino senza limiti temporali nei primi tre anni di vita del proprio figlio, che, in questo caso inizia dal giorno uno di vita del bambino, i genitori adottivi non sempre possono disporre pienamente di questo congedo per tutto il tempo disponibile che è in quota ai genitori non adottivi. L'adozione, infatti, può avvenire in qualsiasi momento e se un bambino è adottato a 4/5 anni, ad esempio, il periodo entro cui disporre del congedo per malattia del bambino senza limiti temporali si riduce a uno spazio temporale di 1-2 anni.

Non solo. Ricordando, inoltre, che l'età media dei bambini che arrivano attraverso l'adozione internazionale è circa sei anni, è evidente che in tutti i casi in cui i bambini che sono stati adottati hanno più di sei anni⁶⁹, il genitore non potrà fruire del congedo per malattia del bambino senza limiti temporali, ma solo dei cinque giorni lavorativi all'anno fino ai dodici anni, perdendo in tal modo il diritto/dovere di assistere il figlio malato senza limite temporale.

Questa sperequazione è tanto più perniciosa se si tiene conto sia delle condizioni di vita dei minori prima dell'adozione e del conseguentemente bisogno di cure sia di tipo sanitario, sia nelle diverse aree di sviluppo, come la crescita fisica, l'autostima e la fiducia di sé, lo sviluppo cognitivo e il legame di attaccamento. Oltre a ciò, occorre tenere conto delle cosiddette adozioni di minori con *special needs*⁷⁰, ossia le adozioni di quei bambini che si trovano in situazioni di particolare necessità perché hanno subito dolorosi traumi, perché mostrano problemi di comportamento a causa di gravi maltrattamenti o abusi, o a causa delle condizioni di vita pre, peri e post natale, (iperattività, disturbi della condotta, ecc.), bambini con incapacità fisiche e/o cognitive di vario genere e, infine, minori adottati con fratelli e/o sorelle e i minori adottati di età superiore ai sette anni. Per i bambini con queste determinate caratteristiche occorre un sostegno maggiore, da parte della famiglia, per il buon inserimento, fase che presenta spesso fattori di criticità.

Se il minore adottato, quindi, ha un'età maggiore di sei anni al momento dell'ingresso in famiglia, vengono a mancare tutti quegli strumenti di tutela, come il congedo per malattia del bambino senza limiti temporali, che possono garantire ai genitori un maggiore impegno di cura per l'inserimento e l'integrazione del figlio nella famiglia e nella società.

Si interseca, nella questione dei congedi per malattia del bambino, un'altra questione relativa ai minori in collocamento provvisorio presso una famiglia che ha dato disponibilità all'adozione. Il decreto di collocamento provvisorio viene emesso dal Tribunale per i Minorenni di pertinenza, nell'esclusivo migliore interesse del minore quando si è in attesa della definizione del procedimento di accertamento dello stato di abbandono o del perfezionamento della sentenza di adottabilità (nei diversi gradi di giudizio), fino a quando la sentenza non passa in giudicato confermando l'adottabilità del minore. A questo punto termina il collocamento provvisorio e viene emesso, sempre dal Tribunale per i Minorenni, un decreto di affido pre-

⁶⁸ La Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza (20 novembre 1989) è stata ratificata dall'Italia con Legge n. 176/1991. L'articolo 3 della Convenzione specifica che "In tutte le decisioni relative ai fanciulli, di competenza delle istituzioni pubbliche o private di assistenza sociale, dei tribunali, delle autorità amministrative o degli organi legislativi, l'interesse superiore del fanciullo deve essere una considerazione preminente" inoltre al comma 2 si precisa che "Gli Stati parti si impegnano ad assicurare al fanciullo la protezione e le cure necessarie al suo benessere, in considerazione dei diritti e dei doveri dei suoi genitori, dei suoi tutori o di altre persone che hanno la sua responsabilità legale, e a tal fine essi adottano tutti i provvedimenti legislativi e amministrativi appropriati".

⁶⁹ Tra il 2012 e il 2017 sono stati adottati attraverso l'adozione internazionale 6160 minori fra i 5 e i 9 anni e 1524 con più di 10 anni per un totale di 7684 minori (Report statistico CAI 2016, elaborazione INAPP).

⁷⁰ Nel marzo 2018 la Commissione per le Adozioni Internazionali pubblica un Report trimestrale in cui mette in evidenza l'incidenza dei minori con *special needs* nella misura del 66,3% sul totale degli ingressi (Report marzo 2018). Si registra, inoltre, che in alcuni Paesi tutti gli ingressi (100% degli adottati) sono condizionati da bisogni speciali: Cina, Lituania, Polonia, Ucraina, Brasile, Moldavia e Taiwan. Alcuni di questi paesi (come la Russia, la Cina, la Polonia) sono fra i primi paesi di provenienza dei minori che sono stati adottati da coppie italiani negli anni 2016 e 2017.

adottivo⁷¹, durante il quale sarà monitorato dai servizi sociali il positivo inserimento del minore nella famiglia adottiva che si conclude con la pronuncia di adozione definitiva.

Mentre l'INPS, con specifiche circolari⁷², equipara l'istituto dell'adozione alle situazioni di affidamento preadottivo e di collocamento provvisorio per ciò che riguarda l'indennità di maternità (congedo di maternità) delle lavoratrici dipendenti e di quelle iscritte alla gestione separata dell'INPS (nella misura di cinque mesi nei casi di adozione, nazionale e internazionale, e affidamento pre-adoztivo; di tre mesi in caso di collocamento provvisorio o temporaneo), così non è in caso di congedo per malattia del bambino. In mancanza di circolari interpretative, infatti, il congedo per malattia del bambino nei casi di collocamento provvisorio, non è automaticamente acquisito dai datori di lavoro e dunque l'accesso dei lavoratori a questo beneficio è a macchia di leopardo e a discrezione di diversi uffici provinciali di INPS.

Tra le possibili Raccomandazioni, sarebbe auspicabile :

- prevedere il congedo per malattia del bambino senza limiti temporali per entrambi i genitori a prescindere dall'età di ingresso del minore che è stato adottato, fino ai quindici anni di età, per tre anni dall'ingresso;
- Prevedere il congedo per malattia del bambino nella misura di cinque giorni l'anno, per entrambi i genitori, a prescindere dall'età di ingresso del minore che è stato adottato, per cinque anni successivamente ai primi tre anni dall'ingresso, entro e non oltre i diciotto anni;
- Includere il collocamento provvisorio nelle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità che riguardano il congedo per malattia del bambino.

Il congedo parentale

Il congedo parentale è una misura facoltativa di tutela della genitorialità che, per le madri, interviene successivamente alla fine del congedo obbligatorio di maternità. Per i padri il congedo parentale si applica dopo il parto o dopo l'arrivo a casa se si tratta di un'adozione. L'obiettivo, anche nel caso del congedo parentale, è quello di assicurare ai minori cure parentali adeguate per assicurare adeguata protezione al minore. Le modalità con le quali è possibile usufruire dei congedi varia a seconda dell'inquadramento lavorativo (lavoratori dipendenti; autonomi; ecc.). Il congedo parentale è previsto per ciascun bambino presente in famiglia.

Il D.lgs 80/2015, in attuazione del Jobs Act, ha previsto un innalzamento dell'astensione facoltativa fino a dodici anni di vita del bambino (prima erano otto anni), e dodici anni dall'ingresso in famiglia, e non oltre i diciotto anni, nel caso di un'adozione. La madre lavoratrice dipendente può usufruire di sei mesi di congedo, continuativi o frazionati; il padre lavoratore dipendente sei mesi elevabili a sette, continuativi o frazionabili. I mesi diventano dieci se si tratta di un nucleo monogenitoriale.

Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata, e per le lavoratrici autonome, in caso di adozione e affidamento preadottivo, il congedo parentale è riconoscibile per massimo tre mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore.

L'indennità del congedo è pari al 30% della retribuzione del lavoratore o della lavoratrice ed è riconosciuta per un periodo massimo complessivo, per entrambi i genitori, di sei mesi. Tra i sei anni e gli otto anni del

⁷¹ Art. 22 comma 6 legge 184/1983 così come modificato dalla legge 149/2001.

⁷² INPS - Circolare n. 66/2018 "Indennità di maternità e paternità nei casi di adozione o affidamento preadottivo per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 335/1995: condizioni e modalità di fruizione a seguito delle modifiche introdotte dal decreto ministeriale 24 febbraio 2016. Istruzioni operative e contabili".

INPS - Circolare n. 16/2008 "Art. 2, commi 452-456, Legge 24 dicembre 2007 n. 244 (Finanziaria 2008). Congedo di maternità/paternità e congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti: sostituzione degli artt. 26, 31, 36 ed abrogazione degli artt. 27 e 37 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. della maternità/paternità)".

bambino (o sei/otto anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione) l'indennità è prevista solo nel caso che il reddito individuale del lavoratore o della lavoratrice sia inferiore a 2,5 volte la pensione minima Inps. Dopo gli otto anni di vita del bambino (o dopo otto anni dall'ingresso in famiglia) il congedo non è mai indennizzato.

Come si evince, il congedo parentale, così come modificato dal D.lgs 80/2015, equipara i diritti delle madri adottive e di quelle non adottive. Poiché però, la misura potrebbe essere eccessivamente svantaggiosa sotto il profilo economico, molte famiglie decidono di rinunciare al congedo parentale, preferendo la corresponsione di un voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o il pagamento diretto alla struttura scolastica prescelta dalla madre nella rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati (così come previsto dalla L. 92/2012)⁷³. I contributi sono erogati nella misura di 600€ mensili fino a un massimo di sei mesi.

Verosimilmente le famiglie adottive raramente avranno le condizioni di poter scegliere fra congedo parentale e servizi alternativi (voucher nidi o baby sitting), poiché i bambini in adozione internazionale hanno un'età media di sei anni al momento dell'ingresso in Italia e, dunque, sicuramente in ritardo rispetto alla possibilità di beneficiare del voucher nidi e/o con un profilo di non pertinenza per ciò che riguarda il servizio di voucher per il baby sitting, poiché è fortemente raccomandato alle famiglie che hanno adottato figli con disturbi legati alla sfera dell'attaccamento⁷⁴, di non moltiplicare le figure di accudimento.

Tuttavia occorre ridurre il divario fra i diritti tra le differenti genitorialità mettendo in campo benefit alternativi specificatamente ritagliati sulle esigenze delle famiglie adottive nel periodo successivo all'astensione obbligatoria di maternità.

Le famiglie adottive, invero, sono sottoposte a un cospicuo investimento per realizzare il progetto adottivo. Infatti, nel corso degli ultimi anni i costi dell'Adozione Internazionale sono andati progressivamente aumentando arrivando a cifre che vanno dai 25mila ai 50mila euro. La genitorialità adottiva, infatti, per ciò che riguarda l'adozione internazionale è l'unica forma di genitorialità ancora discriminata sotto il profilo delle spese da sostenere che sono a carico della coppia, ciò diversamente dalla genitorialità biologica e dalla genitorialità per PMA anche di tipo eterologa⁷⁵. I costi, però, non si esauriscono nell'iter procedurale ma si protraggono nella fase del post adozione a causa dell'innalzamento dell'età media dei bambini adottati e dell'alto numero di ingressi di bambini con bisogni speciali o particolari, per i quali sono enormemente cresciute le spese costanti negli anni per i diversi tipi di terapia riabilitativa cui le famiglie devono sottoporre i figli gravemente provati dall'istituzionalizzazione o da situazioni ambientali e sociali precedenti all'adozione che ne hanno compromesso lo sviluppo evolutivo.

Alla luce di ciò, nelle more della L. 92/2012, articolo 4, comma 24, lettera b), che ha introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 (e poi con le leggi di Stabilità fino al 2018) il contributo per i servizi di baby sitting o di asilo nido in alternativa al congedo parentale, è opportuno individuare un voucher dedicato alla genitorialità adottiva da utilizzare per i servizi di riabilitazione psicologica per recuperare lo

⁷³ La L. 92/2012, articolo 4, comma 24, lettera b) ha introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 il contributo per i servizi di baby sitting o di asilo nido in alternativa al congedo parentale. Successivamente tale sperimentazione è stata estesa anche alle lavoratrici autonome o iscritte alla gestione separata dell'INPS e prorogato, con le Leggi di Stabilità, fino al 2018.

Da gennaio 2018 il voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting è rinominato "contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting" e viene erogato secondo le modalità previste per il Libretto Famiglia.

⁷⁴ La teoria dell'attaccamento è stata formulata negli anni '50 da Bowlby (1989), il quale ha verificato che le prime interazioni affettive importanti, continuative e durature, con i caregiver condizionano i Modelli Operativi Interni (MOI) dei bambini, ossia le rappresentazioni mentali che il bambino si fa della realtà esterna. Alla luce della teoria di attaccamento è stato messo in evidenza anche il ruolo della sicurezza delle madri adottive nell'influenzare, revisionandoli, i MOI dei bambini cosiddetti late-adopted. Molti bambini istituzionalizzati, anche molto precocemente, hanno infatti vissuto una rottura dei propri legami affettivi o hanno vissuto modalità di accudimento fortemente disfunzionali prima dell'adozione.

⁷⁵ Il 18 marzo 2017 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) del 12 gennaio 2017 con i nuovi Livelli essenziali di assistenza (LEA) che sostituisce il DPCM 29 novembre 2001. I LEA sono prestazioni e servizi che il Servizio Sanitario Nazionale è tenuto a fornire a tutti i cittadini, gratuitamente o dietro pagamento di una quota di partecipazione (ticket). Nei nuovi LEA è stata inserita anche la PMA con lo scopo di rendere omogenea la fecondazione assistita sul territorio nazionale. Le spese connesse alle prestazioni di raccolta, conservazione e distribuzione di cellule riproduttive finalizzate alla PMA eterologa, è previsto un contributo il cui importo è fissato dalle singole Regioni.

sviluppo evolutivo dei bambini e dei ragazzi o per i servizi di potenziamento dell'inclusione scolastica per questa tipologia di alunni. Infatti gli alunni che sono stati adottati, a causa del loro vissuto preadottivo, presentano alcune aree critiche a scuola come una percentuale di Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) superiore a quella mediamente presente tra i coetanei non adottati⁷⁶; la necessità di tempi medio-lunghi per acquisire modalità di relazione adeguate, imparando a riconoscere ed esprimere correttamente le proprie emozioni. Si tratta di un percorso impegnativo che deve essere tenuto nella giusta considerazione, soprattutto per quei bambini che sono adottati in età scolare ed iniziano il loro percorso scolastico⁷⁷ quasi in concomitanza con l'inserimento nella nuova famiglia.

Sarebbe quindi raccomandabile, individuare un voucher dedicato alla genitorialità adottiva, da utilizzare nei servizi riabilitativi psicologici e/o servizi di potenziamento dell'inclusione scolastica, quale contributo alternativo ai servizi di baby sitting o di asilo nido e al congedo parentale, da utilizzare secondo le stesse modalità e tempi dei servizi alternativi già normati.

Il Codice Fiscale provvisorio

L'adozione nazionale ha un iter piuttosto frastagliato e dai tempi incerti. Il Tribunale dei minori può individuare una famiglia che accolga il minore (nato da una madre che non ha voluto essere nominata o tolto alla custodia della sua famiglia di origine a seguito di un'indagine dei servizi sociali) anche prima che la sentenza di adottabilità sia divenuta definitiva, oppure nel corso della procedura di adottabilità prima ancora della pronuncia della sentenza⁷⁸ (cd collocamento provvisorio o temporaneo - art. 10, comma 3, legge 4 maggio 1983, n. 184 -, nel quale il minore è sotto la responsabilità di un giudice tutelare presso il quale ha la residenza ma è domiciliato presso gli aspiranti genitori adottivi), per rispondere al supremo interesse del minore di vivere prioritariamente in una famiglia. La famiglia di origine (genitori o parenti fino al quarto grado) può ricorrere in Appello e successivamente in Cassazione, contro il provvedimento di adottabilità. I tempi diventano dunque molto estesi e incerti. Il periodo di incertezza viene denominato "collocamento a rischio giuridico". Al termine di questa fase inizia un anno di affidamento preadottivo - art. 22, comma 6, legge n. 184 del 1983 - che, se verrà valutato il positivo inserimento del minore nella sua nuova famiglia, si concluderà con la sentenza definitiva di adozione, in cui il minore acquisisce il cognome della coppia adottante e, di conseguenza, viene emesso un nuovo codice fiscale. Durante il lungo e incerto periodo del collocamento provvisorio e dell'affido preadottivo, soprattutto se a rischio giuridico, il minore, dunque, non ha ancora acquisito il cognome degli aspiranti genitori adottivi e ha perciò mantenuto il codice fiscale nativo. Tuttavia in questa fase delicata è prioritario evitare la rintracciabilità dei minori e mantenere riservata la loro identità originaria. Per questo motivo gli aspiranti genitori adottivi non possono utilizzare i

⁷⁶ In uno studio italiano (Chistolini 2010) si citano alcuni studi su questo tema "Verhulst, Althaus, Verluis-den Bieman (1990) riportano un'incidenza di DSA superiore alla norma per i bambini adottati, con il 13,2% degli stessi contro il 4,4% di gli biologici, iscritto a scuole speciali. L'Istituto degli Innocenti (2003) ha pubblicato uno studio da cui emerge che i problemi più frequentemente osservati dagli insegnanti riguardano il comportamento e non l'apprendimento vero e proprio. In uno studio effettuato dal CIAI (Chistolini 2006), condotto su soggetti adottivi adulti è risultato che il 29,6% ha subito una bocciatura a scuola contro una media nazionale dello 0,2% nella scuola primaria, il 2,3% nella secondaria e il 6,9% nella secondaria di secondo grado".

⁷⁷ Non è un caso infatti che nel 2014 il MIUR abbia varato le Linee di Indirizzo per il diritto allo studio degli alunni adottati, fortemente volute dalle associazioni famigliari di settore (Coordinamento CARE), proprio al fine di fornire alle scuole strategie efficaci per la buona inclusione degli alunni adottati.

⁷⁸ La scelta del tribunale può avvenire per diversi motivi, fra questi: perché sussistono gravi elementi prognostici sfavorevoli relativi al recupero della capacità genitoriale della famiglia d'origine del minore e/o per mancanza di risorse sostitutive nella famiglia allargata; perché il minore ha già subito una lunga istituzionalizzazione o è reduce da uno o più affidamenti non andati a buon fine; perché il tribunale ritiene estremamente probabile una conferma della sentenza di adottabilità di primo grado; ecc. (Relazione sullo stato di attuazione della legge recante modifiche alla disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori, nonché al titolo VIII del libro primo del codice civile - aggiornata al 31 dicembre 2015 con dati riferiti agli anni 2016 e 2017 - articolo 39 della legge 28 marzo 2001, n. 149 - presentata dal ministro della giustizia (Orlando) e dal ministro del lavoro e delle politiche sociali (Poletti). Comunicata alla presidenza il 10 gennaio 2018).

dati anagrafici e il relativo codice fiscale dei minori per fugare qualsiasi rischio di identificazione e individuazione dei bambini. Questo divieto, però, dà origine a diverse criticità per gli aspiranti genitori, alcune delle quali impediscono di esercitare alcuni diritti fondamentali.

Senza la possibilità di utilizzare i dati anagrafici e il codice fiscale dei minori, non è possibile ad esempio iscrivere il bambino al servizio sanitario nazionale per la scelta del pediatra, non è possibile usufruire, senza il pericolo di essere rintracciato, dei servizi sociosanitari di cui ha diritto⁷⁹. Non è poi possibile fare richiesta del congedo per maternità, non solo necessario per facilitare la costruzione dei legami di attaccamento tra minore e nuova famiglia, ma creando, di fatto, un vulnus a causa delle tipologie di genitorialità. Infatti, le domande relative al congedo di maternità (o paternità), obbligatoria e facoltativa (congedo parentale compreso quello ad ore), la domanda degli assegni familiari o dell'assegno di natalità o premio alla nascita (cd bonus bebè⁸⁰ e bonus mamma domani⁸¹) e qualsiasi altra richiesta di prestazione riguardante il sostegno al reddito, devono essere presentate ad INPS telematicamente o a mezzo contact center integrato o ancora attraverso i servizi telematici dei patronati (collegati comunque al servizio telematico INPS), inserendo, tra i dati, il codice fiscale dei genitori e quello del figlio.

Qualora il codice del figlio, rilasciato dall'Agenzia delle Entrate, sia quello originario, quindi contenente i dati sensibili del minore in collocamento provvisorio o affido pre-adoattivo, non potrà essere utilizzato nelle diverse richieste telematiche da avanzare a INPS a meno di non danneggiare gravemente la protezione dei dati (e solo dopo esplicito consenso del tutore legale del minore). Infatti spesso i documenti relativi ad adozione ed affidamento, sono riservati e spesso secretati. I genitori lavoratori, per esercitare i loro diritti, dovranno consegnare i documenti riservati al patronato o inserirli telematicamente sul portale INPS (con la conseguenza che saranno accessibili informazioni riservate nella catena procedurale).

In alcuni territori, poiché le procedure sono a macchia di leopardo, su autorizzazione del Tribunale dei Minori può essere emesso per il minore in collocamento provvisorio un nuovo codice fiscale (fittizio), però non registrato all'anagrafe tributaria. Il nuovo codice fiscale è calcolato a partire dai dati reali del minore ma utilizzando il cognome dei futuri genitori adottivi⁸². Sebbene il nuovo codice fiscale sia formalmente corretto, tuttavia non potrà essere utilizzato per le procedure telematiche nel portale di INPS poiché non esiste presso l'Agenzia delle Entrate.

La stessa criticità si rileva anche per quei casi in cui è emesso un codice fiscale fittizio di tipo numerico, come per le persone richiedenti protezione internazionale, e per quei codici fiscali fittizi che contengono delle lettere convenzionali.

Tuttavia, nell'ampia variabilità che è sottesa alla procedura adottiva, può accadere che il minore in collocamento obbligatorio o in affido preadottivo non porti con sé un codice fiscale, ad esempio per l'elevata incertezza del procedimento di accertamento dello stato di abbandono o del perfezionamento

⁷⁹ Per quel che riguarda questi ambiti, è stata, finora, risolta solo la problematica dell'iscrizione a scuola attraverso un intervento del Coordinamento Care (Coordinamento di associazioni di famiglie adottive) che ha portato all'inserimento nelle Linee di indirizzo per fil diritto allo studio degli alunni adottati precedentemente citate (pubblicate dal MIUR il 18 dicembre 2014) di precise indicazioni in merito (l'alunna/o viene iscritto a scuola non utilizzando la piattaforma online, ma direttamente in segreteria, utilizzando il cognome della famiglia adottante. La documentazione originaria rimane secretata e nelle mani del Dirigente).

⁸⁰ Il Bonus Bebè, erogato da INPS su richiesta dei genitori, spetta per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 e dura fino al terzo anno di vita del bambino o tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia. L'importo riconosciuto è di 80€ mensili per ISEE non superiori a 25.000€ annui e 160€ mensili per ISEE non superiori a 7.000€ annui.

La legge di bilancio ha prorogato per il 2018 per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 e fino al primo anno di età o nel primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione.

⁸¹ Il Bonus Mamma domani decorre dal 1° gennaio 2017 ed è un premio alla nascita o all'adozione di minore dell'importo di 800 €, erogato a prescindere dal reddito familiare prima della nascita del bambino per sostenerne i costi preliminari. E' corrisposto da INPS in un'unica soluzione, su domanda della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

⁸² In questo caso, verrà emesso un codice fiscale definitivo disgiunto dal precedente non appena la sentenza di adozione passerà in giudicato.

della sentenza di adottabilità del minore, oppure, perché il minore è figlio di cittadini extracomunitari con il permesso di soggiorno scaduto.

In termini di raccomandazioni, sarebbe auspicabile:

- l'estensione di una Circolare INPS che contemperi il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di presentare telematicamente le domande relative al congedo di maternità (o paternità), obbligatoria e facoltativa e qualsiasi altra richiesta di prestazione riguardante il sostegno al reddito o incentivi e "bonus" correlati alle politiche familiari, e le esigenze di riservatezza del minore in affido preadottivo o collocamento provvisorio;
- dotare il minore stesso di un codice fiscale provvisorio, che consenta il pieno e non difficoltoso accesso alle prestazioni sanitarie e dell'INPS.

Maternità e paternità viaggi adottivi

In Italia l'adozione internazionale ha una procedura intermediata da un Ente Autorizzato⁸³ a cui la coppia adottante conferisce un incarico successivamente aver ottenuto dal Tribunale dei minori il decreto di idoneità all'adozione internazionale. L'Ente Autorizzato cura per conto della coppia la procedura di adozione e svolge tutte le pratiche burocratiche e gli adempimenti amministrativi nel paese estero prescelto. Una volta accettata la proposta di abbinamento dal paese estero la coppia può partire per incontrare il proprio figlio e concludere l'iter procedurale (giudiziario o amministrativo) presso la competente Autorità straniera. Sia il numero dei viaggi sia la permanenza nel paese straniero varia da paese a paese e sono molto differenti. A titolo di esempio: il Brasile prevede un solo viaggio della durata di due mesi; in Federazione Russa vanno programmati tre viaggi della durata di sette/quindici giorni; in Polonia i viaggi sono due della durata di 5/7 giorni il primo e tre settimane il secondo; un solo viaggio ma anche fino a dieci mesi se si vuole adottare in Kenya.

La normativa sul congedo di maternità⁸⁴ disciplina anche l'adozione internazionale. La lavoratrice dipendente ha diritto all'astensione dal lavoro, dal momento dell'ingresso del minore in Italia⁸⁵, per un periodo di cinque mesi e un giorno. Ciò prescinde dall'età del minore all'ingresso⁸⁶. La lavoratrice può utilizzare il periodo di congedo anche prima dell'ingresso del minore, durante il periodo di permanenza all'estero per perfezionare le procedure adottive. Tuttavia la durata massima complessiva del congedo resta confermata in cinque mesi e un giorno.

Il periodo di permanenza all'estero può essere coperto anche con il congedo non indennizzato e non retribuito (art. 26 e 31 DLgs n. 151/2001) in modo da riservare il congedo di maternità (indennizzato e retribuito) per il periodo successivo all'ingresso del minore in Italia. Tale congedo, che può essere richiesto da entrambi i genitori adottivi dipendenti, può avere la corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero che sarà certificato dall'Ente Autorizzato.

Anche nel caso di una adozione nazionale il congedo di maternità potrà essere fruito per cinque mesi e un giorno a partire dall'ingresso in famiglia. Tuttavia, diversamente dall'adozione internazionale, il congedo non può essere utilizzato precedentemente all'ingresso del bambino in famiglia, nonostante anche nel caso

⁸³ La legge 476/98 ha reso obbligatorio l'intervento dell'ente autorizzato in tutte le procedure di adozione internazionale. Nell'albo degli enti autorizzati sono presenti 65 enti che operano in 144 Paesi (al gennaio 2012).

⁸⁴ Artt. 26, 27, 31 T.U. 151/2001; art. 2, commi 452 e 453, legge Finanziaria per il 2008 in vigore dal 1° gennaio 2008.

⁸⁵ A riguardo fa fede la data dell'autorizzazione all'ingresso ed alla residenza permanente in Italia rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali.

⁸⁶ L'astensione dal lavoro spetta per l'intero periodo anche nell'ipotesi in cui il minore raggiunga la maggiore età durante la fruizione dello stesso.

dell'adozione nazionale, specialmente se avviene fuori dalla propria provincia o regione di residenza, devono essere previsti lunghi periodi di avvicinamento, soprattutto se il bambino è già grandicello.

Nel caso dell'adozione nazionale, dunque, il periodo di avvicinamento, che può durare a lungo, non è disciplinato dalla normativa e i lavoratori dovranno utilizzare ferie, recuperi, riposi compensativi, ecc.

In ogni caso è proprio la procedura adottiva che obbliga i futuri genitori adottivi, entrambi, ad assentarsi per lunghi periodi dal proprio luogo di lavoro per portare a termine l'adozione. La presenza di entrambi i genitori si rende necessaria proprio perché l'incontro col minore, futuro figlio, è una fase estremamente delicata per la strutturazione della relazione genitoriale e i primi legami di attaccamento. Diventa, quindi, molto difficoltoso conciliare i diritti e i doveri dei lavoratori con le complesse e lunghe procedure adottive, nazionali e internazionali. In sostanza, le procedure relative all'adozione chiedono a entrambi i futuri genitori estrema disponibilità, tempi flessibili e capacità di accoglienza, tuttavia la normativa vigente né lo favorisce né lo prevede. La normativa sul congedo di maternità, infatti, è specificatamente ritagliata sulle necessità ed esigenze della madre partoriente (*a imitatio naturae*) e che non può essere piegata all'estrema variabilità richiesta dall'iter adottivo. Infatti, le madri adottive non hanno l'obbligo di usufruire del congedo di maternità ma hanno la facoltà di avvalersene, poiché non vi è nessuna necessità di recupero nella fase post partum.

La genitorialità adottiva si iscrive nell'orizzonte della generatività sociale e assume, quindi, una valenza fondamentale per garantire l'esigibilità del diritto alla famiglia di quei bambini che ne sono privi (la L. 149/2001, che ha novellato la L. 184/83, è stata rinominata "Diritto del minore a una famiglia"), oppure quando l'ambiente familiare di origine sia irrimediabilmente inidoneo. Lo Stato, dunque, nell'interesse del minore ha l'obbligo di rendere esigibile questo diritto fondamentale impegnando il proprio sistema di welfare e mettendo in campo gli strumenti legislativi e le misure dedicate che ne tutelino l'esercizio. Conseguentemente è fondamentale rimuovere tutti gli ostacoli procedurali nella disciplina del congedo di maternità che pregiudichino o rendano insicuro o incerto l'iter per l'adozione di un minore.

In termini di raccomandazione di policy sarebbe auspicabile prevedere per la genitorialità adottiva uno specifico congedo – indennizzato e retribuito – a tutela e sostegno della maternità e della paternità adottivi per i lavoratori dipendenti pubblici e privati a copertura dei periodi di astensione dal lavoro di entrambi i genitori nelle fasi di avvicinamento al minore sia in Italia sia all'estero.

11. Gender budgeting: la sperimentazione della Ragioneria generale dello Stato

"Il gender budgeting non è un approccio speciale al bilancio o addirittura un add-on per il budget. Il gender budgeting è un approccio al bilancio che può migliorarlo, quando le politiche fiscali e le procedure amministrative sono strutturate per affrontare la disuguaglianza di genere e le esigenze di sviluppo delle donne. Se fatto correttamente, si può dire che il bilancio di genere è un buon bilancio " (Stotsky, 2016).

Il gender budgeting, in un'ottica specifica di osservazione di entrate e spese di risorse pubbliche, può essere considerato uno strumento strategico per il conseguimento dell'obiettivo 'uguaglianza tra donne e uomini'. Lo stesso Consiglio d'Europa lo definisce come una "valutazione basata sul genere dei bilanci che comprende una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio e la ristrutturazione delle entrate e delle spese al fine di promuovere l'uguaglianza di genere". Ciò avviene promuovendo la responsabilità e la trasparenza nella pianificazione fiscale, aumentando la partecipazione sensibile al genere nella procedura di bilancio, ad esempio adottando misure per coinvolgere ugualmente donne e uomini nella preparazione del bilancio e, ovviamente, promuovendo l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne.

A livello internazionale il primo paese a sperimentare il gender budgeting è stato l'Australia nel 1984. L'approccio sviluppato in Australia, consiste nella redazione di un documento di analisi della spesa o di singoli programmi in ottica di genere. Tale approccio, richiede innanzitutto lo sforzo iniziale di classificazione delle spese pubbliche a seconda che esse siano destinate direttamente alle donne, a iniziative di pari opportunità nel settore dell'impiego pubblico (ad esempio, congedi parentali, formazione specifica, ecc.) o che, pur riguardando la messa a disposizione della comunità di beni e servizi, non abbiano un diretto riferimento al genere. Successivamente, si utilizzano strumenti di analisi disaggregata della spesa per valutare l'impatto di genere di ognuna delle tre categorie, facendo confluire i risultati, nella forma di indicatori specifici, in un documento di sintesi, dopo la descrizione degli obiettivi dell'Amministrazione del programma esaminato, delle risorse allocate e delle problematiche di genere esistenti. Il documento deve contenere la specifica delle eventuali modifiche suggerite dall'analisi dei risultati delle entrate, efficacia della produzione di servizi pubblici. Infine, si identificano gli squilibri di genere (tra individui e famiglie, a carattere economico e sociale, sul piano del lavoro pagato e non pagato) e le necessarie modifiche di bilancio e di policy, volte a superarli.

Successivamente altri paesi hanno promosso ed utilizzato tale strumento, tra i più attivi si possono citare: il Sudafrica, il Canada, la Gran Bretagna, la Francia, Israele, la Svizzera, la Norvegia, la Svezia e la Danimarca.

L'importanza e l'efficacia di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino 1995), nella "Beijing Platform for Action" infatti si afferma che il bilancio di genere rappresenta un'azione utile per la promozione ed attuazione del principio del gender mainstreaming, che ricordiamo essere la strategia che mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi in quanto prevede che, prima che le decisioni siano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini. È quindi una strategia che mira alla qualità delle politiche e sposta l'attenzione dalle donne a tutte le componenti della società. L'Unione Europea ha recepito le indicazioni e la prospettiva della Conferenza di Pechino ed in particolare dal 2001 ha iniziato ad impegnarsi nella diffusione e promozione del bilancio di genere, inserendo tale strumento in un

più ampio quadro di iniziative per le pari opportunità. Nel 2003 è stata presentata al Parlamento Europeo, dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, una relazione e una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere ("Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere").

In Italia, a differenza degli altri paesi dove le iniziative di gender budgeting sono state realizzate a livello nazionale, le prime sperimentazioni in bilancio di genere sono partite dagli enti locali, soprattutto dalle Province e dai Comuni, come conseguenza in parte dell'impianto legislativo italiano. In ordine cronologico i primi progetti in tema di bilancio di genere risalgono al 2001 e sono stati realizzati in Emilia Romagna, a livello regionale e nella provincia di Modena. Nel 2002 le Province di Modena, Siena e Genova si sono impegnate in maniera più sistematica nella redazione del bilancio di genere e hanno siglato un protocollo d'intesa con l'obiettivo di promuovere e sviluppare il gender budgeting in Italia e di costruire una rete per lo scambio di buone prassi in materia.

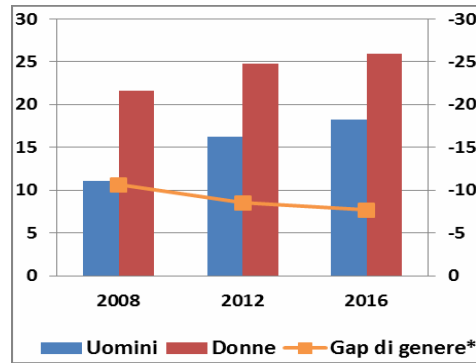
In Italia, in base all'articolo 38/septies della Legge 196 del 31 dicembre 2009 l'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 relativo al completamento della riforma del bilancio - successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016 n. 163, è stata disposta la sperimentazione di un bilancio di genere avente per oggetto il conto del bilancio dello Stato per l'esercizio 2016, da attuarsi secondo le linee guida della Circolare della ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 5 luglio 2017.

Prima sperimentazione – Bilancio di genere 2016

Il bilancio di genere ha lo scopo di valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. Questa valutazione avviene attraverso l'analisi degli indicatori che sottolineano i divari di genere nell'economia e nella società e analizzando gli indicatori relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato. Questa valutazione tiene anche conto dell'impatto delle politiche tributarie e delle specifiche agevolazioni fiscali e dell'indicazione da parte delle amministrazioni competenti delle azioni intraprese nel corso del 2016 allo scopo di incidere sulle disuguaglianze di genere. Per una appropriata valutazione è necessaria una riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato. Tutto questo, senza dimenticare che la sperimentazione del gender budgeting in Italia si inserisce in un contesto in cui i divari di genere sono ancora ampi, nonostante gli interventi normativi sopra citati.

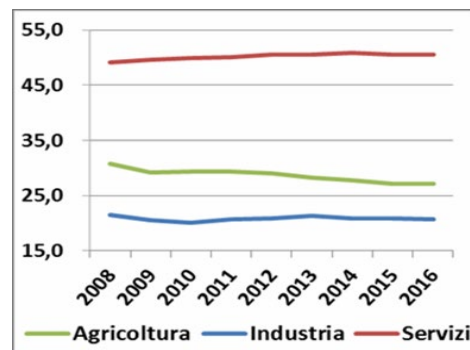
Per quanto riguarda l'analisi per individuare i divari di genere nell'economia e nella società, gli indicatori presi a riferimento tentano di mettere a fuoco le diverse caratteristiche e i diversi comportamenti di uomini e donne rispetto alla molteplicità di fenomeni economici e sociali, con dati quanto più recenti e in serie storica:

- il mercato del lavoro (7 indicatori): persistono notevoli differenze di genere in termini di accesso, permanenza e prospettive di carriera; nonostante l'occupazione femminile sia aumentata, resta comunque bassa rispetto agli altri paesi e troppo saldamente correlata alla decisione di avere o meno figli;



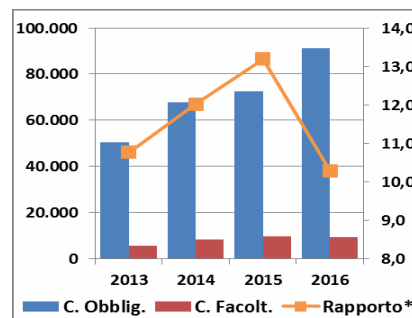
Tasso di mancata occupazione, per genere.

(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

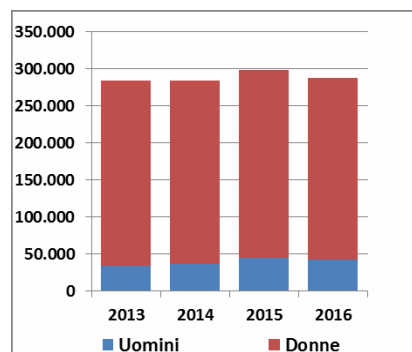


Tasso di femminilizzazione totale (TFT) per settore economico

- la conciliazione tra vita privata e vita professionale (4 indicatori): emerge una profonda trasformazione della famiglia e del mercato del lavoro, ciò nonostante la ripartizione dei compiti domestici e di cura all'interno della famiglia è ancora troppo legata al contributo delle donne;

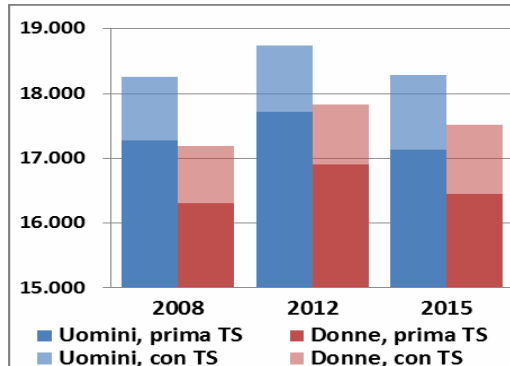


Numero dei beneficiari del congedo obbligatorio e facoltativo per padri.

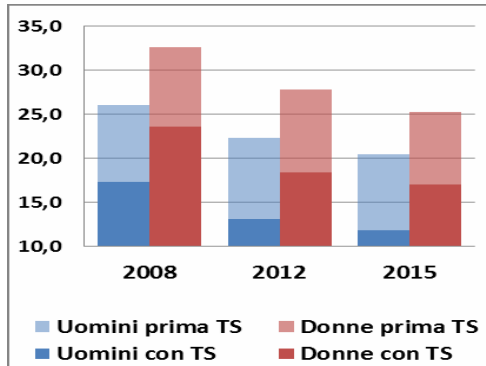


Numero dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino, per genere.

- la tutela del lavoro, previdenza e assistenza (3 indicatori): nonostante i trasferimenti sociali, il reddito disponibile per le donne risulta essere sempre basso a fronte di un altro rischio di povertà. In questo ambito, i single con figli a carico risultano essere la categoria più fragile (37% di rischio di povertà nel 2015 contro il 23% delle coppie con figli a carico e il 13% delle coppie senza figli);

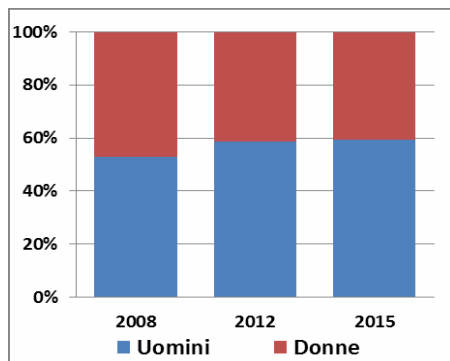


Reddito equivalente disponibile medio per genere, prima e dopo i trasferimenti sociali (TS)

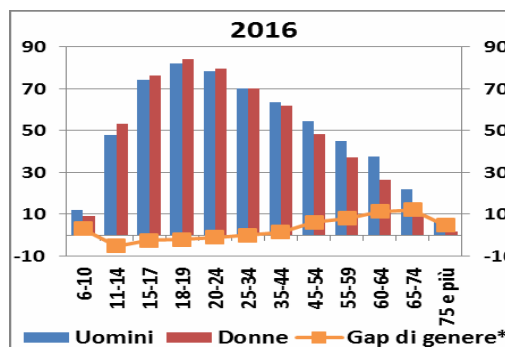


Tasso di rischio di povertà degli ultrasessantacinquenni per genere, prima e dopo i trasferimenti sociali (TS)

- l'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere (5 indicatori): le donne hanno una minore attitudine rispetto agli uomini a laurearsi nelle facoltà scientifiche, mentre gli uomini hanno maggiore propensione ad abbandonare precocemente il sistema di istruzione e formazione;

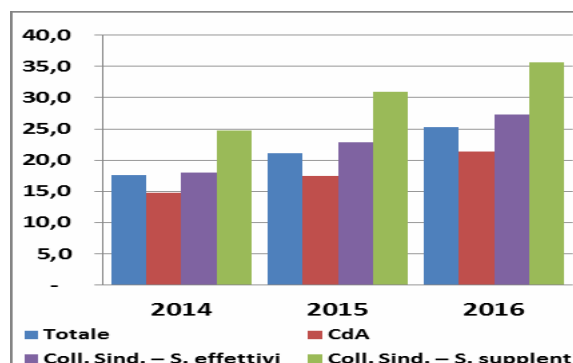


Percentuale dei laureati nell'area STEM (Science, Technology, Engineering, Math) per genere.

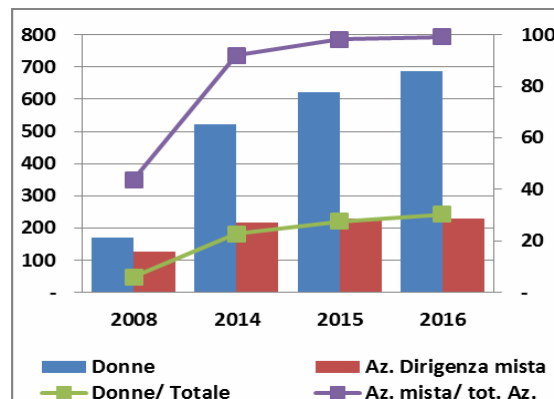


Persone che utilizzano internet tutti i giorni per genere. Valori percentuali.

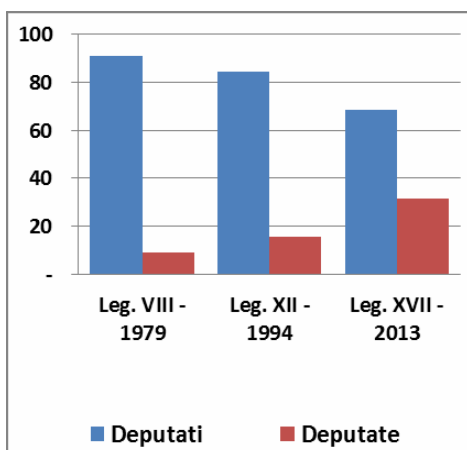
- la partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi (6 indicatori): nonostante numerosi interventi, anche normativi, la partecipazione/presenza delle donne nelle posizioni apicali tanto nel pubblico quanto nel privato, e la partecipazione attiva alla vita politica, persiste e risulta quindi molto limitata;



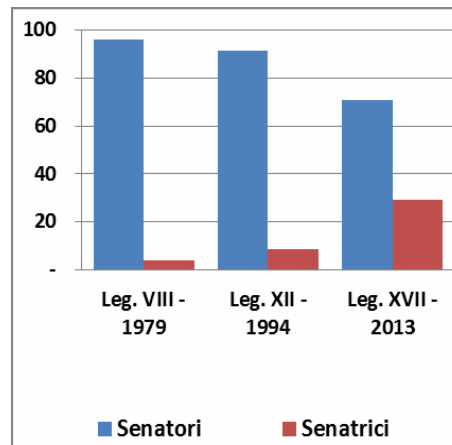
Quota di donne negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate da Pubbliche Amministrazioni in Italia.



Numero di donne nei Consigli di Amministrazione delle S.p.A. italiane e numero di aziende con dirigenza mista uomo – donna.

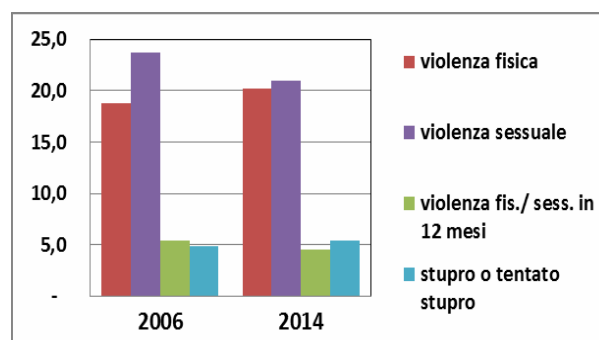


Eletti alla Camera dei Deputati, per genere



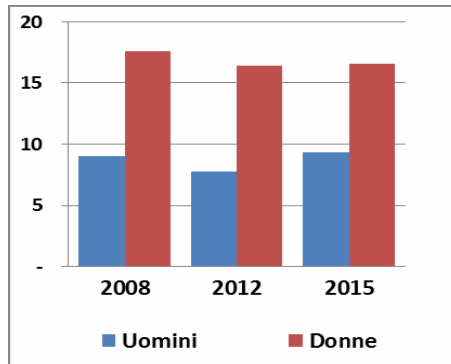
Eletti al Senato della Repubblica, per genere

- il contrasto alla violenza di genere (3 indicatori): la diminuzione degli atti di violenza di genere è stata modesta negli ultimi anni;

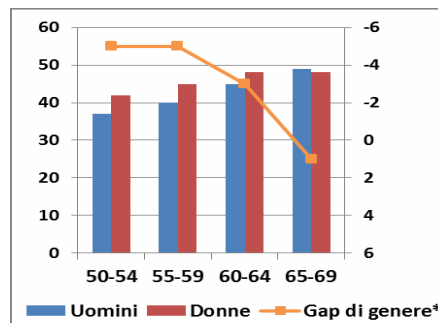


Percentuale di donne che dichiarano di aver subito atti di violenza, per tipologia di atto.

- salute, stile di vita e sicurezza (11 indicatori): gli uomini sono più propensi a comportamenti che mettono a rischio la salute (alcol, fumo, obesità, rischio di incidenti stradali), da parte delle donne emerge, invece, maggiore attenzione in questo ambito (p.e. maggiore attenzione anche ai programmi di screening con un incremento delle adesioni negli anni).



Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere



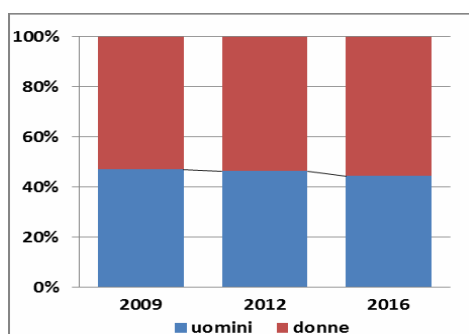
Persone che hanno aderito allo screening di primo livello in un programma per colon retto, per genere e età. Anni 2014-2015

(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

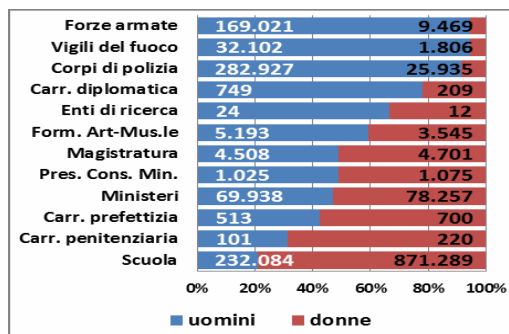
Il Rendiconto generale 2016 consente inoltre di effettuare un'analisi dei meccanismi e delle caratteristiche degli uomini e delle donne che lavorano nelle amministrazioni centrali dello Stato. Tale analisi, avviene attraverso una serie di indicatori relativi al personale complessivo e dirigente, al tasso di compensazione del turnover, ai titoli di studio, all'incidenza del lavoro part-time, ai giorni medi di assenza per varie tipologie di esigenze familiari, ai giorni di formazione.

Il quadro evidenzia una crescente presenza femminile nell'amministrazione statale, che va a ricoprire in prevalenza posizioni con minori qualifiche o responsabilità e una segregazione verticale e settoriale (le donne sono collocate per lo più nei settori dell'istruzione, economico-sociale, dei beni culturali, mentre gli uomini nei settori della difesa, delle infrastrutture e dei trasporti, dell'ambiente, delle politiche agricole e forestali).

Molte amministrazioni dello Stato sono costituite per la metà o per la maggioranza da donne; da notare che tale presenza va diminuendo laddove facciamo riferimento a posizioni di vertice.



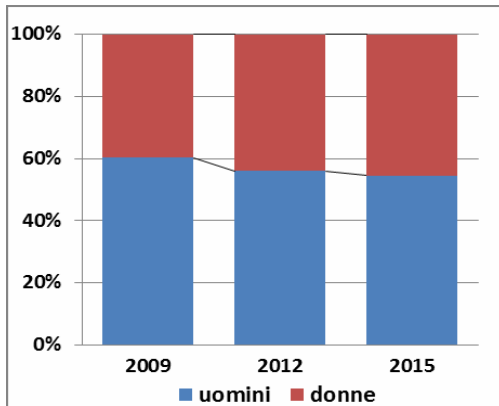
Personale stabile delle amministrazioni centrali per genere. Dati al 31/12.



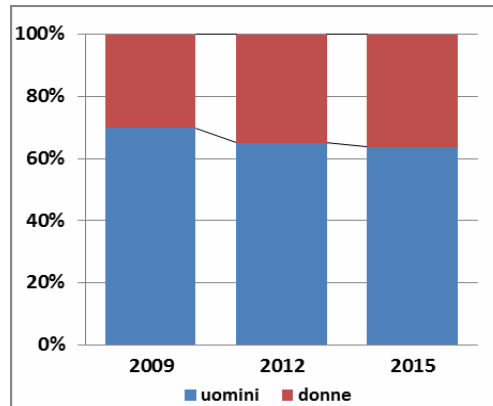
Personale stabile dei comparti contrattuali dello Stato per genere. Anno 2016. Dati al 31/12.

(* Il dato 2016 non comprende il comparto Ministeri e gli Istituti di alta formazione artistico-musicale del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

(* Il dato del comparto Ministeri e degli Istituti di alta formazione artistico-musicale si riferisce al 2015

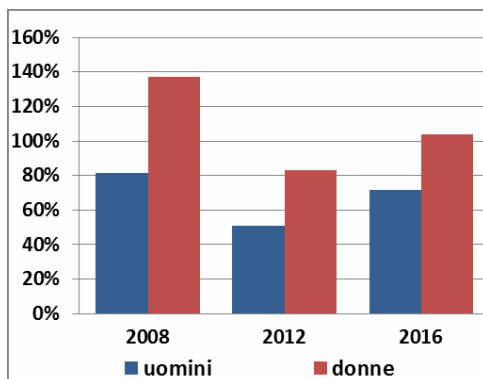


Personale dirigente dei comparti Ministeri e Presidenza del Consiglio per genere. Dati al 31/12.



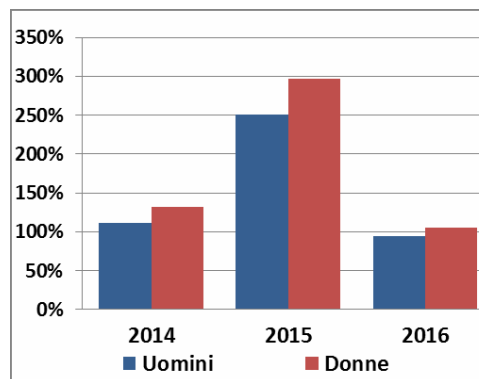
Personale dirigente di prima fascia per genere. Dati al 31/12.

Dall'analisi del rendiconto, si evince che negli ultimi anni, il tasso di compensazione del turnover delle donne, è maggiore rispetto a quello degli uomini in quasi tutte le Amministrazioni: ciò è dipeso dalla forte prevalenza delle cessazioni maschili conseguenza sia della composizione di genere delle coorti più vecchie sia di una certa prevalenza delle assunzioni femminili.



Tasso di compensazione del turnover per genere. Dati al 31/12.

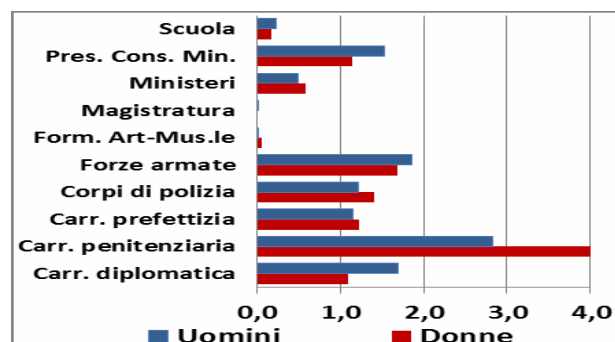
(* Il dato del 2016 non comprende il personale del comparto Ministeri e degli Istituti di alta formazione artistico-musicale del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.



Tasso di compensazione del turnover del comparto Scuola per genere. Dati al 31/12

(* Nel 2015 interviene il Piano straordinario di assunzioni ex Legge 13 luglio 2015 n. 107 ("La Buona Scuola").

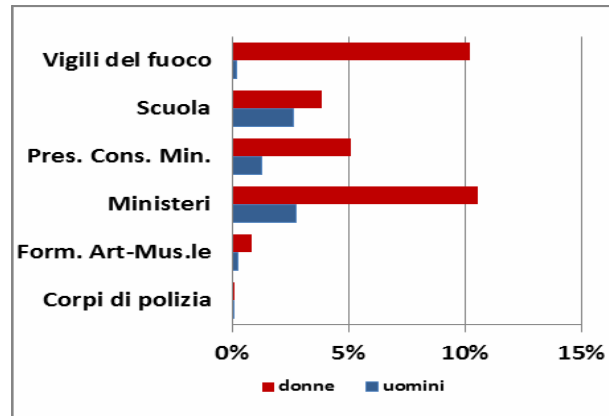
L'attività di formazione è la fotografia della composizione di genere delle amministrazioni, ed evidenzia che le donne ricorrono maggiormente alla formazione.



Giorni medi di formazione per genere e per comparto. Anno 2015. Dati al 31/12.

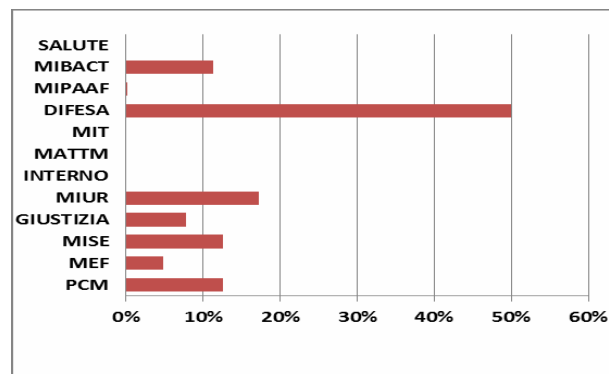
(*) I giorni medi di formazione sono ottenuti dividendo il numero di giorni di formazione fruiti rispettivamente dalle donne e dagli uomini per il numero di donne e uomini in servizio al 31/12.

Anche il ricorso al part-time e ad altri istituti come i congedi retribuiti per i lavoratori con figli con disabilità grave o per l'assistenza dei familiari con disabilità grave, i congedi per la maternità/paternità, il congedo parentale e il congedo per malattia del figlio, continuano ad essere maggiormente utilizzati dalle donne e, se richiesti dagli uomini, lo sono per periodi brevi.



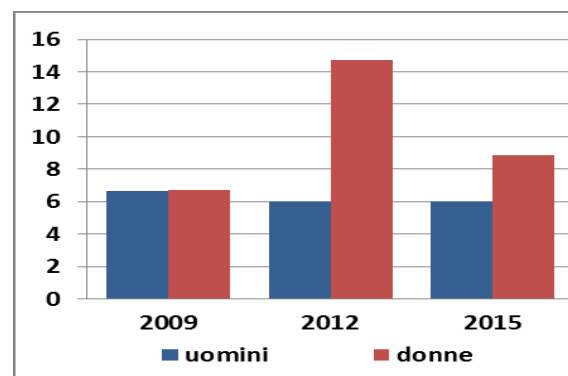
Percentuale di uomini e donne che usufruiscono del part-time in alcuni comparti. Anno 2016. Dati al 31/12.

(*) i comparti «non contrattualizzati» non prevedono l'istituto del part-time.



Incidenza per amministrazione delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anno 2016. Dati al 31/12.

(*) Per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca non è stato considerato il personale della Scuola

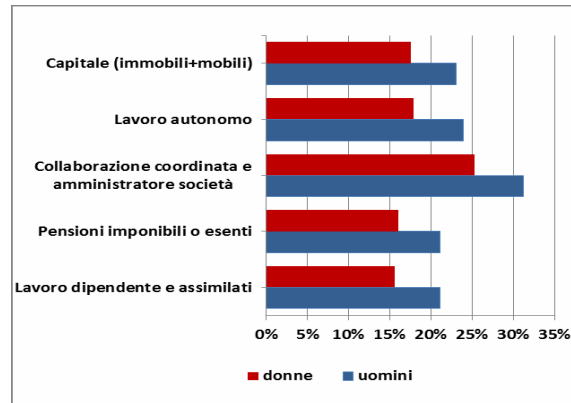


Giorni medi di assenza per genere. Dati al 31/12.

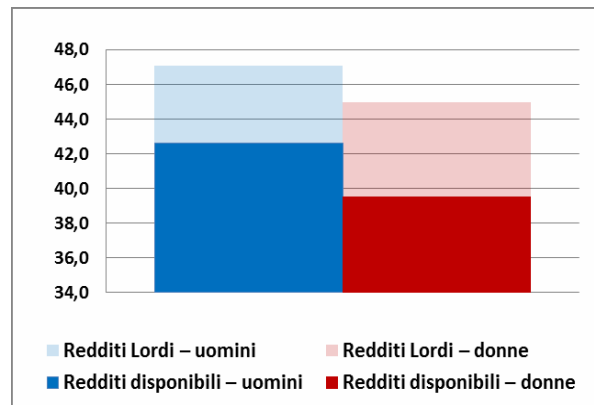
(*) Sono presi in considerazione solo i congedi retribuiti per i lavoratori con figli o familiari con disabilità grave, per la malattia del figlio e quelli per maternità e paternità.

Nel bilancio di genere 2016, le entrate finali ammontano a oltre 581 miliardi di euro, di cui circa 465 miliardi di natura tributaria, in termini di accertamenti⁸⁷.

Da tale analisi sulle entrate 2016, si evince che la politica fiscale sui redditi ha un effetto perequativo lievemente superiore per le donne



Aliquota media di uomini e donne per tipo di reddito prevalente.



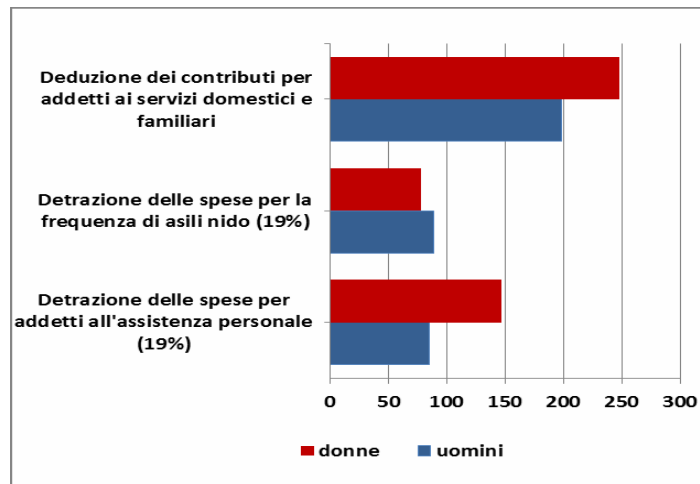
Indici di concentrazione di Gini per redditi lordi e disponibili di uomini e donne

(*) L'indice di Gini è una misura della disuguaglianza della distribuzione dei redditi che assume valori compresi tra 0 e 1. Un indice basso indica la tendenza all'equi-distribuzione, mentre un valore alto indica una forte disuguaglianza.

Le donne hanno beneficiato in misura proporzionalmente superiore degli uomini della normativa sul cosiddetto rientro dei cervelli (legge n. 238/2010)⁸⁸. Tendenzialmente, le donne tendono a beneficiare più degli uomini di alcune politiche fiscali atte alla conciliazione tra la vita privata e professionale, ma è difficile stabilire il quantum, considerate le strategie familiari per massimizzare le detrazioni.

⁸⁷ L'analisi sulle entrate del bilancio dello Stato mira a valutare il diverso impatto delle principali politiche tributarie sul genere ed è effettuata a partire dalle dichiarazioni dei contribuenti e da un modello di micro-simulazione di tipo tax-benefits del Dipartimento delle finanze che incrocia le informazioni dell'indagine Istat sulle condizioni di vita e sui redditi delle persone e famiglie, con i dati fiscali, dichiarativi e catastali dell'anagrafe tributaria. Nell'analisi delle entrate ci si è concentrati sull'impatto delle diverse aliquote IRPEF sui redditi per genere (tipologia e classe di reddito per valutare l'efficacia dell'effetto redistributivo sui redditi degli uomini e delle donne), sull'impatto di genere di alcuni regimi fiscali agevolati («rientro dei cervelli» e «regime di vantaggio», ora «regime forfettario»), per i titolari di partita IVA con un volume di ricavi inferiore ad una certa soglia) e sull'analisi di alcune agevolazioni fiscali finalizzate in modo diretto o indiretto a ridurre le disuguaglianze di genere.

⁸⁸ Il reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dai soggetti rientrati è pari a 64.639 euro, un livello di circa tre volte più elevato rispetto al reddito medio da lavoro dipendente dichiarato dai contribuenti italiani. Tra i lavoratori con redditi medio alti, ovvero superiori a 55.000 euro, emerge che solo il 23 per cento del totale è costituito da donne, mentre ponendo l'attenzione sui lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione, la quota delle donne sale al 39 per cento del totale



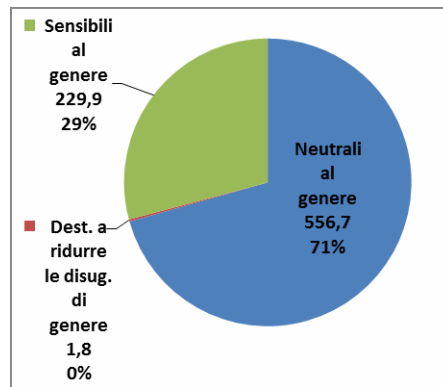
Ammontare di detrazioni e deduzioni fruite da donne e uomini che sono connesse a politiche finalizzate alla conciliazione vita-lavoro. Anno di imposta 2015. Valori in milioni di euro.

(* Si consideri anche che le donne più spesso degli uomini hanno un reddito incapiente che non consente di fruire di queste tipologie di agevolazioni.

Rispetto alle “spese”, la rendicontazione delle spese del bilancio di genere dello Stato nel 2016, proprio per rispondere ad una visione di genere, ha comportato una “riclassificazione” delle stesse secondo le seguenti categorie:

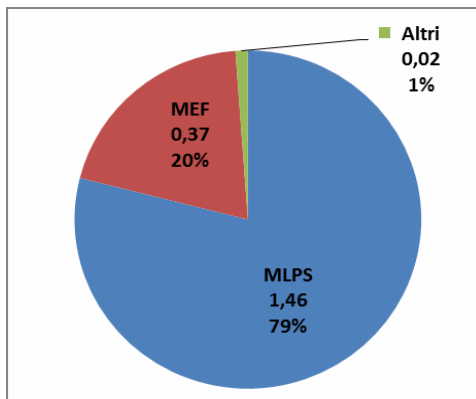
- *spese “neutrali”*, relative alle misure non connesse al genere, non hanno impatti né diretti né indiretti di genere (ad esempio: interessi e rimborsi relativi al debito, acquisizioni di attività finanziarie, ammortamenti, canoni e utenze, fondi da ripartire che non hanno alcuna chiara finalità di genere);
- *spese “sensibili”*, relative alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (sono erogate a individui o destinate ad essi attraverso trasferimenti ad altri soggetti, hanno una caratteristica di genere in base all’individuo a cui sono destinate, ad esempio: retribuzioni del personale dipendente; non sono destinate direttamente a individui ma possono incidere, anche in maniera indiretta, sulle disuguaglianze di genere poiché si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso, ad esempio: spese per l’istruzione scolastica);
- *spese “destinate a ridurre le disuguaglianze di genere”*, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità; sono spese direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere (ad esempio i fondi per l’imprenditorialità femminile, gli incentivi all’occupazione femminile, le misure di conciliazione vita-lavoro).

Le risultanze di consuntivo dell’esercizio 2016 ammontano complessivamente in termini di impegni a circa 788,4 miliardi. Per circa il 70,6 per cento (pari a circa 556,7 miliardi) di queste spese non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere; per circa il 29,2 per cento (quindi 229,9 miliardi) la spesa è riconosciuta come sensibile rispetto al genere; mentre solo lo 0,2 per cento degli impegni totali (circa 1,85 miliardi) appare in tutto o in parte destinato a ridurre le disuguaglianze di genere.

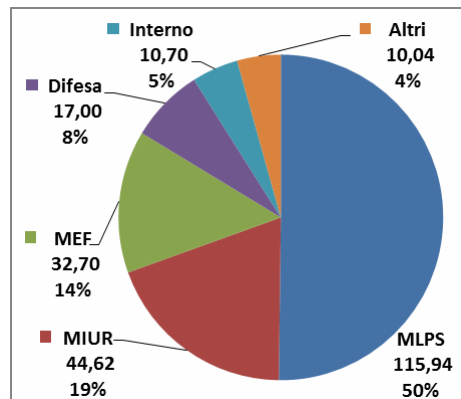


Spese del bilancio Stato riclassificate secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2016. Miliardi di euro e percentuale.

La parte più significativa delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere e di quelle sensibili al genere è affidata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (79 per cento).

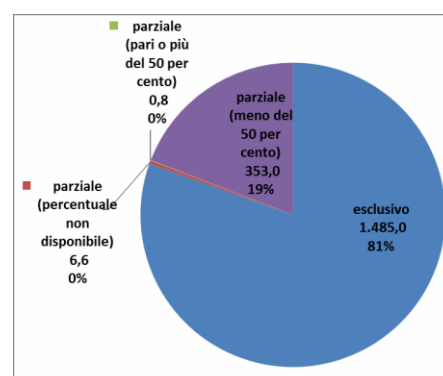


Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2016. Miliardi di euro e percentuale.



Spese sensibili al genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2016. Miliardi di euro e percentuale.

Uno stesso capitolo può finanziare una pluralità di spese, solo alcune delle quali potrebbero avere una finalità di genere.



Spese destinate in modo esclusivo o parziale a ridurre le disuguaglianze di genere. Impegnato a rendiconto 2016. Miliardi di euro e percentuale.

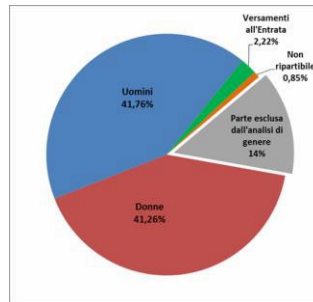
La maggior parte degli interventi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere sono attuati da altre pubbliche amministrazioni a cui il bilancio dello Stato trasferisce le risorse: in questi casi, gli importi indicati nel bilancio dello Stato non coincidono necessariamente con la spesa effettivamente erogata ai beneficiari⁸⁹.

Ci sono poi altre tipologie di spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, ossia quelle che riguardano politiche del personale (meno di 1%), in particolare le iniziative di formazione con una rilevanza di genere e le misure di conciliazione vita lavoro (come l'asilo nido a favore dei figli dei dipendenti, i servizi come i centri estivi o le spese per sostenere iniziative come il telelavoro e altre forme di lavoro flessibile), e gli interventi settoriali di competenza dei singoli Ministeri (meno di 1%, anche in questo ambito). Tra gli interventi settoriali gestiti dai singoli Ministeri troviamo: le spese per il funzionamento delle Consigliere di Parità, gestite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; i finanziamenti a imprese, cooperative, associazioni sindacali, centri di formazione professionale per progetti di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro amministrate anch'esse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; gli interventi per le pari opportunità finanziate dal Fondo per l'associazionismo sociale dirette dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; le spese per finanziare gli asili nido per i figli delle detenute gestite dal Ministero della giustizia; le attività delle istituzioni scolastiche contro il bullismo e per la parità di genere coordinate dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca; gli interventi di protezione sociale per assicurare il ritorno volontario assistito nel paese di origine delle vittime di tratta coordinate dal Ministero dell'interno; la realizzazione del sistema informativo per la gestione del numero verde finalizzato alla prevenzione e al divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile gestite dal Ministero dell'interno; le spese connesse alle attività dell'imprenditoria femminile in agricoltura amministrate dal Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali.

Le spese per le retribuzioni del personale dipendente sono considerate "sensibili" al genere perché destinate a uomini e donne in misura diversa. Per questa tipologia di spese è fornita una ripartizione in base al genere del destinatario e, ai fini dell'analisi, sono stati presi in considerazione i capitoli riguardanti esclusivamente la liquidazione delle competenze fisse e accessorie del personale delle amministrazioni centrali. Sono state quindi escluse le retribuzioni in natura, tutte le erogazioni che non hanno natura retributiva (trattamenti pensionistici, indennizzi per invalidità), i trattamenti economici per il personale di altre amministrazioni, le retribuzioni al personale che non sia a tempo indeterminato.

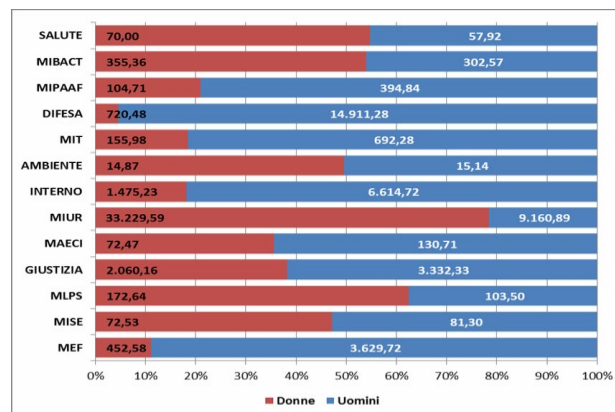
Dall'analisi condotta, emerge che nel 2016, le spese per le competenze fisse e accessorie del personale delle amministrazioni centrali dello Stato sono deputate quasi in pari misura a uomini e a donne.

⁸⁹ Per quanto riguarda la Presidenza del Consiglio dei Ministri, circa il 4% del totale delle spese sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, attraverso azioni per i centri anti violenza, le case rifugio e altri interventi relativi alle pari opportunità, celebrazioni per il settantesimo anniversario del riconoscimento dei diritti elettorali alle donne e misure di conciliazione vita-lavoro per le lavoratrici e i lavoratori dell'amministrazione. Per quanto concerne, invece, gli enti di previdenza e assistenza, più del 78% del totale delle spese sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, mediante assegni di maternità e paternità, assistenza alle famiglie con persone con handicap, congedi per le donne vittime di violenza di genere, rivalutazione delle pensioni e altri oneri pensionistici a favore delle ostetriche e sperimentazione dell' «opzione donna» (programma "Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali", missione "Politiche previdenziali"). Per le Amministrazioni locali, meno dello 0,1% del totale delle spese sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, attraverso il rilancio del piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, i trasferimenti alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano per la formazione del personale sanitario e di altre figure professionali che operano con le comunità di immigrati provenienti da paesi dove sono effettuate pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, per la realizzazione di attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche e gli assegni di maternità e paternità da corrispondere ai segretari comunali e provinciali. Le organizzazioni internazionali destinano circa il 16% del totale delle spese a ridurre le disuguaglianze di genere, soprattutto mediante la partecipazione a banche, fondi e altri organismi internazionali finalizzata anche alla realizzazione di interventi a favore del mainstreaming e per la promozione delle pari opportunità.



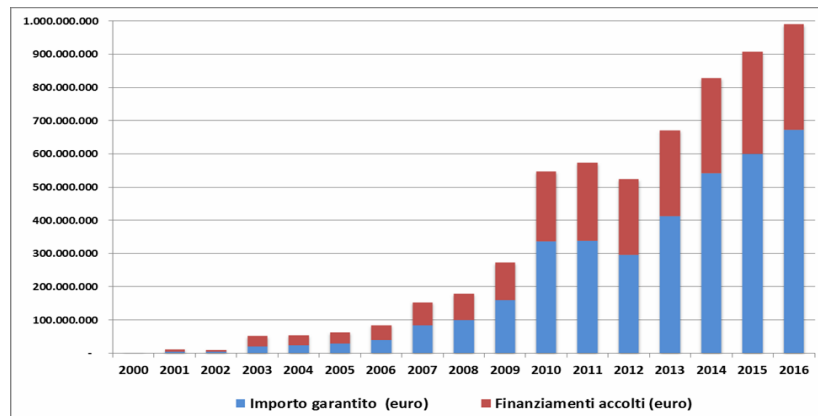
Spesa del bilancio dello Stato con categoria economica 1 e 3. Pagamenti totali. Consuntivo 2016.

Per quanto riguarda le spese per le retribuzioni del personale dipendente, il quadro che abbiamo rimanda esattamente alla diversa composizione di genere dei Ministeri.



Pagamenti relativi alle retribuzioni del personale dipendente per genere del destinatario e amministrazione. Anno 2016. Milioni di euro.

Da evidenziare che, alcune spese specificatamente mirate a promuovere le pari opportunità di genere, sono effettuate nell'ambito di una gestione autonoma al di fuori del bilancio dello Stato. Tra queste, il Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie (gestione autonoma fuori del bilancio dello Stato, con compiti di intermediazione sui flussi finanziari Italia-UE): nel ciclo di programmazione 2007-2014, circa 345 milioni di euro sono destinati al tema prioritario "Misure per migliorare l'accesso all'occupazione e aumentare la partecipazione sostenibile e il progresso delle donne". Parliamo sempre di gestione autonoma fuori bilancio, quando facciamo riferimento al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese - sezione speciale «Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità e altri strumenti per promuovere l'imprenditoria e il lavoro autonomo delle donne». Questa sezione speciale è dedicata alla concessione di agevolazioni nella forma di garanzia a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa o alla professione poste in essere da imprese femminili e da professioniste. Vediamo come l'utilizzo da parte delle imprese femminili della garanzia offerta dal fondo per le piccole e medie imprese ha avuto un incremento rilevante a partire dal 2010 e, ancor di più dal 2013, anno in cui è stata introdotta la sezione speciale.



Importo garantito e finanziamenti accolti per le imprese femminili che hanno avuto accesso al Fondo di garanzia PMI.

Per la sperimentazione del bilancio di genere, è stato richiesto ai Centri di Responsabilità delle singole Amministrazioni coinvolte di trasmettere diverse informazioni. Per esempio, relativamente alle politiche del personale, è necessaria la comunicazione delle iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2016 con eventuale impatto a carico del bilancio dello Stato, del numero di dipendenti coinvolti o serviti dalle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro indicate dalle amministrazioni per il triennio 2014-2016, delle iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle Amministrazioni nel 2016 con eventuali spese a carico del bilancio dello Stato e lo stato di adempimento nella redazione del piano triennale di azioni positive per la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (articolo 48 del Decreto legislativo n.198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2016). Tutte queste informazioni sono riepilogate nella prima sezione dell'allegato alla relazione al Parlamento, denominata «Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere». Nella seconda sezione dell'allegato le Amministrazioni hanno l'obbligo di comunicare anche le azioni relative alle politiche settoriali. Intese come interventi realizzati nel 2016 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive, agli interventi realizzati e servizi erogati nel 2016 classificati in bilancio come "sensibili" al genere, agli indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e a tutte le informazioni sui sistemi di monitoraggio utilizzati ed indicazione dell'eventuale disponibilità di dati articolati per genere e ad eventuali iniziative di valutazione dei risultati ottenuti.

Da questa prima sperimentazione si evidenziano alcuni aspetti:

- il bilancio dello Stato non individua in modo completo e puntuale tutti gli interventi e tutte le spese rivolte alla riduzione delle disuguaglianze di genere. Questo perché, per esempio, molti interventi di regolamentazione volti a incidere su disuguaglianze di genere non richiedono risorse finanziarie e quindi non risultano in bilancio oppure il caso dei fondi di rotazione, gestiti nella loro integrità extra-bilancio. Ci sono poi i casi in cui gli interventi, nonostante siano finanziati da contributi dello Stato, sono comunque realizzati in assoluta autonomia dalle amministrazioni pubbliche.
- Emerge inoltre l'eterogenea interpretazione che ciascuna amministrazione ha dato di "spese 'sensibili'".
- Assenza di indicatori per molti fenomeni rilevanti, dovuta alla mancanza di dati aggiornati o all'assenza di una serie storica declinata per genere. Tali fenomeni, quindi, seppure importanti ai fini dell'analisi, ne restano esclusi.

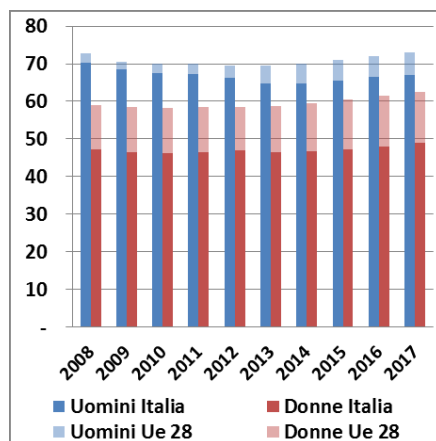
Bilancio di genere 2017⁹⁰

Sulla scia di queste considerazioni, a seguito della prima sperimentazione sul Rendiconto 2016, si è ritenuto opportuno replicare l'attività anche per l'esercizio 2017. Le linee guida operative sono contenute nella Circolare RGS 6 aprile 2018 n.15.

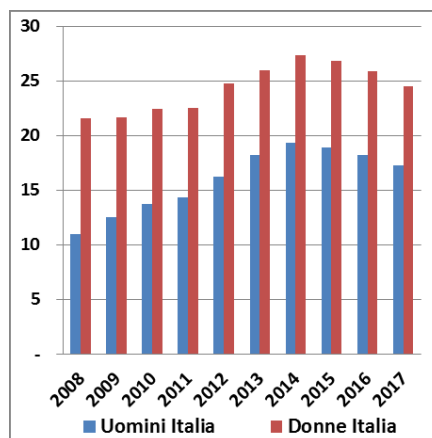
Con un recente correttivo al D.lgs. 90/2016, il bilancio di genere, oltre a valutare l'impatto delle politiche pubbliche sul genere, dovrebbe essere finalizzato alla ridefinizione e riallocazione delle risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori «BES» utilizzati nel Documento di Economia e Finanza per integrare le dimensioni strettamente economiche, come il PIL, con quelle rappresentative del «benessere equo e sostenibile» della collettività, nella fase di programmazione e monitoraggio delle finanze pubbliche. Inoltre, presso il MEF, viene istituito un apposito Comitato di indirizzo composto da un rappresentante dello stesso Ministero, un rappresentante della PCM, un rappresentante di ISTAT e INPS e due esperti provenienti da università o enti di ricerca. In aggiunta agli attori previsti in fase di sperimentazione, è stata avviata una solida collaborazione con l'INPS in merito ad alcuni nuovi indicatori di interesse per la misurazione dei divari di genere nella società.

Gli indicatori presi a riferimento, come già detto in precedenza, mettono in luce le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni economici e sociali, con dati quanto più recenti e in serie storica. Alcuni di questi indicatori appartengono ai cd. BES e, rispetto al 2016, ne sono stati introdotti numerosi: 39 indicatori utilizzati per il 2016 contro i 107 per il 2017. Gli ambiti più approfonditi sono soprattutto l'istruzione, la violenza di genere, la partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi e la tutela del lavoro, previdenza e assistenza.

Nell'ambito mercato del lavoro, notiamo che, benché in diminuzione, il divario di genere continua a sfavorire le donne nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile in Italia è pari al 48,9% contro il 62,5% dell'UE; una quota crescente di donne sarebbe disposta a lavorare di più di quanto fa, in particolare al Sud (43,4%).



Tasso di occupazione, per genere.

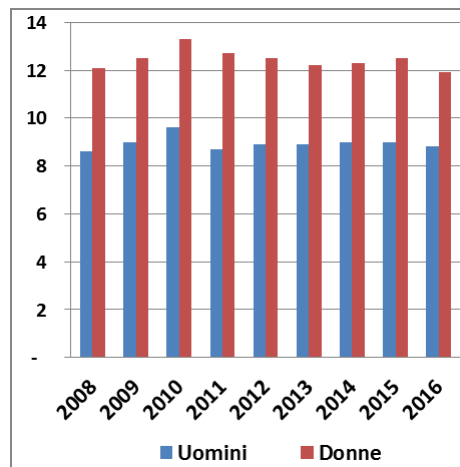
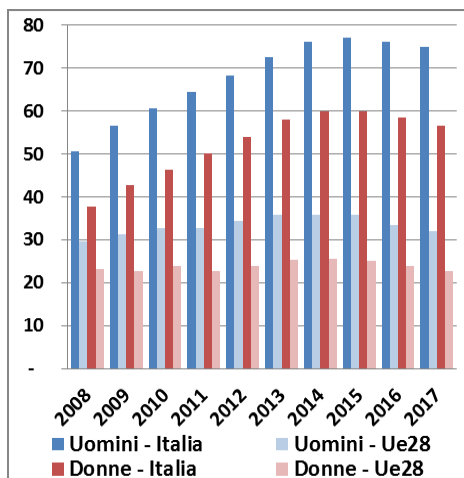


Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere.

Elaborazioni su dati ISTAT.

⁹⁰ Il Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2017 - Relazione al Parlamento

Il tasso di part-time involontario è cresciuto in maniera consistente nel corso degli anni, soprattutto per gli uomini: nel 2017 interessa più o meno una donna su due e tre uomini su quattro. L'incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga è superiore tra le donne, seppure in diminuzione rispetto al passato.

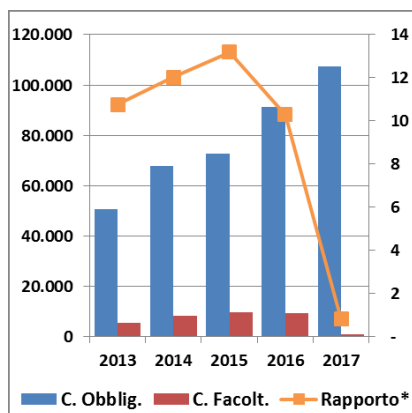


Tasso di part-time involontario, per genere.

Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga, per genere.

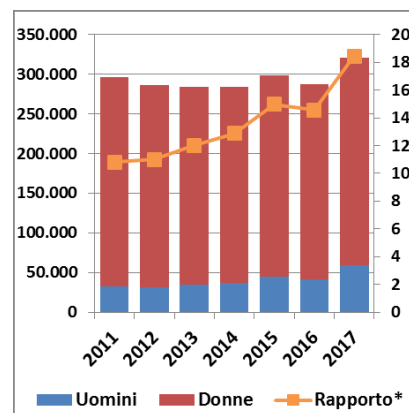
Elaborazioni su dati ISTAT.

Gli indicatori, relativamente all'ambito della conciliazione tra vita privata e vita professionale, ci dicono che gli uomini che usufruiscono dei congedi per la cura dei figli sono in aumento, ma il divario di genere resta notevole e la tendenza a farne uso volontariamente è ancora molto bassa.



Numero dei beneficiari del congedo obbligatorio e facoltativo per padri.

(*)Rapporto tra il numero degli individui beneficiari del congedo facoltativo e il numero degli individui beneficiari del congedo obbligatorio



Numero dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino, per genere.

(*)Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini e il totale dei beneficiari

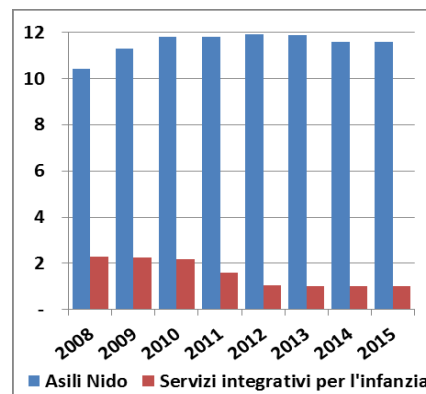
Elaborazioni su dati INPS.

La percentuale di bambini presso gli asili nido sta diminuendo, a fronte di un aumento delle corrisposizioni del «bonus infanzia», ossia i voucher alle famiglie per i servizi di baby-sitting o i contributi per far fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia.

Anno	Contributo Asilo	Voucher	Totale
2016	1,269	6,991	8,260
2017	2,121	13,628	15,749
2018*	452	4,302	4,754

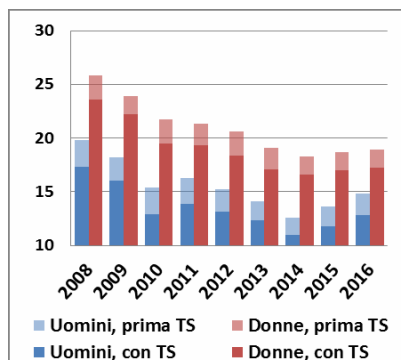
Domande accolte per la fruizione del bonus infanzia tramite contributo asilo o voucher.

*i dati sono al 12 giugno 2018

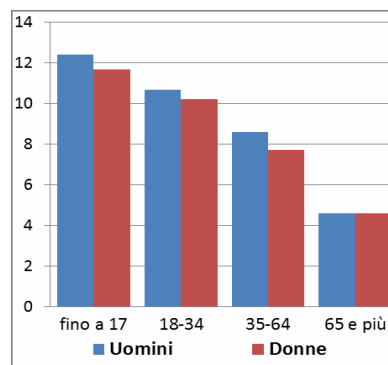


Presenza in carico degli utenti in età tra 0 e 2 anni degli asili nido e dei servizi integrativi dell'infanzia.

Se analizziamo gli indicatori nell'ambito della tutela del lavoro, previdenza e assistenza, fotografiamo una situazione analoga a quella dell'anno precedente, in cui le donne, in tutte le fasce d'età, sono a maggior rischio di povertà rispetto agli uomini in termini di redditi e la variazione procurata dai trasferimenti sociali non consente una riduzione del gap: sono particolarmente a rischio le donne anziane e le single con figli. Il divario di genere appare meno accentuato se valutiamo la povertà assoluta, stimata sui consumi; le condizioni più sfavorite sono quelle dei giovani.



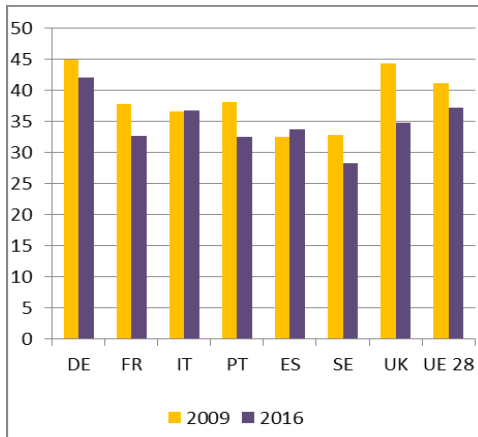
Tasso di rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali (TS), per le persone sopra i 65 anni di età e genere (%).



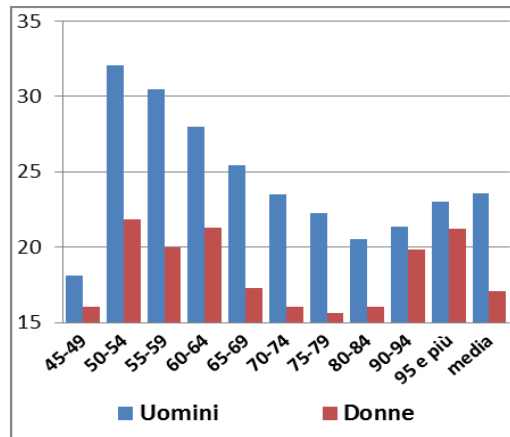
Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e per età (%).

Elaborazioni su dati EUROSTAT e ISTAT.

In Italia, le retribuzioni pensionistiche delle donne sono più basse di quelle degli uomini di circa il 37%, in linea con la media dei paesi dell'UE. L'importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne italiane è di circa 7 mila euro inferiore di quello degli uomini nella fascia d'età tra 60 e 79 anni e la quota di donne che percepiscono meno di mille euro al mese è più del doppio di quella degli uomini.



Divario di genere nei trattamenti pensionistici dei pensionati tra 65-79 anni.



Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2016.

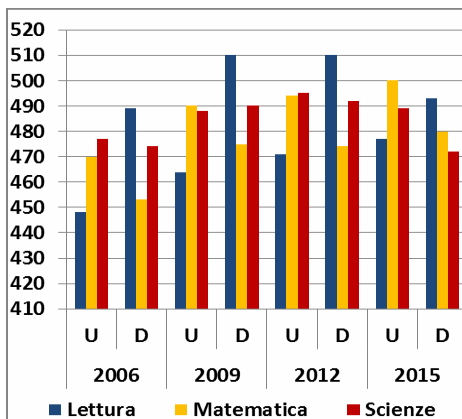
Elaborazioni su dati EUROSTAT e ISTAT.

L'“opzione donna” è uno strumento che permette un pensionamento anticipato a tutte le lavoratrici con specifiche caratteristiche che accettano un assegno calcolato interamente con il sistema contributivo.

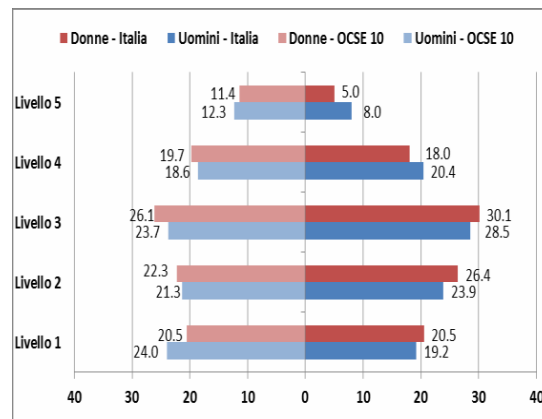
pensioni vigenti ripartite per anno di decorrenza	Anno 2016			Anno 2017					
	Monitoraggio ai sensi dell'art. 1, comma 281 della legge n. 208/2015			Monitoraggio ai sensi dell'art. 1, comma 281 della legge n. 208/2015 e ai sensi dell'art. 1, comma 222 della legge n. 232/2016			di cui: ai sensi dell'art. 1, comma 222 della legge n. 232/2016		
	Numero	Importo medio	Importo totale	Numero	Importo medio	Importo totale	Numero	Importo medio	Importo totale
Gestione privata	12,020	€ 985	€ 47,348,508	8,087	€ 999	€ 32,322,084	786	€ 908	€ 3,569,014
Gestione pubblica	4,392	€ 1,265	€ 22,231,224	1,967	€ 1,312	€ 10,325,898	247	€ 1,224	€ 1,813,693
Sport e Spettacolo	22	€ 1,466	€ 168,313	12	€ 1,302	€ 154,080	2	€ 1,322	€ 6,137
Totale	16,434	€ 1,060	€ 69,748,046	10,066	€ 1,061	€ 42,802,063	1,035	€ 984	€ 5,388,844

Domande presentate per l'opzione donna, a seguito delle modifiche ai requisiti per l'accesso al regime opzionale previste ai sensi del comma 281, art.1, della legge n. 208 /2015 e ai sensi del comma 222, art.1, della legge n. 232/2016.

L'ambito dell'istruzione e stereotipi di genere, evidenzia che le studentesse sono più brave in lettura, ma meno portate per matematica e scienze, competenze per le quali il divario di genere è aumentato nel corso degli anni. Per le competenze finanziarie, l'Italia è l'unico paese dove gli studenti maschi conseguono punteggi significativamente superiori alle donne (di circa 11 punti).



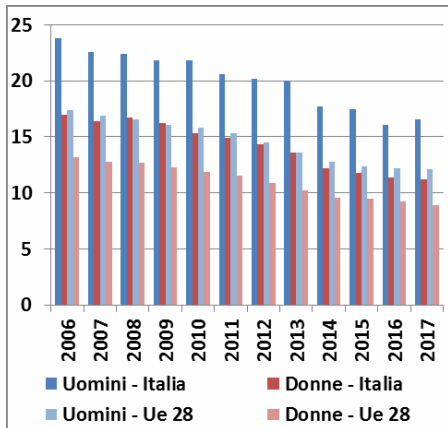
Punteggio medio riportato dagli italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere.



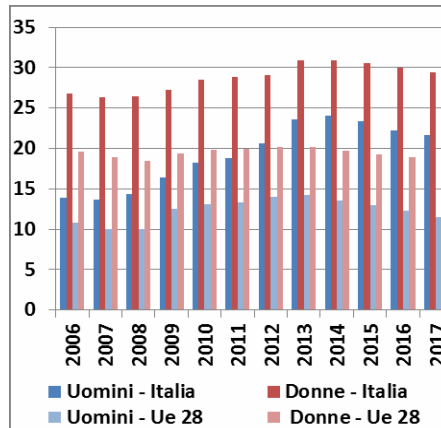
Percentuale degli studenti 15-enni per livello nelle competenze finanziarie in PISA 2015 e per genere.

Elaborazioni su dati OCSE - PISA.

L'abbandono precoce dagli studi e dalla formazione continua ad essere un fenomeno tipicamente maschile: nel 2017, il 16,6% dei maschi e l'11,2% delle donne tra i 18 e i 24 anni, aveva al massimo la licenza media, non era in possesso di qualifiche professionali e non frequentava né corsi scolastici tanto meno attività formative. Nel 2017, il 29,4% delle giovani donne, a fronte del 21,7% degli uomini della stessa età, non lavorava e non studiava (Neet). Proprio la quota delle donne "Neet", in Italia risulta essere più o meno il doppio della media europea.



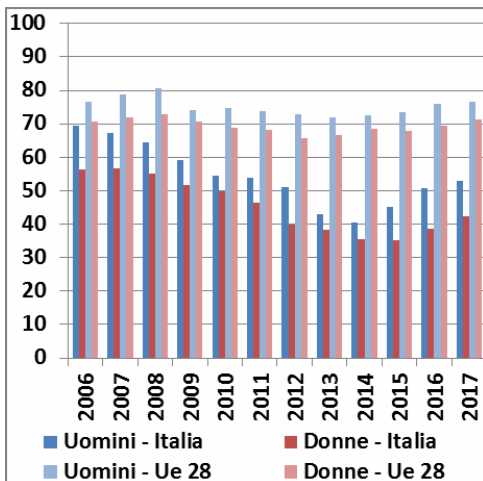
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere.



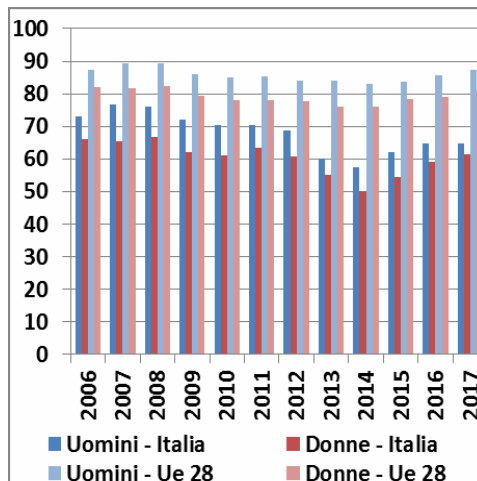
Giovani che non lavorano e non studiano (Neet), per genere.

Elaborazioni su dati ISTAT.

I ritorni dall'istruzione in termini di occupazione sono maggiori per gli uomini e il divario di genere è maggiore quando si hanno titoli di studio meno elevati.



Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario, post-secondario e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere.

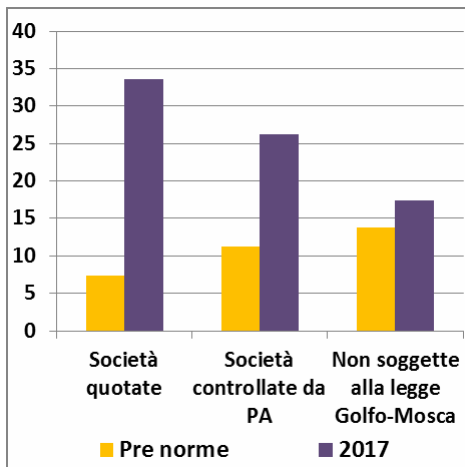


Tasso di occupazione dei giovani laureati percorso ma non terziario che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere.

Elaborazioni su dati EUROSTAT.

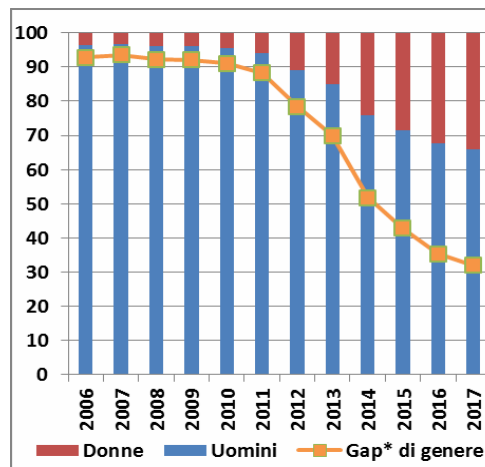
Nell'ambito della partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi, è cresciuta la presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione delle società per azioni in Italia, ciò a seguito della

legge Golfo-Mosca, ma non nelle cariche apicali. A fine 2017, la carica di Amministratore delegato era affidata a sole 18 donne (il 7,9 per cento di tutte le società quotate). Di poco più alto, il numero di donne che ricoprono la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione: sono 23.



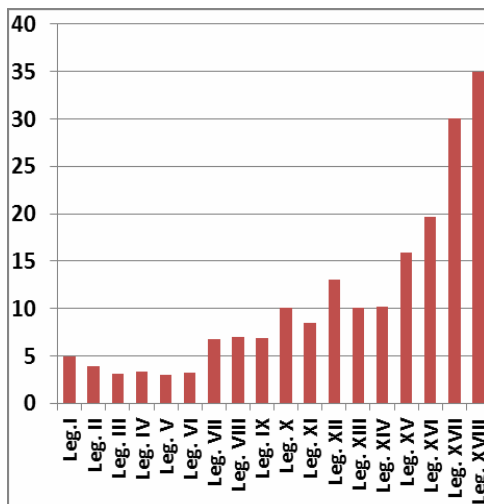
Percentuale di donne nei CdA per società quotate, società controllate da PA e società non soggette alla legge Golfo-Mosca.

Elaborazioni su dati Cerved, Consob, Dipartimento Pari Opportunità – PCM e EIGE.



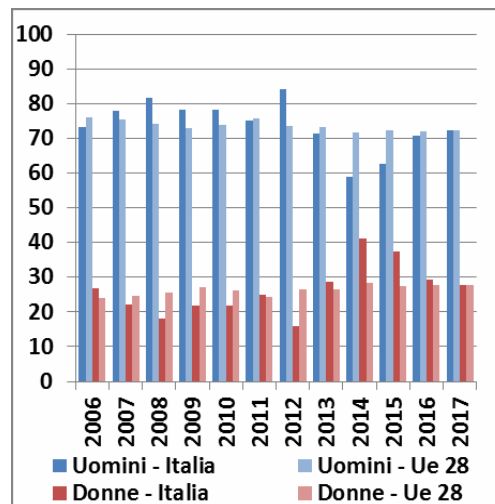
Percentuale dei membri dei CdA delle più grandi società quotate italiane, per genere.

Il ruolo delle donne italiane nel Parlamento va lentamente, ma costantemente, crescendo, come pure la presenza delle donne aumenta negli esecutivi. Nel nostro Paese, le donne sono prevalentemente alla guida di dicasteri dei settori sociali, sanità e istruzione.



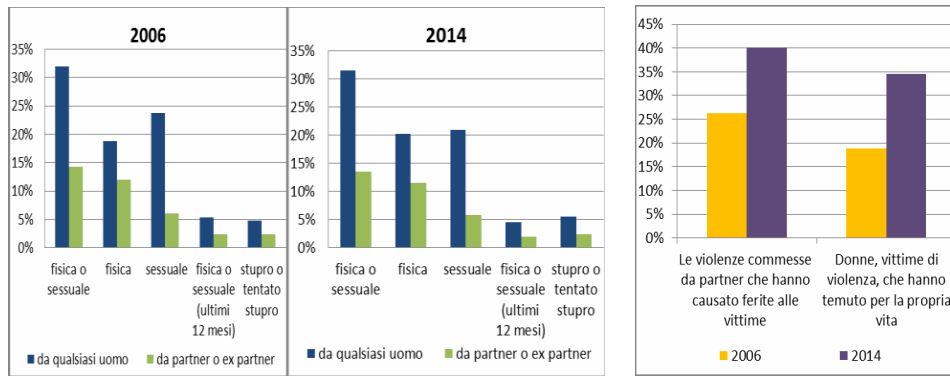
Percentuale di donne in Parlamento dalla I alla XVIII legislatura.

Elaborazioni su dati Senato della Repubblica Italiana e EIGE.



Percentuale di ministri, per genere.

La violenza di genere è un fenomeno che coinvolge quasi 7 milioni di donne, ossia circa un terzo della popolazione femminile italiana. È un fenomeno stabile nel tempo, come già evidenziato per l'anno precedente: si registra però un aumento della gravità delle violenze subite.

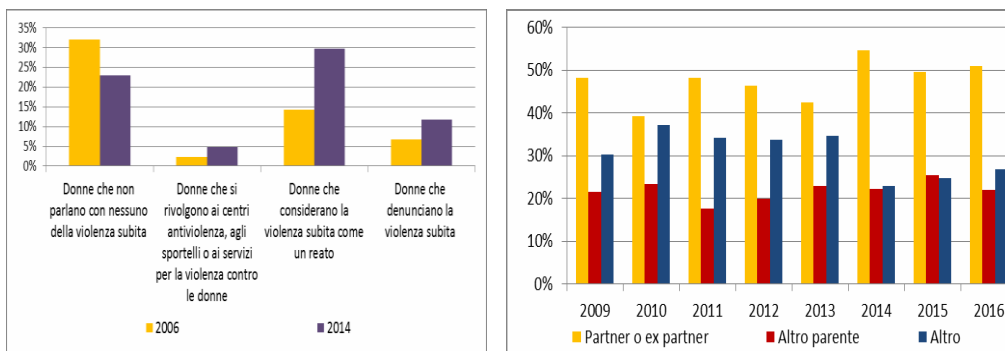


Donne che hanno subito violenza da partner, ex partner o da qualsiasi uomo (in %).

Gravità delle violenze subite (in %).

Elaborazioni su dati ISTAT.

La prevalenza degli autori di omicidi volontari, che hanno vittime di genere femminile, appartiene alla sfera sentimentale e familiare della vittima: nel 2016 quasi tre quarti degli omicidi volontari di donne in Italia è stato compiuto da partner, ex partner o un parente della vittima. Aumentano la consapevolezza femminile e il numero di donne che ne parlano con qualcuno o che si rivolgono a centri specializzati. In crescita anche la propensione a denunciare la violenza subita, ma i numeri restano bassi: poco più di una donna su dieci (11,8 %) dichiara di averlo fatto.

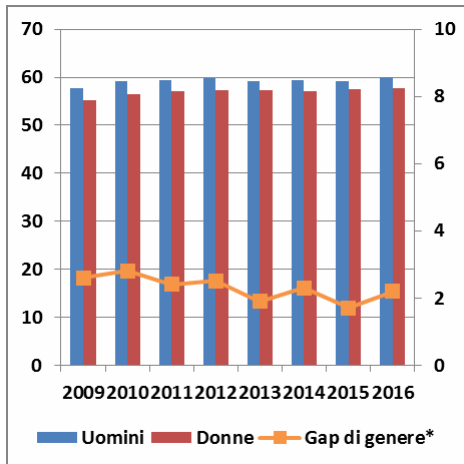


Consapevolezza e reazione della vittima e comportamento di denuncia (in %).

Autori degli omicidi di donne per relazione con la vittima (in %).

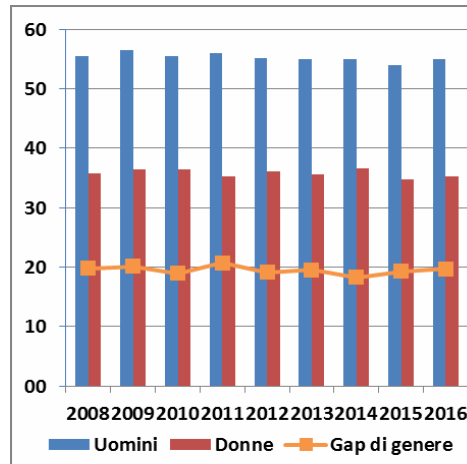
Elaborazioni su dati ISTAT.

Gli indicatori circa la salute, stile di vita e sicurezza, confermano che la speranza di vita in buona salute alla nascita è in crescita: nel 2016, gli uomini raggiungono i 59,9 anni in buona salute contro i 57,7 anni per le donne. Gli uomini continuano, nonostante le campagne di sensibilizzazione, a esporsi a fattori di rischio, come fumo, alcol e sovrappeso.



Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere.

(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.



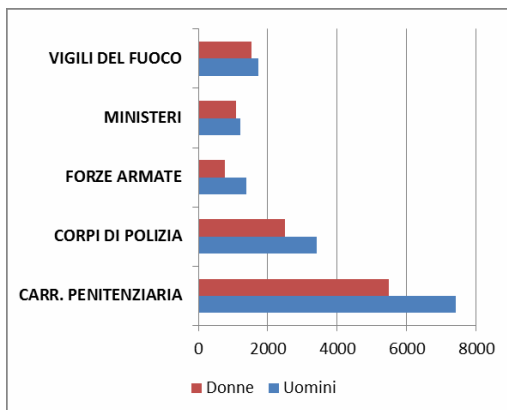
Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese.

(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Elaborazioni su dati ISTAT.

Alcuni indicatori per genere sono stati scelti per monitorare le disparità di genere tra i dipendenti delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le fonti per questi indicatori sono il «Conto annuale-Ragioneria dello Stato» e le risposte ad un questionario da parte di ogni amministrazione. Due sono gli indicatori di nuova introduzione: quello sull'incidenza delle dimissioni con diritto di pensione e quello sulla distribuzione del lavoro straordinario.

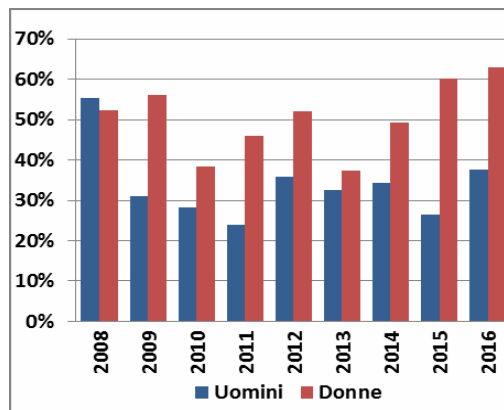
Nelle amministrazioni centrali italiane, le donne prestano meno lavoro straordinario e usufruiscono maggiormente la possibilità di andare in pensione anticipatamente.



Retribuzione media per straordinari (*) per genere e comparto (in euro). Anno 2017.

(*) retribuzione totale per straordinari percepita rispettivamente dagli uomini e dalle donne, rapportata al numero di uomini e donne che effettuano lavoro straordinario.

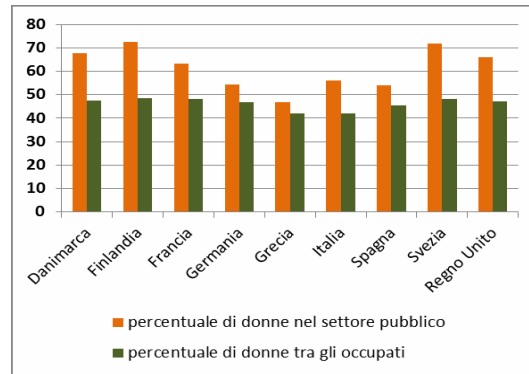
Elaborazioni su dati NoiPA



Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione sul totale delle cessazioni, per genere.

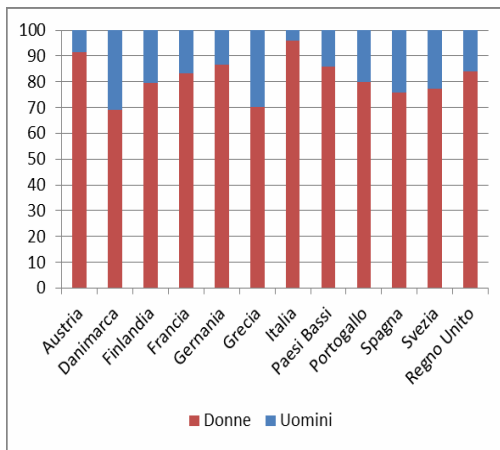
Elaborazioni su dati del Conto Annuale RGS

In molti paesi europei, le amministrazioni pubbliche sono composte in maggioranza da donne. Questa maggiore attrattività del settore pubblico per le donne è legata sicuramente alle opportunità di conciliazione vita-lavoro, alla tutela e all'uniformità retributiva che il settore pubblico offre, nonché alla presenza di stereotipi di genere nel mercato del lavoro.

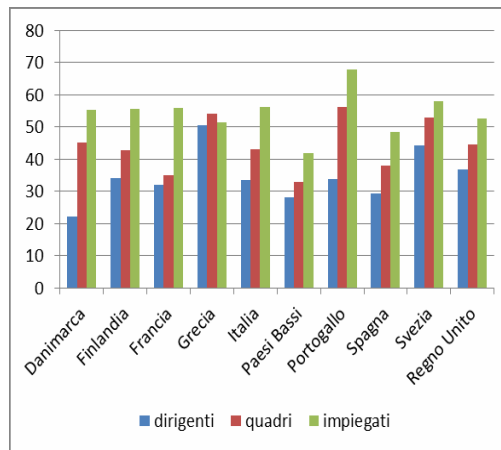


Incidenza del lavoro femminile sul pubblico impiego e sul totale dell'occupazione. Valori percentuali. Anno 2015.

Elaborazioni dati OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

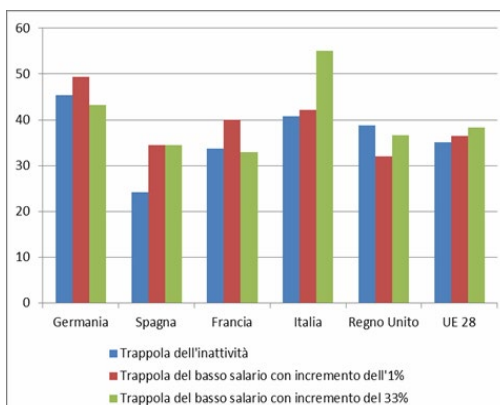


Composizione di genere degli insegnanti dell'istruzione primaria. Valori percentuali. Anno 2014.



Percentuale di donne nelle amministrazioni centrali per qualifica. Valori percentuali. Anno 2015.

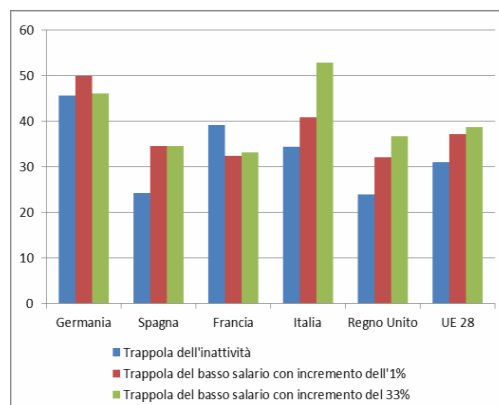
Elaborazioni dati OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017



a) Coppia con 2 figli

Trappola dell'inattività e del basso salario per coppie con un salario medio (primo percettore) e uno al 67 per cento (secondo percettore). Anno 2016.

Elaborazioni su dati della Commissione europea



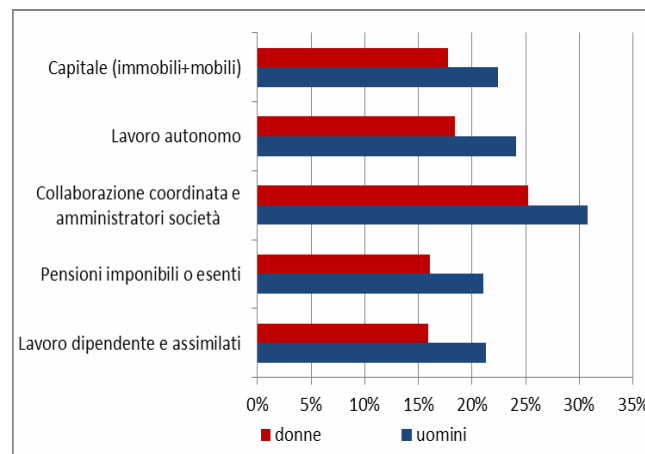
b) Coppia senza figli

Le entrate finali del bilancio dello Stato nel 2017 ammontano a oltre 583 miliardi di euro, di cui 491 sono di natura tributaria. Le imposte sui redditi rappresentano oltre il 33 per cento delle entrate finali e il 39 per cento di quelle tributarie.

Le donne continuano a beneficiare, in misura proporzionalmente superiore degli uomini, della normativa sul cosiddetto «rientro dei cervelli» (legge n. 238/2010). I soggetti che hanno beneficiato della misura (anno

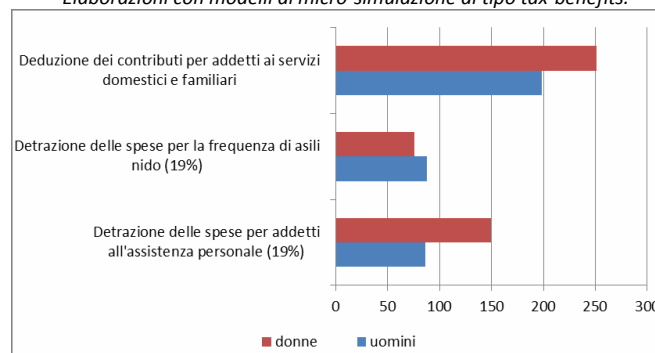
di imposta 2016), sono aumentati a 4.825, per il 40 per cento di genere femminile. Il reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dai soggetti rientrati in Italia è pari a 102.689 euro, un livello molto più alto rispetto al reddito medio da lavoro dipendente dichiarato dai contribuenti italiani. Tra i lavoratori con redditi medio alti (superiori a 55.000 euro), la percentuale di donne è la stessa dello scorso anno; ponendo l'attenzione sui lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione fiscale, la quota delle donne sale di un punto percentuale, arriva quindi al 40 per cento del totale.

Dall'analisi sulle entrate 2017, emerge che l'impatto delle politiche tributarie resta invariato rispetto all'anno precedente. Anche l'impatto della politica fiscale sui redditi risulta immutato e continua ad avere un effetto perequativo superiore per le donne. Le decisioni di politica fiscale, che interagiscono con la realtà sociale-economica, influenzano in maniera non omogenea le decisioni di uomini e donne sul se e quanto lavorare e sul se e quanto ricorrere a servizi di cura domestica piuttosto che a lavoro non retribuito all'interno della famiglia, sulle scelte di fare figli, sulle abitudini di consumo e sulla propensione a risparmiare e investire. I regimi d'imposta sul reddito delle persone fisiche che prevedano o meno il cumulo dei redditi della famiglia, possono avere impatti indiretti sul genere nella misura in cui le aliquote marginali penalizzano la presenza di un reddito del coniuge (solitamente quello delle donne), influenzando negativamente la sua offerta di lavoro. I divari di genere possono essere indirettamente condizionati anche da altre forme di tassazione, come le imposte sul reddito delle società, le imposte sui consumi, sulle attività commerciali con l'estero, sulla proprietà degli immobili.



Aliquota media di uomini e donne per tipo di reddito prevalente. Anno 2018.

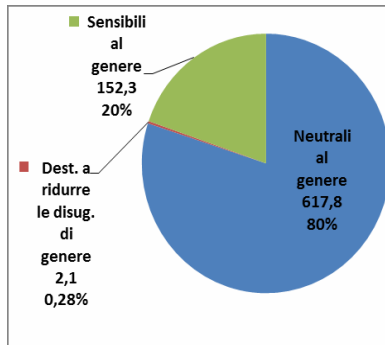
Elaborazioni con modelli di micro-simulazione di tipo tax-benefits.



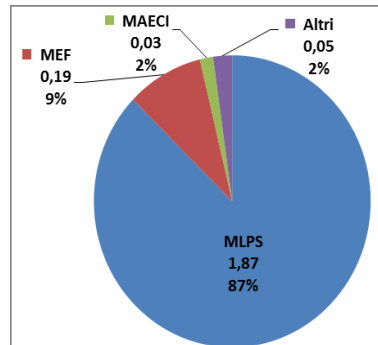
Ammontare di detrazioni e deduzioni fruito da donne e uomini che sono connesse a politiche finalizzate alla conciliazione vita-lavoro. Anno di imposta 2016. Valori in milioni di euro.

(*) Si consideri anche che le donne più spesso degli uomini hanno un reddito incapiente che non consente di fruire di queste tipologie di agevolazioni. Elaborazioni dati relativi alle dichiarazioni dei redditi del Dipartimento delle finanze.

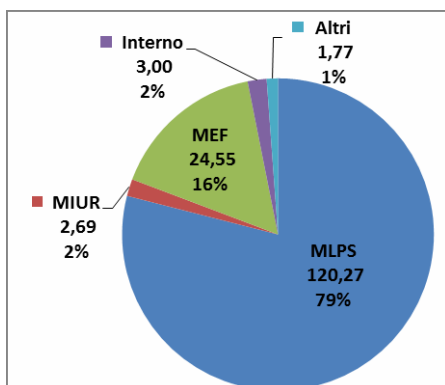
Per quanto riguarda le spese, escludendo le spese per il personale dei programmi del bilancio, circa lo 0,3 per cento degli impegni appare destinato a ridurre le diseguaglianze di genere. La parte più rilevante delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere e di quelle sensibili al genere è affidata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



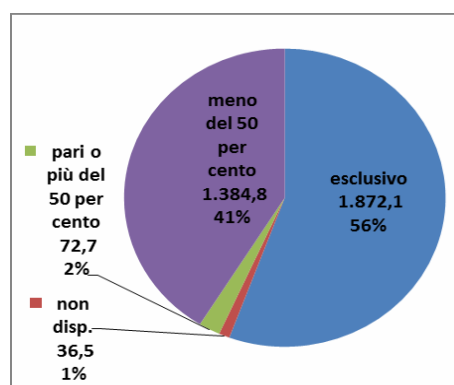
Spese del bilancio Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) riclassificate secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.



Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

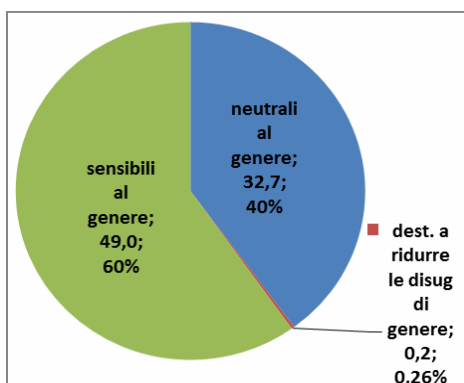


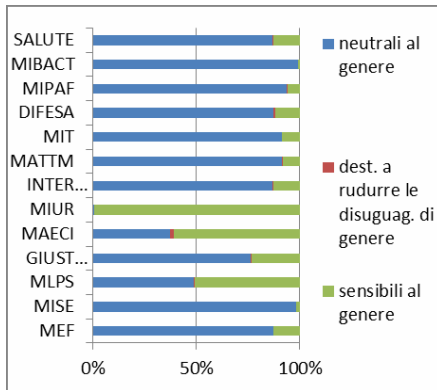
Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.



Spese destinate in modo esclusivo o parziale a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese del personale dei programmi del bilancio). Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro e percentuale.

Importante ricordare che uno stesso capitolo può finanziare una pluralità di spese, solo alcune delle quali potrebbero avere una finalità di genere.





Ripartizione secondo una prospettiva di genere del personale dei programmi del bilancio. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro.

Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2017.

La valutazione sul bilancio di genere 2017, offre alcuni spunti di riflessione. Nel processo di riclassificazione continuano a esserci difficoltà ad individuare le spese deputate a ridurre le disuguaglianze di genere e si tende ad attribuire questa classificazione a tutte le spese destinate alle donne. Permangono, inoltre, le difficoltà a distinguere le spese neutrali da quelle sensibili al genere, per cui le spese sensibili, necessitano ancora di una maggiore standardizzazione. Una riclassificazione del bilancio dello Stato sembra non essere sufficiente, anche perché la forma di realizzazione delle politiche pubbliche (siano esse o meno rappresentate in bilancio) non dipende soltanto dalla regola stabilita o dall'indicazione nella norma, ma può essere più o meno condizionata dagli operatori coinvolti, dalle caratteristiche dei destinatari, dall'interazione con il contesto. Continuano a esserci fenomeni importanti all'interno degli ambiti di intervento individuati che non hanno indicatori di riferimento, a causa dell'assenza di dati aggiornati o di una serie storica articolata per genere: questi fenomeni, quindi, pur essendo significativi ai fini della nostra analisi, ne restano esclusi. Le esperienze di monitoraggio per genere degli interventi e di valutazione ex-post dei loro effetti, come anche per l'anno precedente, restano un numero ridotto.

12. Oltre il genere: LGBTQ+ e la clandestinità statistica

12.1 Genere ed identità di genere: una categoria dai confini mobili

Nella storia degli studi di genere, molti sono stati e sono gli approcci che hanno contribuito a far riflettere sulle molteplici identità umane, offrendo modelli interpretativi diversi che hanno come elemento comune l'aver posto al centro dell'analisi il rapporto esistente tra sesso, cultura, identità sessuale e potere.

Il genere⁹¹, al contrario del sesso biologico, è una dimensione più attinente alla sfera psicologica e socio-culturale ed ha a che fare con le rappresentazioni interne e sociali della femminilità e della mascolinità". L'identità di genere, pertanto, può essere definita come l'esperienza, da parte dell'individuo, della percezione sessuata di sé stesso e del proprio comportamento; come l'individuazione, l'unità e la persistenza dell'individualità personale come maschile, femminile o trans, per come la si sperimenta attraverso il senso di sé o il comportamento in società.

Ruolo chiave in questo ambito è detenuto dagli studi e le ricerche sul ruolo della donna e i fermenti politici di liberazione della stessa che hanno caratterizzato la seconda metà del secolo scorso. Anni animati non solo dallo sviluppo economico, ma anche da scontri di interesse contrapposti che vedevano, oltre alle grandi questioni sindacali, emergere sempre più le politiche per i diritti delle donne e delle minoranze. In quegli anni, la scrittrice, saggista e filosofa francese Simone de Beauvoir in uno dei suoi testi più famosi "Il secondo sesso" affermava "donna non si nasce, lo si diventa", dichiarando che l'essere donna non poteva essere affermato da un determinismo biologico e che invece la donna era quello che l'uomo aveva deciso che fosse. Con questa asserzione la filosofa francese preannuncia gli studi e il pensiero del movimento di liberazione sessuale e di cultura femminista che, qualche decennio più tardi, avrebbe sottoposto la relazione di potere tra uomo e donna, e di conseguenza il modello di genere, ad una critica ancor più radicale. Ne sono esempio, autrici come Kate Millet che in *Sexual politics* critica il sistema "di casta eterosessuale", poiché costituisce una gerarchia sociale in funzione della sessualità. L'antropologa marxista Gayle Rubin che, attraverso le sue opere (*Traffic in Women. Notes on the "Political Economy of Sex"*, del 1975), cerca di avvalorare la tesi dell'infondatezza dell'assunto in base al quale si attesti una inferiorità naturale della donna rispetto all'uomo. La Rubin definisce *sex gender system* il sistema di relazioni sociali che trasforma la sessualità biologica ad un prodotto della dell'attività umana, il genere in questa prospettiva compare come una divisione tra i sessi imposta socialmente "l'identità di genere è tutt'altro che espressione naturale di differenze naturali, nasce piuttosto dalla soppressione di similarità naturali". L'antropologa, ispirandosi in modo particolare ai lavori del filosofo francese Foucault, ha messo in evidenza i limiti del pensiero femminista in merito alla sessualità, proponendo lo sviluppo di approcci investigativi autonomi per una politica delle sessualità, precorrendo così le basi teoriche sulle quali si è costruito, successivamente, e agli inizi degli anni 90 un filone di ricerca che in seguito sarebbe stato denominato Queer .

⁹¹Storicamente il primo studioso che fece una distinzione tra sesso biologico e genere, fu Money nel 1955, definendo il sesso sulla base dei genitali e delle attività erotiche connesse, distinguendolo così da ruoli e attività non erotiche, ma culturalmente e socialmente determinate. Nel 1955 Money pubblica un lavoro sperimentale sui bambini ermafroditi (J. Money et alii, 1955, 301-319), inaugurando una linea di pensiero che considererà i concetti di "sessualità" e "genere" come due categorie formalmente separate e distinte. A.Casoni *International Journal of Psychoanalysis and Education*, 2015 Vol. VII, No. 2, 33-45.

Negli ultimi anni i Queer studies hanno modificato l'impostazione della dimensione dei costrutti di genere precisando che il sesso non precede il genere ma ne è il prodotto (J. Butler 2013). Tale approccio critica i modelli dominanti eteronormativi⁹² "sia in termini di ricerca che di pratica politica" (C. Rinaldi 2016), precisando che sono gli stereotipi sul genere che definiscono la persona - uomo o donna - e quali comportamenti questa debba avere. Il modello eteronormativo si fonda su una logica binaria che pretende di essere naturale e immutabile. In questo modello l'eterosessualità è molto più di un dato biologico (C. Ingraham 1999) poiché è legata alle regole, all'egemonia delle convenzioni, dei conformismi e alla distribuzione del potere, è, però anche continuamente sfidato e sottoposto a tensioni da quei stessi processi cui dà forma (Saraceno 2002) e la stessa categoria di genere è ridefinita, non è più solo identificabile dalle caratteristiche di cui i soggetti sono portatori, ma dalla identità, ruolo e posizione che riflettono nella società.

Ma le rappresentazioni dell'identità di genere non necessariamente coincidono con le norme culturali che poggiano sul binarismo di genere⁹³. Il noto caso di Philip Bunce⁹⁴, dimostra che la convinzione che tutto dipenda da un "ordine" naturale può vacillare sotto il peso della realtà quotidiana e che l'esperienza personale della propria identità è più potente della realtà omologante ed eteronormata. Ragionare sul concetto di genere, pertanto, non significa contestare le differenze biologiche tra maschi e femmine, né asserire che queste differenze non siano importanti o che andrebbero rimosse, quanto, invece, evidenziare le possibilità di aderire o meno alle regole e al rispetto del modello binario, stante le molteplici caratteristiche individuali. Ci sono individui per cui l'identità di genere non combacia con il sesso alla nascita ed altri ancora in cui il desiderio sessuale è rivolto a persone dello stesso sesso⁹⁵. Si tratta delle persone Lesbiche, Gay, Bisex, costrette fare i conti con il dover essere invisibili o visibili a seconda degli stereotipi propri della cultura eterosessista dominante, le persone Transgender⁹⁶ che oltrepassano e sconfinano le categorie di genere socialmente imposte (Bockting, W.O 1999)⁹⁷, le persone Transessuali "per le quali lo status civile (e in primo luogo i diritti personali) dipendono fortemente dalla chirurgia sessuale e dalla componente endocrinologica e dunque sono strettamente associati ad una visione esistenzialista dell'identità e dicotomia di genere" (C. Rinaldi, 2010)⁹⁸. Esistono, dunque, altre rappresentazioni identitarie che contribuiscono a spezzare la regolarità dell'ordine eterosessuale come le persone che vivono il processo di acquisizione "dell'identità di genere" (A. Venera 2014)⁹⁹, che sono quelle che pongono maggiormente in evidenza come il genere "mantiene la sua capacità di leggere criticamente i fenomeni sociali, connessi al dato che la realtà umana è sessuata solo in quanto rimane un concetto aperto, che apre interrogativi, più che fornire risposte univoche e valide per sempre" (C. Saraceno 2002)¹⁰⁰.

⁹² Con il termine eteronormatività s'intende l'esistenza di un paradigma a fondamento di norme morali, sociali e giuridiche basato sul presupposto che vi sia un orientamento sessuale corretto, quello eterosessuale, che vi sia una coincidenza fra il sesso biologico e il genere e che sussista una naturale e necessaria complementarietà fra uomo e donna, sia con riferimento ai ruoli sessuali che sociali e culturali.

⁹³ Valerio G., Claysset M., Valerio P., - a cura di "Terzo Tempo, Fair Play – I valori dello sport in contrasto all'omofobia e alla transfobia. Ed Mimesis 2017 p. 24

⁹⁴ "Philip è tra le 100 donne più influenti" così recita il titolo di un articolo di un quotidiano italiano riportando la notizia della classifica delle "Top 100 Women in Business". Le 100 donne più importanti del mondo degli affari di Londra, compilata annualmente dal Financial Times. Ma Philip è un banchiere che afferma di essere di genere "fluido" e di chiamarsi Pippa. Di essere sposato e padre di due figli. Philip/Pippa Bunce metà del tempo si veste da uomo e metà da donna: "La mia identità è fluttua a seconda di come mi sento."
https://rep.repubblica.it/pwa/generale/2018/09/22/news/philip_e_tra_le_100_donne_piu_influenti_e_vera_parita_-207117367/.

⁹⁵ Vedi glossario

⁹⁶ Vedi glossario

⁹⁷ Bockting, W.O. (1999). From construction to context: Gender through the eyes of the transgendered. SIECUS Report, 28(1):

⁹⁸ Rinaldi, C., Op cit.

⁹⁹ Venera A., M., "Genere, educazione e processi formativi " Riflessioni teoriche e tracce operative. Ed Junior 2014 pag. 43

¹⁰⁰ Op. cit

La visibilità e l'integrazione delle persone LGBTQ+¹⁰¹ vede oggi, più che nel passato, una potenziale crescita della messa in discussione dell'eterosessualità come unica sessualità accettata e accettabile e lo studio, gli approfondimenti, le ricerche derivate trovano maggiori interpretazioni della realtà, poiché è proprio da chi viola "gli allineamenti" normativi tra sessi, generi, sessualità e identità, si può ritrovare un'epistemologia della ricerca, poiché non si tratta allora solo di esplorare l'essere uomo e l'essere donna ma "dell'essere".

Gli studi di genere nell'ambito del lavoro hanno prodotto un dibattito significativo e una letteratura ampia sia a livello nazionale che internazionale, relativamente agli elementi connessi al benessere psico-fisico delle persone che si esprime, in primo luogo, con la possibilità di avere un lavoro dignitoso e non essere discriminati.

Diversi sono i metodi e gli approcci di studio che affrontano le questioni di genere e delle identità in chiave antidiscriminatoria, fuori e dentro i luoghi di lavoro. Recentemente si va attestando un approccio "intersezionale" in questo settore. Il concetto di intersezionalità si è sviluppato all'interno delle lotte antirazziste e femministe¹⁰², e si basa su un'analisi approfondita ed articolata dell'esperienza discriminatoria vissuta dalle persone oggetto di discriminazione, con l'intento di restituire una centralità alla dimensione soggettiva e biografica della persona e ponendo sotto la lente di ingrandimento le molte variabili dei possibili fattori di rischio di discriminazione. Le donne afroamericane, ad esempio, sono al centro di un crocevia poiché subiscono la discriminazione sia come donne sia come minoranza etnica.

Il genere dunque, non deve essere più considerato una categoria isolata ma interconnessa con tante altre categorie sociali quali l'etnia, il ceto sociale, l'orientamento sessuale e l'identità di genere. La realtà discriminatoria, infatti, non è monolitica e può essere letta e studiata in un'ottica interdisciplinare, poiché è difficile interpretare il genere e le altre identità senza tener conto delle diverse implicazioni presenti nella realtà in cui esse si esprimono. Tale approccio, inoltre, sovverte la logica eteronormata che prevede una visione della discriminazione solo binaria, facendo invece affiorare altre identità discriminate, contribuendo così, a far emergere non solo il processo socio culturale ed economico per il quale si attiva la discriminazione, ma anche tutti gli elementi di disuguaglianza derivanti dalle forme di potere che caratterizzano la centralità della stessa visione eteronormata delle cose. È un approccio dinamico che illumina le radici delle disuguaglianze e al tempo stesso sottolinea il ruolo di protagonista delle persone discriminate attraverso la narrazione biografia. Il metodo non parte, dunque, "dalla definizione di categorie prefissate al cui interno le persone sono costrette a inquadrare e interpretare il proprio vissuto, ma assume l'esperienza delle persone discriminate, il loro sentire e il loro interpretare la discriminazione, le loro attitudini e scelte di vita, le loro strategie di resistenza come fondamento della conoscenza del fenomeno"¹⁰³. L'approccio offre, quindi, una eterogeneità di strumenti multidisciplinari per studiare con un metodo critico le diverse esperienze storiche di gruppi sociali e delle minoranze con un'ottica tesa ad individuare le radici della discriminazione e mettendo insieme i numerosi fatti sociali e gli apporti che concorrono per analizzare l'intersezione tra razza, genere, classe, identità di genere, orientamento sessuale. Sono, infatti, i condizionamenti derivanti dall'intersezione di queste dimensioni che danno il peso

¹⁰¹

LGBTQ+Q+ è un acronimo anglosassone che indica le persone Lesbiche- Gay- Bisessuali- Transgender – Transessuali nell'ultimo periodo l'acronimo si è esteso anche a coloro che vivono una condizione Intersessuale, che si indentificano come Queer e quelle asessuate, modificandosi in LGBTQ+QIA

Le donne nere, secondo la Crenshaw si trovano di fatto al centro di un incrocio e a causa di questa posizione subiscono urti provenienti da più direzioni che provocano più danni rispetto ad un solo urto. Inoltre, data la molteplicità delle direzioni e la tipologia dei mezzi, non è semplice individuare il nesso di casualità e il danno conseguito se non attraverso un processo di individuazione e di distinzione.

¹⁰³ ASSOCIAZIONE TRAMA DI TERRE - ASSOCIAZIONE DONNE NISSA' "Genere e migrazioni: comprendere gli effetti delle discriminazioni multiple" Abstract del rapporto di ricerca Settembre 2010 - Finanziato dalla Provincia Autonoma di Bolzano, FSE – Prot. 2/262/2008 (pag 13)

della emarginazione, esclusione e discriminazione stessa. Per le persone LGBTQ+ l'approccio intersezionale dei temi inerente le discriminazioni multiple può essere uno strumento significativo per la configurazione della discriminazione omofobica e transfobica e per rendere invisibili nel milieu gay, le condizioni di vissuto dei soggetti LGBTQ+ migranti¹⁰⁴.

In conclusione, tale approccio non permette solo di ampliare il contesto di riferimento in materia di genere, razza e ceto sociale, ma ingloba altre categorie come quelle inerenti l'orientamento sessuale, l'identità di genere. È un processo di azione sociale con il quale le persone le organizzazioni e le comunità sociali acquisiscono consapevolezza al fine di migliorare il proprio benessere sociale, diminuire le disuguaglianze e migliorare la qualità della vita.¹⁰⁵

Glossario¹⁰⁶

Il paradigma eteronormativo - Con il termine eteronormatività s'intende l'esistenza di un paradigma a fondamento di norme morali, sociali e giuridiche basato sul presupposto che vi sia un orientamento sessuale corretto, quello eterosessuale, che vi sia una coincidenza fra il sesso biologico e il genere e che sussista una naturale e necessaria complementarità fra uomo e donna, sia con riferimento ai ruoli sessuali che sociali e culturali.

Sesso sociale / Ruolo di genere - L'insieme delle aspettative e dei ruoli relativi a come gli uomini e le donne si dovrebbero / devono comportare in una determinata società, cultura e in un dato periodo storico

LGBTQIA+ - Acronimo anglosassone che indica le persone Lesbiche- Gay- Bisessuali- Transgender – Transessuali nell'ultimo periodo l'acronimo si è esteso anche a coloro che vivono una condizione Intersessuale, che si indentificano come Queer e quelle asessuate, modificandosi in LGBTQIA+

Identità di genere - Può essere definita: a) come l'esperienza, da parte dell'individuo, della percezione sessuata di se stesso e del proprio comportamento; b) come l'individuazione, l'unità e la persistenza dell'individualità personale come maschile, femminile o trans, per come la si sperimenta attraverso il senso di sé o il comportamento in società.

Genere - La percezione e l'esperienza della mascolinità e della femminilità delle persone nonché la costruzione sociale che assegna ai ruoli maschili e femminili specificate condotte.

Identità sessuale - Rappresenta, per gli individui, la dimensione soggettiva del proprio essere sessuati ed è parte della comprensione profonda che una persona ha di sé stessa come essere sessuato, di come si percepisce e di come vuole essere percepito dagli altri. Include cinque componenti specifiche: 1) il sesso biologico, 2) il sesso psicologico, 3) l'identità di genere, 4) il ruolo di genere, 5) l'orientamento sessuale.

Orientamento sessuale - L'attrazione fisica, erotica ed affettiva che si prova nei confronti di altre persone. Si distingue in: attrazione fisica, erotica ed affettiva per persone del sesso opposto al proprio (eterosessualità), per persone del proprio stesso sesso (omosessualità) o, contestualmente, per persone sia del sesso opposto sia del proprio sesso (bisessualità).

Sesso biologico - Appartenenza biologica (determinata dai cromosomi sessuali) al sesso maschile (maschio), femminile (femmina), oppure ad entrambi, come nel caso dell'intersessualità

¹⁰⁴

<http://www.osservatorioLGBTQ+.eu/index.php/notizie/155-speciale-intersezionalita-alle-radici-della-race-blindess-tra-omonormativita-e-omonazionalismo>

N. Wallerstein, What is the evidence on effectiveness of empowerment to improve health? WHO Regional Office for Europe (Health Evidence Network report), Copenhagen, 2006, p. 18.

Si ringrazia l'Avv. Dimitri Lioi per la collaborazione al glossario

Transgender - Soggetto che nega l'ipotesi di una logica sessuale binaria (maschio vs. femmina), rifiutando l'idea che debba essere riconosciuto un legame indissolubile tra genitali ed identità di genere, e non identificandosi con nessuno dei due estremi (maschile e femminile) e che non produce nessuna domanda di modificazione dei caratteri primari e secondari.

Transessuale - Persona che ha deciso di intraprendere un percorso di adeguamento chirurgico e/o ormonale del sesso anatomico all'identità di genere, qualora questi siano discordanti. Ovvero, si tratta di un soggetto che è, ad esempio, nato biologicamente maschio, ma avendo una percezione di sé (sesso psicologico) come femmina, decide di intraprendere un percorso di RI attribuzione chirurgica (legge 164/82) ed ormonale del sesso femminile (nel caso di transessuale MtF - male to female, da maschio a femmina); oppure di un soggetto che, nata biologicamente femmina, ma avendo una percezione di sé (sesso psicologico) come maschio, decide di intraprendere un percorso di riattribuzione chirurgica ed ormonale del sesso maschile (nel caso di transessuale FtM – female to male, da femmina a maschio). Nel primo caso parleremo di una transessuale, nel secondo di un transessuale, dando rilevanza al genere, non al sesso biologico.

Intersessuale - Indica una persona con sviluppo differente ovvero con particolarità anatomiche eterogene (a livello cromosomico, genitale o di organi riproduttivi) che per loro natura non consentono di definire la persona tipicamente come maschio o come femmina

Queer - Indica una condizione soggettiva della persona in cui non si riconosce nelle identità fisse categorie precostituite che vengono imposte dalla società in una logica binaria dicotomica etero /omo, maschile / femminile.

Omofobia - Per omofobia intendiamo qualcosa di concettualmente distinto e diverso dalla discriminazione. La definizione di omofobia la ricaviamo dalla risoluzione del Parlamento europeo del 18 gennaio 2006 e s'intende "come una paura e un'avversione irrazionale nei confronti dell'omosessualità e di gay, lesbiche, bisessuali e transessuali (LGBTQ+), basata sul pregiudizio e analoga al razzismo, alla xenofobia, all'antisemitismo e al sessismo".

Transfobia - Le persone transessuali e transgender preferiscono che si parli, per quel che riguarda loro, di transfobia, da intendersi quale paura e avversione nei confronti delle persone transessuali e transgender (o transgenere). Il 20 novembre di ogni anno si commemorano le vittime dell'odio contro le persone transessuali e transgenere, denominato a livello internazionale come T-Dor (Transgender Day of Remembrance)

12.2 LGBTQ+: la clandestinità statistica

La comunità LGBTQ+¹⁰⁷ si configura come una delle cosiddette *hidden population*, ossia quelle popolazioni nascoste (come i Rom, gli ex detenuti, i migranti irregolari, i tossicodipendenti, ecc.) che si profilano come sfuggenti al vincolo della rappresentatività statistica e del campionamento probabilistico che descrive l'universo da indagare. La letteratura internazionale (Goffman 1963; Seidman e altri 1999; ecc.), infatti, concorda che non sia possibile ottenere un campione rappresentativo, e quindi con significatività statistica, della popolazione LGBTQ+ e i motivi di questa elusione sono molteplici.

Gli individui che si dichiarano LGBTQ+ lo fanno a conclusione del loro processo di *coming out*¹⁰⁸, dunque a valle dell'accettazione del proprio orientamento sessuale e, successivamente, della rivelazione della propria identità sociale alla rete parentale, amicale e del mondo del lavoro (infatti le persone LGBTQ+ fanno *coming out* più volte nei diversi contesti della loro vita¹⁰⁹). L'accettazione piena della nuova identità e il *coming out*, però, devono considerarsi percorsi tutt'altro che scontati. L'eterosessismo¹¹⁰, ossia un sistema ideologico che "*denies, denigrates and stigmatises any non-heterosexual form of behaviour, relationships of community*" (Herek 1990), l'eteronormatività, quale paradigma della eterosessualità come unico e legittimo stile di vita possibile, quindi, come struttura di potere, e la conseguente teorizzazione della necessaria e naturale complementarità fra uomo e donna e, infine, il cosiddetto sistema binario di genere, cioè la convinzione che ci sia una perfetta coincidenza fra il sesso biologico, sessualità e genere, in cui è sotteso che siano ammissibili solo due identità di genere (quella maschile e quella femminile) a cui sono attribuiti anche ruoli e funzioni predeterminati, sono schematismi comuni, che pervadono e costruiscono il sistema di pensiero degli individui e delle istituzioni e sono intensamente introiettati dalla società.

Queste rappresentazioni delle regole del vivere sociale sono fortemente discriminatorie ed escludenti per gli individui LGBTQ+, ostacolando loro il percorso di accettazione della propria identità e il *coming out* conseguente. I giovani e le giovani che percorrono un percorso di esplorazione della propria identità sono consapevoli che la società (anche a partire dal nucleo sociale più prossimo, la famiglia) contrasta l'omosessualità e schiaccia le persone LGBTQ+ verso l'invisibilità. Non è raro, infatti, che le persone LGBTQ+, per "quieto vivere", rifuggano il *coming out* per vivere segretamente la propria identità oppure preferiscano nascondere la propria identità privata con uno stile di vita pubblico di tipo convenzionale (in questo caso si usa la definizione di *covering o passing*).

Sono molti gli ostacoli, anche metodologici, che i ricercatori incontrano quando vogliono misurare l'universo LGBTQ+. La letteratura scientifica internazionale restituisce una fotografia contestata¹¹¹ di

¹⁰⁷ LGBTQ+ è un acronimo internazionale che indica il collettivo di individui che non si riconosce nell'eterosessualità a diversi livelli: in termini di orientamento sessuale, di genere, di identità. L'acronimo indica Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transessuali e Queer, mentre + (plus) indica e comprende ulteriori minoranze che se inserite nell'acronimo lo renderebbero difficoltoso da usare, in particolare Transgender, Aessuali, Intersessuali, Kinky e Pansessuali.

¹⁰⁸ Il termine *coming out* è usato sia nel linguaggio comune che nel linguaggio scientifico, e fa riferimento a "quel lungo, difficile e doloroso processo che va dal primo desiderio omoerotico alla dichiarazione della propria identità" (Barbagli e Colombo 2007).

¹⁰⁹ Il *coming out* costituisce sempre un passaggio fondamentale per l'individuo poiché svela alle sue cerchie di relazione la sua identità omosessuale finora nascosta. Questo passaggio può essere gravido di rotture più o meno definitive.

¹¹⁰ Il termine Omofobia (neologismo coniato dallo psicologo americano Weninberg nel 1972), sebbene maggiormente conosciuto e utilizzato, non descrive precisamente, quanto il termine Eterosessismo, il sistema culturale che pone la superiorità dell'eterosessualità sull'omosessualità (Morin 1977), concentrandosi prevalentemente sulle convinzioni e sui comportamenti individuali negativi o sulla paura personale ma irrazionale degli eterosessuali di trovarsi in presenza di persone LGBTQ+. Le azioni omofobiche, che possono essere multilivello: istituzionale e individuale, possono includere pregiudizio, discriminazione, molestie e atti di violenza e odio (Herek 2004). L'eterosessismo, però, non ha una definizione universale che definisca precisamente questo costrutto che è sia sociale, sia individuale sia in forma combinata (Smith e altri 2012).

¹¹¹ Nel 2011 il demografo Gates, stimò che la popolazione degli USA auto-identificata LGBT (lesbica, gay, bisessuale o transgender), costituisce il 3,8% della popolazione statunitense, circa 9 mln di individui (Gates 2011a). La stima che fece il ricercatore era molto più bassa di quella che fino ad allora, studiosi e attivisti, avevano asserito. Ciò generò numerose proteste e controversie, poiché si attribuì a Gates di aver trascurato e omesso gli individui che non avevano fatto *coming out*. Gates chiari, quindi, in un articolo successivo come i demografi siano in grado di fare stime della popolazione LGBT che ancora non ha fatto *coming out* ma che la questione più rilevante risiedeva nell'accordo sul quadro teorico che definisce l'orientamento sessuale, il quale modifica e altera il rapporto fra gli individui che si dichiarano bisessuali e i gay/lesbiche (Gates 2012).

questa realtà, spesso derivata da stime su più ricerche riguardanti le condizioni di vita degli individui o relative al comportamento sessuale¹¹². Occorrerebbe sviluppare, invece, nelle *survey* o nelle indagini su larga scala, domande specifiche per migliorare la capacità dei ricercatori di misurare la dimensione della popolazione LGBTQ+. In Italia si fanno, in generale, poche indagini che indagano la sessualità degli individui e sono ancor meno quelle che coinvolgono la popolazione LGBTQ+, che viene inclusa, soprattutto, nelle ricerche che hanno per oggetto le malattie e le dipendenze (e i comportamenti sessuali¹¹³).

Ci sono diverse questioni metodologiche rilevanti da affrontare, fra queste una riguarda la scelta del paradigma teorico con cui si valuta l'appartenenza alla popolazione LGBTQ+ che quantificherà la popolazione. Molto spesso, infatti, si considera il genere una categoria dicotomica o binaria¹¹⁴ piuttosto che fluida¹¹⁵ ("esogamia di genere"). La popolazione secondo queste due macro categorie omogenee sarà classificata o come eterosessuale o come omosessuale non considerando la sessualità come una situazione dell'esistenza umana plurale e liquida.

Il limite di questa categorizzazione è un approccio metodologico approssimativo, che non solo trascura le molteplici differenze all'interno dell'universo LGBTQ+ (omosessuali, bisessuali, ecc.), ma rischia di escludere dalle indagini coloro che non si inseriscono, o non si vogliono inserire, dentro una categorizzazione così rigida, omologante, che ne riduce la pluralità culturale e identitaria.

L'individuo, inoltre, non sempre ha chiarezza e consapevolezza della propria identità sessuale e non sempre questa è determinata e univoca nel tempo. Può agire, infatti, comportamenti sessuali di un determinato tipo ma definire se stesso, per numerosi motivi, in modo non coerente ai propri comportamenti, per consapevolezza, *insight*, o questioni di *privacy*. È fondamentale, per cui, che il ricercatore sia consapevole che a seconda della definizione utilizzata di orientamento sessuale, può includere o escludere i tasselli del mosaico variegato che compongono la galassia LGBTQ+. In linea generale le definizioni di orientamento sessuale ruotano attorno a tre enunciati: l'auto-definizione dell'individuo stesso, è omosessuale chi si dichiara tale¹¹⁶; il focus sui comportamenti sessuali, è omosessuale chi ha rapporti sessuali con una persona dello stesso sesso a prescindere da come l'individuo stesso si definisce; individuazione dei desideri dell'individuo: è omosessuale chi ha un immaginario erotico con persone del proprio sesso indipendentemente dalla concretizzazione di questo immaginario. Molta letteratura, infine, definisce l'orientamento sessuale a partire da una mescolanza dei tre enunciati.

A partire dal paradigma di riferimento, possono discendere le domande filtro con le quali si comporrà la popolazione target, per cui, ad esempio, l'omosessualità di una persona può essere investigata in diversi

¹¹² Il lavoro di Gates (2011) si è basato su nove ricerche condotte nei precedenti sette anni, cinque negli Stati Uniti e le altre in Norvegia, Regno Unito e Australia.

¹¹³ A cavallo degli anni '50 negli USA, Alfred Kinsey, condusse uno studio dettagliato e molto esteso (Rapporto Kinsey) sui comportamenti sessuali di circa 18mila adulti negli Stati Uniti, dal quale emerse che uomini e donne che si dichiaravano eterosessuali avevano avuto esperienze omosessuali. Lo studio è ormai superato ma diede un forte scossone alla società eterosessista dell'epoca. In Italia il primo studio sulla sessualità e la omosessualità è del 1978 (Fabris, Davis, "Il mito del sesso. Rapporto sul comportamento sessuale degli italiani, Milano) e stimano che il 4,4% della popolazione italiana sarebbe omosessuale (6,5% Uomini; 2,3% Donne).

¹¹⁴ Il dibattito su questo tema si muove principalmente all'interno di due grandi modelli teorici: l'orientamento costruttivista e quello essenzialista. Chi si riconosce nel primo orientamento ritiene che l'omosessualità sia un dato culturale e storico derivato da una molteplicità di fattori educativi, psicologici e socio-ambientali. Le teorie che fanno riferimento al modello essenzialista, invece, ipotizzano un'origine in senso biologico dell'omosessualità per cui l'orientamento sessuale è innato e stabile nel tempo. Tuttavia avere rapporti sessuali con persone dello stesso sesso non fa automaticamente definire le persone omosessuali e, viceversa, chi si definisce omosessuale può non aver mai avuto rapporti sessuali con persone dello stesso sesso.

¹¹⁵ Esogamia di genere indica l'alternarsi di esperienze omosessuali ed eterosessuali nel corso della vita (Barbagli, Colombo 2007). In questo periodo la tendenza della galassia LGBTQ+ è verso l'endogamia di genere, ossia le relazioni omosessuali avvengono prevalentemente fra persone omosessuali.

¹¹⁶ Occorre considerare che gli uomini si dichiarano omosessuali più facilmente rispetto alle donne nel dichiararsi lesbiche, preferendo dichiararsi bisessuali. Questo dato diminuisce con il crescere dell'età delle donne (Barbagli Colombo 2007).

"Dal punto di vista semantico, e quindi di auto-rappresentazione, gli uomini parlano della propria omosessualità come di un destino, le donne come di una scelta. Sembra quasi delinearci *in nuce* una contrapposizione tra essenzialismo maschile e costruzionismo femminile. Inoltre, come già sottolineato, le donne tenderebbero a collegare la consapevolezza dell'attrazione verso un'altra donna alla presenza di una persona importante, tipicamente una partner, nella propria esistenza" (Zambelli 2013).

modi, attraverso una domanda diretta “sei omosessuale?”, una domanda relativa al comportamento “hai rapporti omosessuali?” o relativa al desiderio “hai fantasie erotiche o sentimentali con persone dello stesso sesso?”. La scelta della domanda da porre porta con sé riflessioni teoriche relative alla definizione identitaria di una persona, basata sull’osservazione dei comportamenti, o dei desideri o ancora sull’auto-definizione (Zambelli 2013).

Per questi motivi, e non solo, è molto difficile individuare il sottoinsieme di popolazione LGBTQ+ (liste di campionamento) sul quale effettuare le indagini campionarie con campionamento probabilistico¹¹⁷. Le ricerche su questa popolazione bersaglio ricorrono più spesso a disegni di campionamento non probabilistico, senza vincolo della rappresentatività statistica, come il campionamento di comodo o il campionamento a valanga, che sono più appropriate per indagare le *hidden population*, ma il cui limite risiede nella costruzione di un campione eccessivamente omogeneo e quindi non rappresentativo della popolazione bersaglio.

Tuttavia si potrebbe superare questo *impasse* se si prendesse atto e considerasse che la rappresentatività statistica e la rappresentatività tipologica rispondono a esigenze conoscitive diverse e che nei casi delle *survey research*, per le quali non sono necessari i vincoli di generalizzabilità dei risultati ottenuti dal campione alla popolazione. Tale requisito potrebbe configurarsi sfavorevole per produrre risultati teoricamente rilevabili (Mauceri 2015). Proprio in un disegno di ricerca che aveva come obiettivo generale l’analisi dei processi di costruzione sociale del pregiudizio omofobico nel contesto scolastico, Mauceri ha utilizzato una metodologia originale combinando procedure qualitative e quantitative¹¹⁸ elaborate attraverso il Modello AMIS (Approccio Multilivello e Integrato alla Survey research). Alla base di questo approccio risiede la persuasione che il campione debba essere pianificato in funzione degli obiettivi della ricerca e che il ricorso obbligato e standardizzato al campionamento probabilistico nelle *survey research*, potrebbe rivelarsi inadeguato e inefficace, con il rischio di relegarle al solo ambito descrittivo, precludendo, invece, la portata previsionale.

Tuttavia, anche in Italia sono state effettuate diverse ricerche su questo tema. Nel 1991 Ispes realizzò, in collaborazione con Arcigay, il primo studio qualitativo a livello nazionale sull’omosessualità “Il sorriso di Afrodite. Rapporto sulla condizione omosessuale in Italia”. La ricerca avvenne attraverso la distribuzione di 3000 questionari alla popolazione omosessuale italiana, con un campione costruito casualmente, a cui risposero 2044 individui.

L’ISTAT ha realizzato nel 2011 la prima indagine sulle “Discriminazioni in base al genere, all’orientamento sessuale e all’appartenenza etnica”¹¹⁹ a scuola, nelle università, nei luoghi di lavoro e durante la ricerca di un impiego. Tra gli obiettivi conoscitivi, oltre alla rilevazione delle opinioni e dei comportamenti degli individui rispetto a questo target e alle esperienze discriminatorie vissute dalle persone LGBTQ+, vi è la stima della popolazione omosessuale in Italia (prima stima).

L’indagine si è rivelata particolarmente complessa per la tipologia di dati sensibili da rilevare, per cui è stata anticipata da una “pilota”¹²⁰ per testare il questionario e sperimentare la tecnica statistica da utilizzare (la metodologia d’indagine influenza la disponibilità degli intervistati a esporsi). L’indagine fu realizzata attraverso la tecnica CAPI su un campione teorico di 8000 famiglie distribuite in 660 comuni italiani, con la selezione casuale dell’intervistato. Furono realizzate, quindi, 7725 interviste a individui fra i 18 e i 74 anni.

¹¹⁷ Il campione/sottogruppo selezionato per essere rappresentativo deve riprodurre puntualmente tutte le caratteristiche della popolazione d’indagine più estesa da cui viene estratto (Kish 1965).

¹¹⁸ La combinazione ha previsto l’integrazione di tre approcci di ricerca che generalmente sono stati utilizzati singolarmente e in maniera indipendente. In particolare: l’indagine con questionario; la sociometria; le procedure qualitative. Si è quindi utilizzato un campionamento multistadio con estrazione a grappolo degli individui. La combinazione è denominata AMIS (Approccio multilivello e integrato alla survey).

¹¹⁹ La rilevazione statistica è stata finanziata dal Dipartimento per le Pari Opportunità. Il Report “La popolazione omosessuale nella società italiana (anno 2011)” è uscito il 17 maggio 2012.

¹²⁰ Nel 2010 è stata effettuata una sperimentazione con tecnica CATI con 1500 interviste. Nel 2011 è stato realizzato uno studio qualitativo attraverso la tecnica dei focus group e delle interviste in profondità a testimoni privilegiati.

Per rispettare l'esigenza di privacy degli intervistati sui dati sensibili circa il loro orientamento sessuale, l'ISTAT consegna agli intervistati un questionario cartaceo da autocompilare e da riconsegnare in doppia busta sigillata¹²¹.

La percentuale degli intervistati che si auto-dichiarano LGBTQ+ in questa ricerca è circa il 18% (1MLN di individui. Se si considera l'intervallo di confidenza si tratta di una stima che oscilla tra 889 mila e 1 milione 220 mila), pari a circa il 2,4% della popolazione¹²² (con il 15% delle risposte mancanti). Il 77% dei rispondenti si definisce eterosessuale, lo 0,1% transessuale, il 5% si definisce "altro", senza specificazione. Sono soprattutto gli uomini giovani residenti nell'Italia centrale ad autodichiararsi LGBTQ+. Se si considerano le altre dimensioni indagate (innamoramento, attrazione sessuale e rapporti omosessuali) si stima che circa 3 MLN di persone (6,7% della popolazione) si sono dichiarati LGBTQ+, oppure nel corso della loro vita, si sono innamorati o hanno avuto rapporti sessuali con una persona dello stesso sesso, oppure, sono sessualmente attratti da persone dello stesso sesso. Un dato che lo stesso Istituto di Statistica, a causa della diffidenza di gran parte degli interessati a mettere nero su bianco la propria identità, ha dichiarato sottostimato.

Nel "Parere della Commissione per la garanzia della qualità dell'informazione statistica (Cogis)" sul Programma statistico nazionale (PSN) 2017-2019, aggiornamento 2018-2019 (deliberato nella riunione del 20 ottobre 2017), si rileva che sono state inserite da ISTAT due nuove indagini. Una riferita alle "Discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale e all'appartenenza etnica" e sulle "Discriminazioni in ambito lavorativo sulle popolazioni LGBT". Saranno, inoltre, indagati da ISTAT, e inseriti per la prima volta nel PSN, nel settore Popolazione e famiglia, le unioni civili (Rilevazione delle unioni civili). Nel 2016 è stato realizzato il primo censimento delle famiglie LGBTQ+ in Italia "Italian rainbow families census" (#Contiamoci)¹²³ con l'obiettivo di documentare l'esistenza delle famiglie LGB* e di misurarne la quantità e di descriverle per supportare i progetti di *advocacy*. Ai fini dell'indagine è stata considerata famiglia qualsiasi nucleo relazionale che si autodefinisce tale, nel quale sia presente almeno una persona LGBTQ+. Gli ambiti che sono stati indagati hanno riguardato la dimensione individuale, il profilo familiare, la situazione abitativa e economica, l'intimità e l'affettività. Hanno partecipato al censimento 1741 individui e sono stati ridefiniti 1391 nuclei familiari (con un codice famiglia) di cui il 24% con figli.

Da quando è in vigore la legge 76/2016 "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze"¹²⁴, al 31 dicembre 2017 sono state celebrate in Italia 6037 unioni civili, 2433 nel 2016 (meno di 8 mesi di applicazione) e 3640 nel 2017. Sebbene siano numericamente aumentate nel 2017, il rapporto unioni civili/matrimoni è sceso dal 2,1% unioni civili ogni 100 matrimoni del 2016 a 1,8% nel 2017 (Barbagli 2018). Questa flessione, però, è in linea con il trend seguito da altri paesi che hanno preceduto l'Italia sulla strada dei diritti civili: nelle serie storiche di questi paesi si ricava che ovunque dopo il primo anno dalla legge, il numero delle unioni civili è calato, stabilizzandosi dopo qualche anno. La diminuzione trova una spiegazione nel gran numero di coppie in attesa della legge e che hanno immediatamente colto l'occasione dell'unione non appena è stato possibile. Successivamente, smaltito l'inevitabile collo di bottiglia creatosi, la numerosità tende a consolidarsi.

¹²¹ Da rilevare che in questa indagine, alla domanda su quali fossero le figure a conoscenza dell'omosessualità dell'intervistato, non è stata contemplata fra le possibili risposte: i propri figli.

¹²² Il 2,4% della popolazione si dichiara LGBTQ+, di cui 2,6% Uomini e 2,2% Donne. Sono il 3,4% nella fascia 18-34 anni e 2,7% nella fascia 35-44 anni. Al crescere dell'età diminuisce la percentuale di persone che si dichiarano LGB+ (solo lo 0,7% fra la popolazione anziana).

¹²³ L'indagine è stata realizzata da Centro Risorse LGBTI, Famiglie Arcobaleno e Rete Genitori Rainbow, con il contributo di ILGA Europe.

¹²⁴ Il registro delle unioni civili è istituito in ogni comune italiano. Con la pubblicazione del decreto 27 febbraio 2017 il Ministero dell'Interno ha dato attuazione agli articoli del d.lgs 5/2017 in materia di tenuta dei registri delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e le relative formule per la redazione degli atti dello stato civile.

La legge 76/2016 ha un riverbero nella quotidianità delle famiglie unite civilmente per ciò che riguarda il lavoro e la genitorialità e la tutela dei figli¹²⁵, non solo per ciò che attribuisce che prima non c'era, ma anche per ciò che rimuove. Nel testo definitivo, infatti, è stralciata la possibilità di adottare il figlio del partner (*stepchild adoption*). Questa situazione impatta sulla concessione dei permessi parentali, inclusi i permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92, i congedi straordinari ai sensi della Legge 388/2000, ogni altro permesso retribuito che riguardi circostanze a carattere familiare (ad esempio il lutto). Il genitore non biologico, nella coppia unita civilmente, a fronte dell'esercizio delle funzioni di cura e tutela dei figli (responsabilità genitoriale), avrà minori tutele in caso di riduzione del personale, nelle liste per cassa integrazione e mobilità, nei punteggi delle graduatorie previste in alcuni contratti di lavoro.

Tuttavia nel calcolo del reddito ISEE, i redditi delle persone presenti sullo stato anagrafico di famiglia (famiglia anagrafica e non nucleo familiare) sono cumulati. Conseguentemente la famiglia unita civilmente con figli pagherà i servizi (nido, mensa scolastica, tasse universitarie, ticket sanitari ecc.) calcolati in base ai redditi cumulati, ma non riceverà sostegno sociale (aiuto per i libri, ecc.) in caso di necessità.

Se la famiglia è monoreddito e questo è percepito dal genitore non biologico, quest'ultimo non potrà esigere gli assegni familiari, non potrà detrarre dalla dichiarazione dei redditi le spese relative al figlio, non potrà avere i permessi per la malattia del figlio.

Per concludere, misurare le dimensioni della popolazione LGBTQ+ è necessario per costruire politiche che rispondano in maniera sempre più adeguata ai bisogni dei cittadini, anche delle minoranze, e sempre più attente al loro benessere, in termini di diritti civili, sociali e politici¹²⁶. E' necessario attivare riflessioni della comunità scientifica sull'apparato metodologico delle attività di ricerca per potere avere informazioni statistiche di rilevanza scientifica su questo segmento di popolazione e poter fare affermazioni non fondate sui pregiudizi ma sui dati. L'inserimento nelle grandi indagini nazionali, di domande sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale, possono contribuire allo sviluppo di una ricerca che comprenda meglio la galassia LGBTQ+. La frontiera della ricerca in Italia potrebbe essere rappresentata dai modelli alternativi di genitorialità di cui sono portatori gli individui LGBTQ+ (gestazione per altri; figli da precedenti relazioni eterosessuali; PMA, ecc.).

¹²⁵ Le conseguenze dovute al mancato riconoscimento del co-genitore, in ambiti diversi da quello del lavoro, sono: mancata/minore tutela dei minori nella continuità affettiva del legame con il genitore non legalmente riconosciuto in caso di morte o separazione; mancata tutela in materia patrimoniale (nessun obbligo per il genitore non legalmente riconosciuto). Nei casi di riconoscimento del co-genitore ex art. 44 della L. 184/83 si precisa che si tratta di una adozione non legittimante che crea legami soltanto tra l'adulto che adotta e l'adottato ma non con la parentela dell'adottante. Un'altra implicazione che comporta il mancato riconoscimento del co-genitore riguarda la scuola: dalla delega per il ritiro dei bambini a scuola alla esclusione dal voto attivo e passivo negli organismi scolastici.

¹²⁶ Tra i diritti negati alle persone LGBTQ+: il matrimonio egualitario; la legge relativa all'omotransfobia; norme relative al cambiamento dei documenti per le persone transgender; il riconoscimento delle persone intersessuali; ecc.