

OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO

LAVORO FEMMINILE, GENDER GAP E STRUMENTI DI WORK-LIFE BALANCE

Approfondimento sull'occupazione femminile in Italia: dimensioni del fenomeno, criticità e possibili aree di intervento

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

Itinerari PREVIDENZIALI

OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO

LAVORO FEMMINILE, GENDER GAP E STRUMENTI DI WORK-LIFE BALANCE

Approfondimento sull'occupazione femminile in Italia: dimensioni del fenomeno, criticità e possibili aree di intervento

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

RILEVAZIONE, ELABORAZIONE DATI E REDAZIONE:

Dott.ssa Federica Roccisano

Chiuso in redazione il 15 marzo 2019

Itinerari PREVIDENZIALI

Indice

Indice III

1. L'occupazione femminile ieri e oggi tra obiettivi raggiunti e mete inarrivabili 4

1.1. Il contesto europeo: l'occupazione femminile in Europa 4
1.2. Analisi del trend dell'occupazione femminile negli ultimi 10 anni 8

2. Donne e mercato del lavoro: le fasi 10

2.1. L'accesso al mercato del lavoro: un problema di formazione? 10
2.2. Vantaggi e costi (sociali ed economici) delle carriere al femminile 13
2.2.1 Il fattore tempo: una possibile barriera all'entrata? 13
2.2.2 Retribuzioni e soddisfazioni 15
2.2.3 Pensioni al femminile: *gender pension gap* 18

3. Ridurre il divario si può: iniziative legislative e di *policy* sul piano europeo 22

3.1. *Smart working* e *start up*: favorire le pari opportunità al tempo dell'Industria 4.0 23
3.2. Il ruolo del secondo *welfare*: le possibilità del *welfare* aziendale 26

4. Osservazioni conclusive 29

1. L'occupazione femminile ieri e oggi tra obiettivi raggiunti e mete inarrivabili

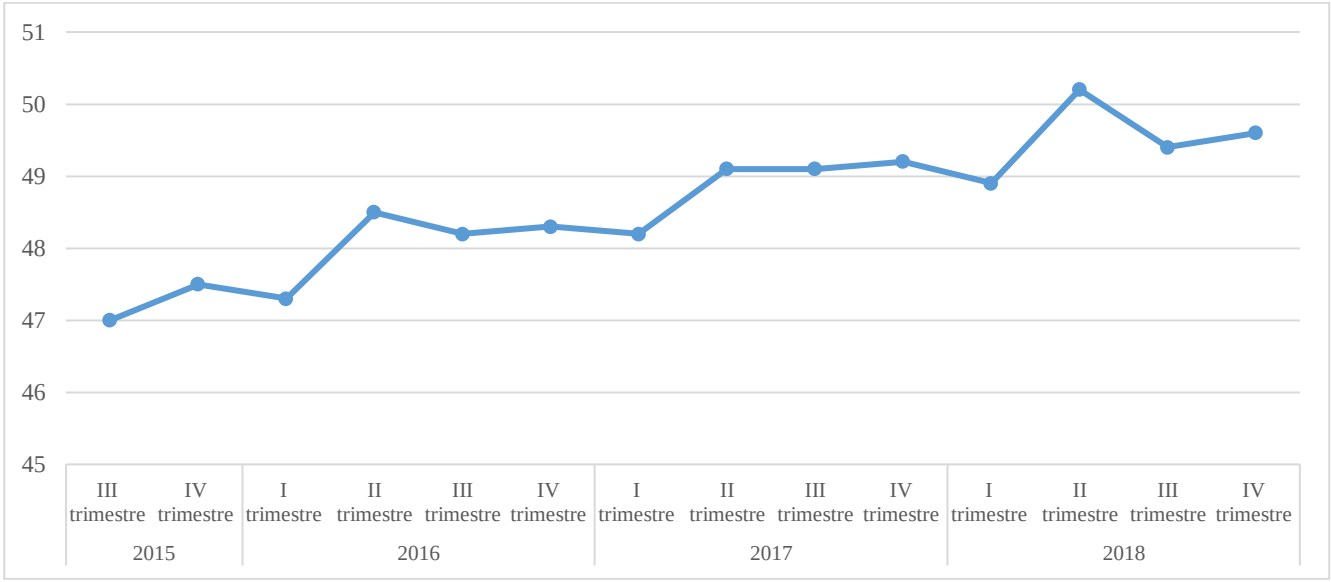
La condizione occupazionale delle donne in Italia è notevolmente migliorata negli ultimi anni, ma, nonostante il sensibile miglioramento registrato, **è ancora distante dalla media dei Paesi europei**. In particolare, nelle prossime pagine, al fine di avere un quadro dei passi in avanti realizzati nel nostro Paese e quelli ancora da realizzare, verranno posti a confronto i dati quantitativi dell'occupazione delle donne in Italia con quelli della media dei 28 Paesi rappresentati nella Commissione europea e con altri 7 Paesi, ossia i principali Paesi dell'Europa Mediterranea (Spagna, Portogallo e Grecia), i maggiori *competitor* economici dell'Italia (Francia, Germania, Regno Unito) e la Romania come Paese emergente.

Nello specifico, in questa prima parte saranno indagati gli indicatori classici di misurazione del mercato del lavoro e quelli dedicati, cioè quelli realizzati dalla Commissione Europea e dall'OECD, al fine di indicizzare in maniera univoca le disparità di genere (il *gender employment gap* e il *gender pay gap*).

1.1 Il contesto europeo: l'occupazione femminile in Europa

Il 2017 è stato un anno positivo per l'occupazione in Italia, passata dal 57,2% del 2016 al 58%. Il numero di occupati è cresciuto di 203 mila unità, una crescita che ha riguardato in maniera particolare le occupate donne. Nel 2017, infatti, sono 9,5 milioni le donne occupate, 120mila in più del 2016 e 500mila in più del 2007. Il trend dell'occupazione femminile in Italia è rimasto positivo anche per il 2018, con un picco nel secondo trimestre che ha registrato il 50% di donne occupate, la percentuale massima di occupazione femminile a oggi (***Figura 1***).

Figura 1 - Occupazione femminile in Italia per trimestre
Valori percentuali

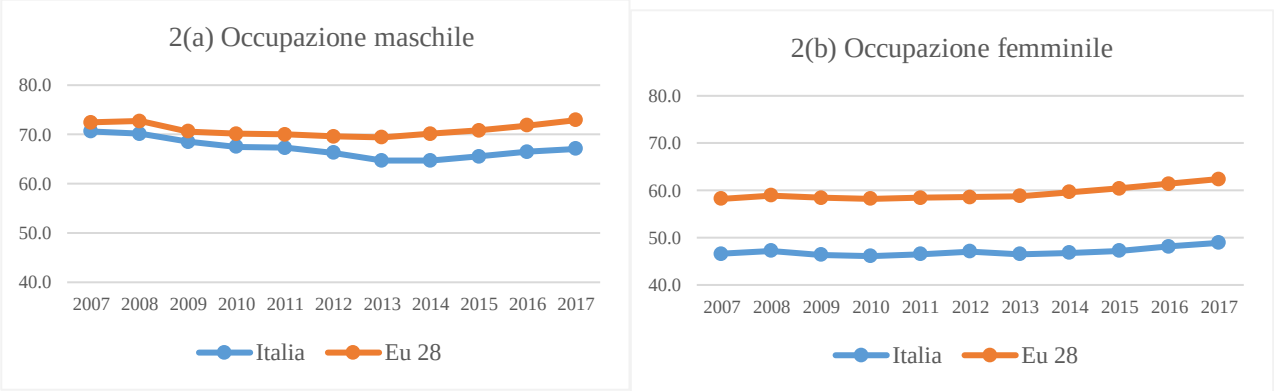


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Istat 2018

Tuttavia, rispetto alla media dei Paesi europei l'occupazione in Italia presenta ancora livelli bassi; questo riguarda entrambi i sessi, in maniera ancora più accentuata dalla crisi economica del 2007 a oggi. La distanza tra i dati italiani e quelli europei negli ultimi dieci anni è sempre incrementale e decisamente più marcata nel caso dell'occupazione femminile.

Infatti, osservando le ***Figure 2(a) e 2(b)***, è possibile notare come negli ultimi dieci anni il numero di occupati di genere maschile in Italia sia stato inferiore a quello europeo, mantenendo una distanza compresa tra poco più di due punti percentuali nel 2007, quando in Italia il valore era pari a 70,6% e la media europea era pari a 72,4%, e 6 punti percentuali nel 2017, quando in Italia si registrava un tasso di occupazione maschile pari al 67,1% mentre in Europa si arrivava al 72,9%. **Nel caso dell'occupazione femminile la differenza tra il dato italiano e quello europeo è ben più evidente:** nel 2007, quando in Italia era occupato il 46,6% delle donne, lo scarto con gli altri Paesi europei era di 11,6 punti percentuali, mentre nel 2017 si arrivava a una differenza di 13,5 punti, registrando un tasso di occupazione femminile del 48,9% a fronte del 62,4% della media europea.

Figura 2 – Occupazione per Sesso (15-64 anni) Italia – EU
Valori Percentuali

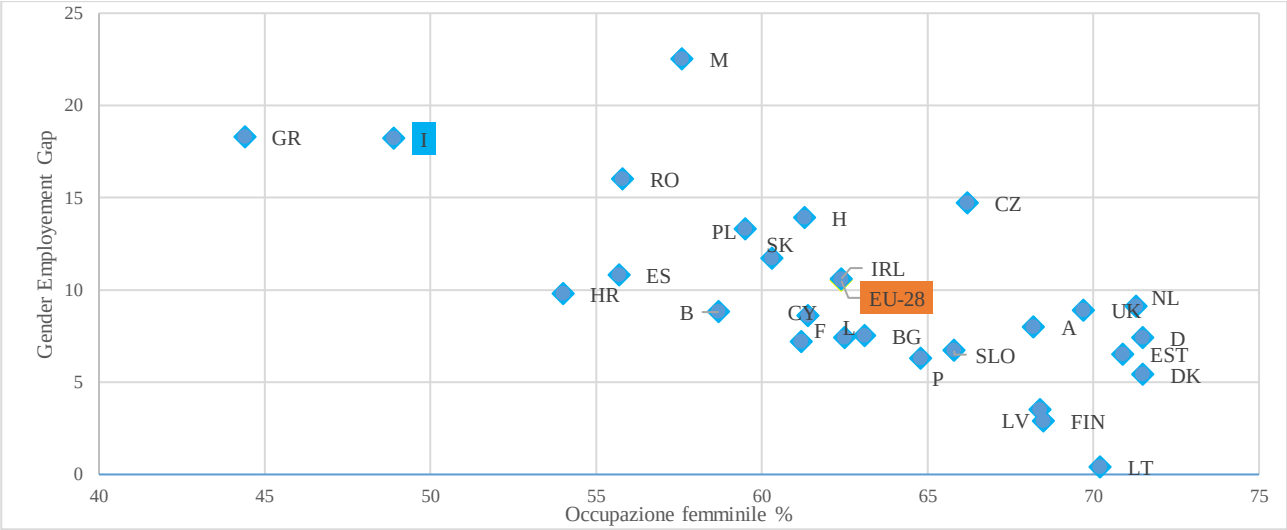


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su Eurostat 2018

La particolarità del dato italiano è ancora più evidente se si osserva la ***Figura 3***, nella quale sono stati posti in relazione due dati**: il tasso di occupazione femminile e il cosiddetto *gender employment gap***, ossia la forbice tra il tasso di occupazione maschile e quella femminile.

In questo caso, infatti, vedremo come l'Italia e la Grecia si distanzino dal gruppo dei Paesi europei, con un *gender employment gap* pari a 18,2 punti percentuali per l'Italia e 18,3 per la Grecia e un tasso di occupazione rispettivamente del 48,9% e del 44,4%. **Solo Malta presenta una forbice tra i tassi di occupazione maschile e femminile più elevata dell'Italia** (22,5 punti percentuali), ma rimane più vicina al gruppo dei Paesi europei per via di una percentuale di occupazione femminile più alta (57,6%). Molto più contenuti i valori negli altri Paesi del Mediterraneo: Spagna, Portogallo e Cipro, infatti, si collocano al centro con un tasso di occupazione femminile compreso tra il 55% della Spagna e il 64,8 del Portogallo e una distanza meno marcata rispetto all'occupazione maschile. Mentre i Paesi emergenti dell'Est Europa hanno livelli molto bassi di *gender employment gap* e tassi di occupazione femminile più alti della media dei Paesi europei: basti pensare che in Lituania a un'occupazione femminile del 70,2% corrisponde un'occupazione maschile del 70,6 %.

Figura 3 – *Gender employement gap* / Tasso di occupazione femminile
Valori percentuali sul totale della popolazione attiva (anno 2017)



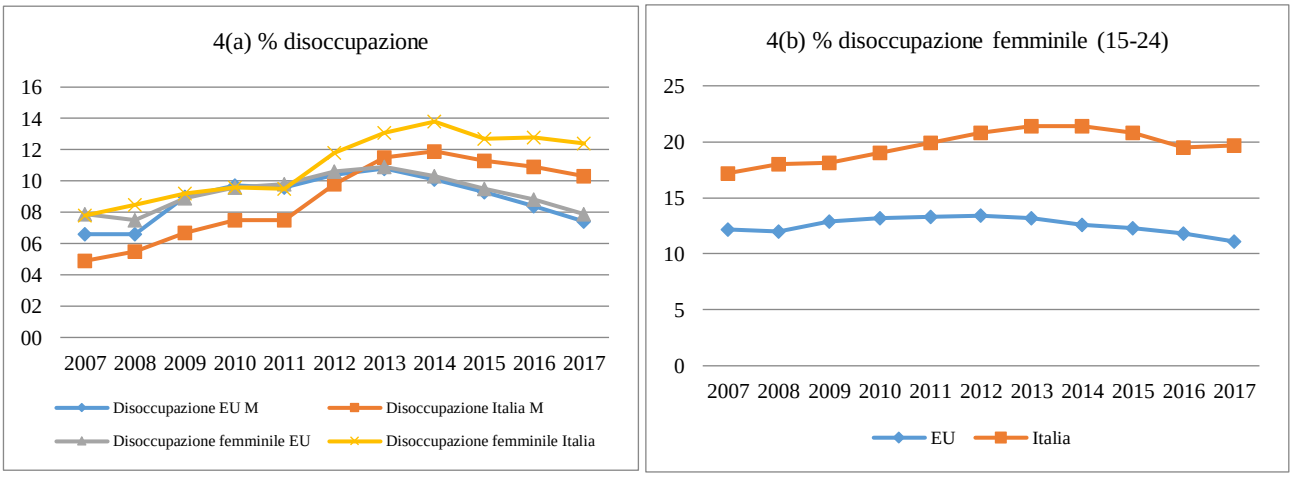
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Eurostat 2018

Legenda: A (Austria) B (Belgio) BG (Bulgaria) CZ (Repubblica Ceca) CY (Cipro) HR (Croazia) DK (Danimarca) EST (Estonia) FIN (Finlandia) F (Francia) D (Germania) GR (Grecia) IRL (Irlanda) I (Italia) LV (Lituania) LT (Lettonia) L (Lussemburgo) M (Malta) NL (Paesi Bassi) PL (Polonia) P (Portogallo) RO (Romania) SK (Slovacchia) SLO (Slovenia) E (Spagna) S (Svezia) H (Ungheria)

Una peggiore condizione occupazionale delle donne in Italia rispetto al resto d'Europa si evidenzia anche osservando i dati della disoccupazione femminile ***(Figura 4(a))***. Nell'arco temporale considerato, nei Paesi europei si registrano due fasi: nella prima, post crisi, si evidenzia un aumento del peso della disoccupazione sulla popolazione attiva, che dal 2008 al 2013 passa dal 7,5% al 10,9%; nella seconda fase si registra un miglioramento del dato, fino ad arrivare a un livello di disoccupazione del 7,9% nel 2017, solo lo 0,5% in più del tasso di disoccupazione maschile.

In Italia, invece, il tasso di disoccupazione – sia femminile che maschile – presenta cifre peggiori, e anche la fase di diminuzione della disoccupazione inizia successivamente a quanto avviene nella media dei Paesi europei. Nel 2007 le donne disoccupate erano il 7,8% della popolazione attiva, nel 2013 quasi il doppio (13,8%), mentre nel 2017 sono ancora il 12,4%, ossia 2 punti percentuali in più dei disoccupati di sesso maschile, sensibilmente di più del resto d'Europa. **Tale evidenza diventa ancora più grave se si considera la percentuale di donne disoccupate nella fascia di età tra i 15-24 anni**, che nel 2017 è quasi il doppio del dato europeo, registrando un valore del 19,7% a fronte dell'11,1% della media dei Paesi europei (***Figura 4(b)***).

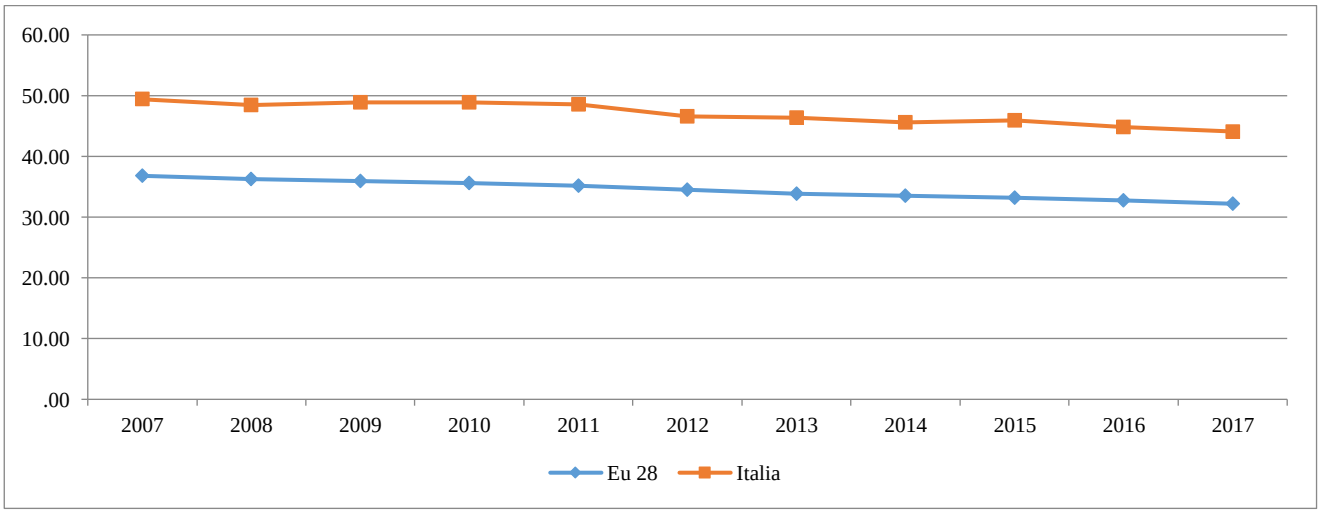
Figura 4 - Disoccupazione femminile
Valori percentuali sul totale della popolazione attiva



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su Eurostat 2018

Infine, anche osservando il trend della popolazione inattiva (***Figura 5***), è possibile evidenziare un forte *gap* tra la situazione lavorativa delle donne europee e di quelle italiane. Pur essendo lievemente diminuito il numero delle donne che non lavora né cerca alcun lavoro, dal 2001 al 2017 la distanza tra il valore italiano e quello della media europea si è quasi standardizzato, mantenendo un livello costante di circa 10 punti percentuali: **nel 2017 in Italia è inattivo il 44,1% delle donne e il 25% degli uomini,** mentre in Europa è inattivo il 32,2% delle donne e il 21,1% degli uomini.

Figura 5 - Popolazione femminile inattiva
Valore percentuale sulla popolazione totale (15-64 anni)

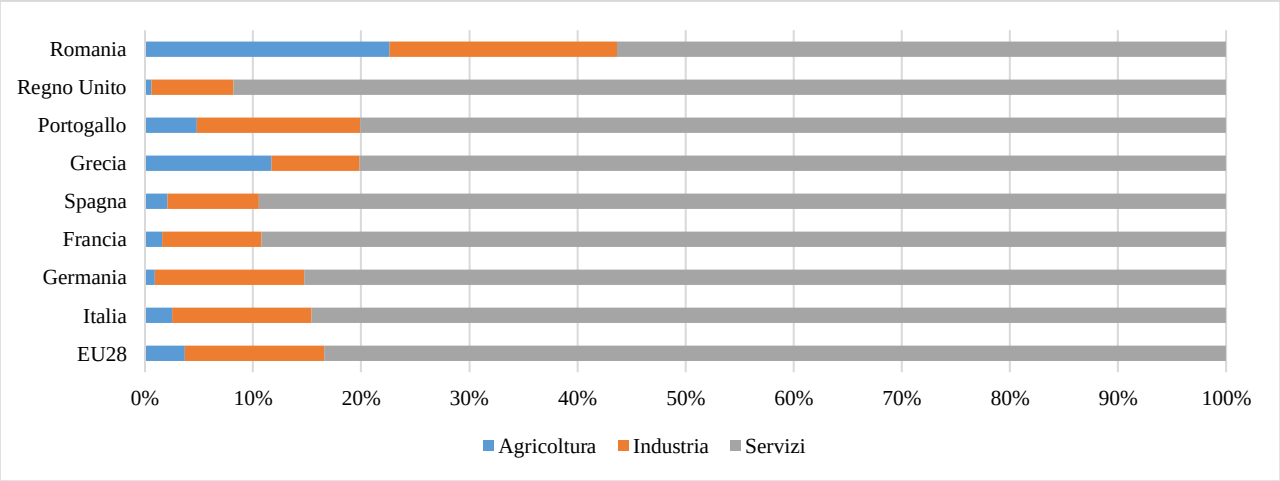


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche su dati Eurostat 2018

1.2 Analisi del trend dell'occupazione femminile negli ultimi 10 anni

L'occupazione femminile **si concentra, prevalentemente, nel settore dei servizi *(Figura 6)***. In questo caso, la situazione italiana non è molto dissimile da quella della media europea: sia in Italia che nella media dei Paesi europei, più dell'80% delle donne lavora nei servizi, il 13% nell'industria e la parte minoritaria nell'agricoltura. Fa eccezione in questo senso solo la Romania, dove la quota di donne che lavora nell'industria e nell'agricoltura è molto simile, rispettivamente 21% e 22,6%, e poco più del 50% lavora nel settore dei servizi.

Figura 6 - Tasso di occupazione femminile per settore
Valori percentuali (anno 2016)

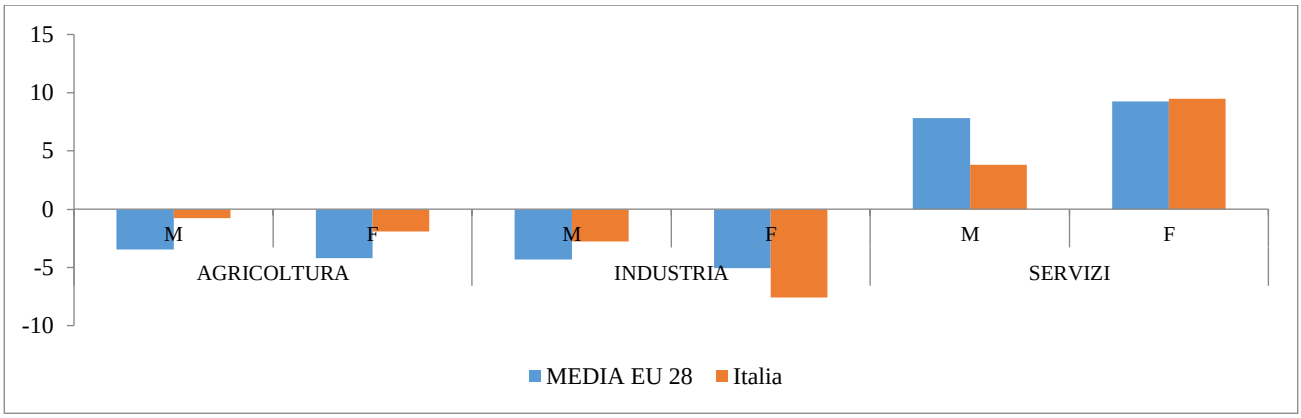


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Banca Mondiale

Dalla crisi economica e finanziaria del 2007 l'occupazione ha subito una diminuzione piuttosto evidente nei settori dell'agricoltura e dell'industria, flessione che ha interessato prevalentemente le lavoratrici donne ***(Figura 7)***. Più in particolare, dal 2006 al 2016 le donne che lavorano in agricoltura sono diminuite del 4% in Europa e del 2% in Italia, mentre per i lavoratori uomini la perdita è stata del solo 1% in Italia e del 4% in Europa.

L'occupazione femminile in Italia è diminuita dell'8% nel settore dell'industria, contro un meno 5% della media dei Paesi europei, a fronte di una perdita del 3% per l'occupazione maschile. **L'occupazione nel settore dei servizi, che interessa la maggior parte delle donne sia italiane che europee, è invece cresciuta in maniera più sostenuta rispetto a quanto avvenuto per gli uomini nello stesso settore.** In Italia, infatti, è aumentato del 10% il numero di donne occupate in questo settore, mentre per gli uomini l'incremento è più che dimezzato (+4%). Più ridotte le distanze tra i generi in Europa, dove le donne occupate nei servizi sono aumentate del 9% e gli uomini dell'8%.

Figura 7 - Variazione Occupazione per settori
Valori percentuali (2006-2016)



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Banca Mondiale

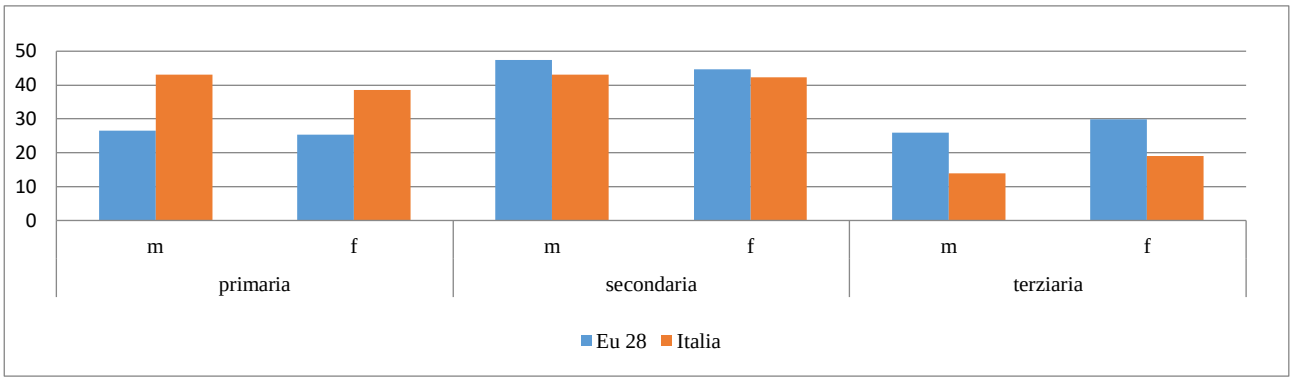
2. Donne e mercato del lavoro: le fasi

Per meglio indagare il rapporto tra donne e mercato del lavoro in Italia, nelle pagine seguenti si approfondiranno le tre fasi della vita professionale: l'ingresso, correlandolo con il livello educativo, la permanenza, facendo un'analisi della posizione occupazionale delle donne, degli scatti di carriera e della tipologia di lavoro, e l'uscita, anticipata o per pensione.

2.1 L'accesso al mercato del lavoro: un problema di formazione?

Nel 2017 la maggior parte della popolazione italiana, come di quella europea, presenta **un livello educativo di tipo secondario**: nonostante la strategia di Lisbona e gli obiettivi di Europa 2020 prevedano un investimento da parte dei Paesi membri al fine di aumentare il numero di laureati (l'obiettivo da raggiungere entro il 2020 è del 25% per la popolazione compresa tra i 30 e i 34 anni), **le donne laureate in Italia sono il 19,1%, a fronte del 29,9% della media dei Paesi europei**, mentre gli uomini laureati sono il 13,9% in Italia e il 25,9% in Europa ***(Figura 8).***

Figura 8 - Popolazione per livello educativo
Valore percentuale, anno 2017

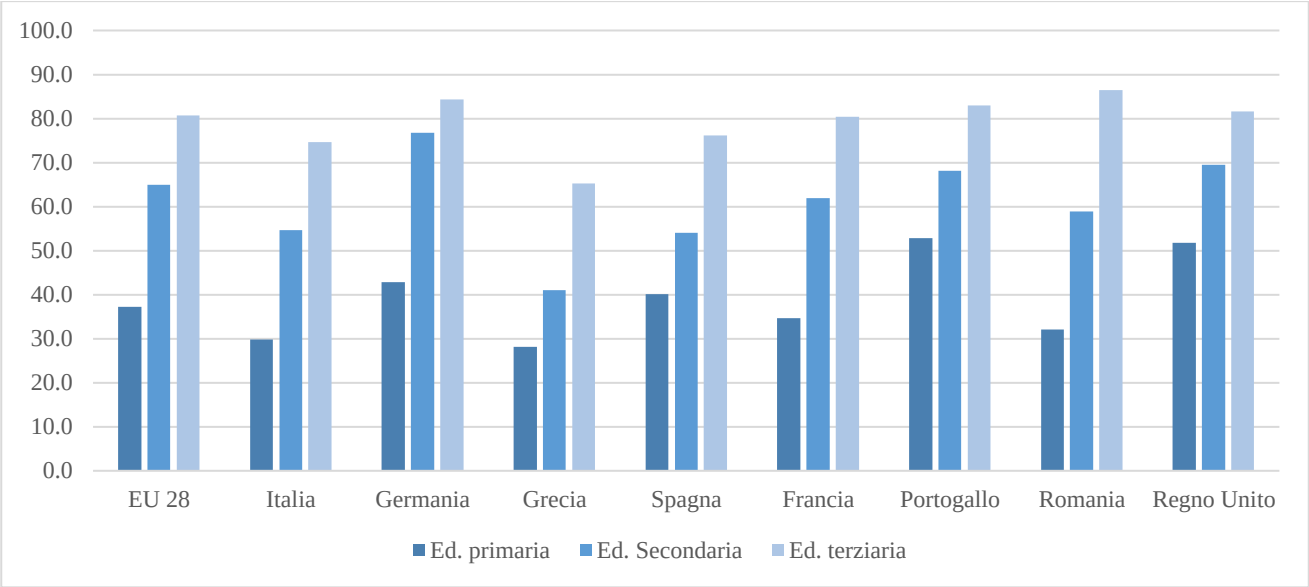


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Banca Mondiale

Osservando il tasso di occupazione per livello educativo è possibile verificare il peso del numero di donne laureate nel mondo del lavoro: la percentuale più elevata di donne occupate in tutti i Paesi europei ha, infatti, una laurea ***(Figura 9).***

L'Italia, tuttavia, presenta un andamento differente rispetto alla media europea dove lavora l'80% delle donne laureate, a fronte del 74,7% delle donne laureate che lavora in Italia, con una distanza non dissimile da quanto accade per i laureati uomini, che registrano un tasso di occupazione pari all'87,7% nei Paesi europei e dell'83,1% in Italia. **L'unico Paese che registra un dato peggiore dell'Italia è la Grecia,** dove le donne laureate che lavorano sono il 65,2% (gli uomini il 77,3%), mentre il dato più alto di occupati con laurea si registra in Romania per le donne (86,4%) e in Germania per gli uomini (91,2%).

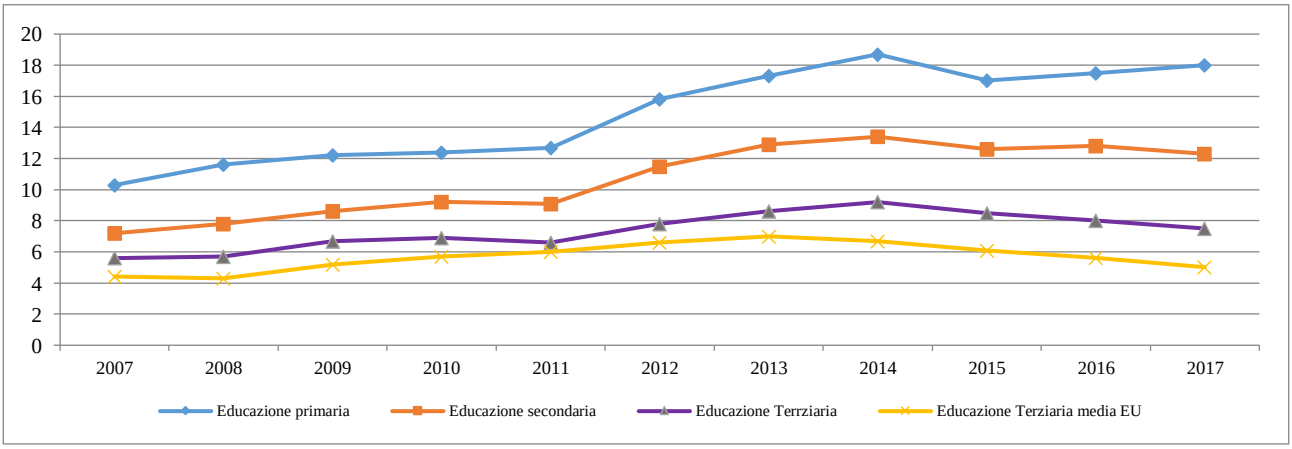
Figura 9 - Tasso di occupazione per livello educativo
Valori percentuali (anno 2017)



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche su dati Eurostat 2018

Per quanto concerne il livello di disoccupazione ***(Figura 10)***, **negli ultimi dieci anni si evidenzia un incremento della percentuale di donne disoccupate con un livello di scolarizzazione primario**: se infatti nel 2007 erano il 10,7%, nel 2017 questo valore arriva a essere il 18%. Diminuisce, invece, la quota di donne disoccupate con un livello di scolarizzazione secondario, come per le donne dotate di un titolo di formazione terziaria che aveva toccato il livello massimo del 9,2% nel 2014 ed è arrivata al 7,5% nel 2017. Tuttavia, raffrontando questo specifico dato con quanto avviene in Europa, **è possibile notare come la forbice tra la condizione delle donne italiane e quelle europee si stia ampliando**. Non solo, infatti, il livello di disoccupazione delle donne laureate in Europa sta ritornando al livello pre-crisi vicino al 4,5% ma, dopo il 2013, anno in cui la percentuale di donne disoccupate e laureate ha toccato il tetto massimo del 6,7%, il dato è diminuito in maniera sempre più marcata, arrivando a essere decisamente più distante da quello italiano.

Figura 10 - Tasso disoccupazione femminile in Italia per livello educativo
Valori percentuali sulla popolazione attiva



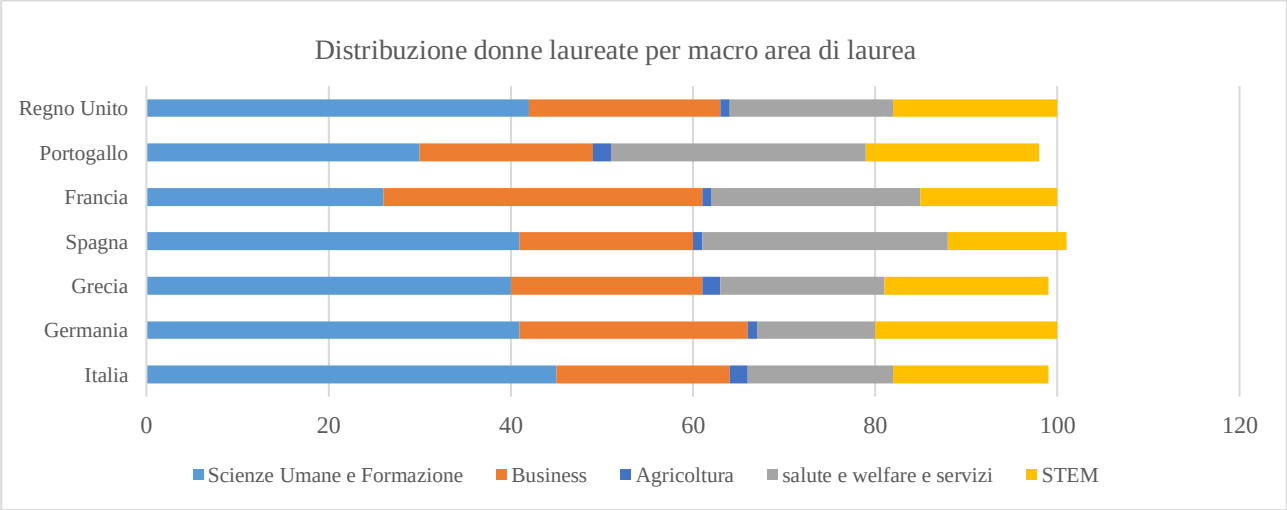
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche su dati Eurostat 2018

A tal proposito, diventa importante indagare le scelte delle donne italiane rispetto al percorso di laurea. Tra le raccomandazioni sia della Commissione Europea sia dell'OCSE, uno spazio è riservato alla **promozione dello studio delle STEM**, ovvero le discipline scientifiche, tecniche e matematiche, al fine di incrementare l'occupazione femminile nella nuova economia digitale e nell'Industria 4.0.

A oggi, la maggior parte delle donne laureate nei Paesi europei ha scelto un percorso umanistico e di scienze sociali, in Italia il 45% ha fatto questa scelta; seguono le donne laureate in economia che in Italia sono il 19% ***(Figura 11)***. Le donne laureate nelle materie STEM in Italia nel 2016 sono state il 17% del totale, mentre gli uomini che scelgono questo percorso sono il 36%. Nel Regno Unito e in Grecia i valori sono simili (18%), mentre la distanza più marcata si ha con i valori registrati in Germania, dove le donne che scelgono i percorsi universitari nelle materie scientifiche sono il 20% (gli uomini il 54%).

I numeri, sono ancora bassi e sarebbe opportuno investire per modificare questa tendenza per poter accrescere le opportunità e l'occupabilità delle donne europee e italiane. Uno studio condotto dall'Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere sostiene ad esempio che entro il 2025 i settori STEM genereranno un incremento di posti di lavoro pari a 7 milioni; un recupero del divario di genere nei settori STEM potrebbe favorire la creazione di ulteriori 1,2 milioni di posti di lavoro dedicati alle donne[1].

Figura 11 – Distribuzione donne laureate per macro area di laurea
Valori percentuali sulla popolazione laureata



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche su dati OECD 2018

[1]https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/vantaggi_economici_delluguaglianza_di_genere_nellue._in_che_modo_luguaglianza_di_genere_nellistruzione_delle_discipline_stem_favorisce_la_crescita_economica.pdf

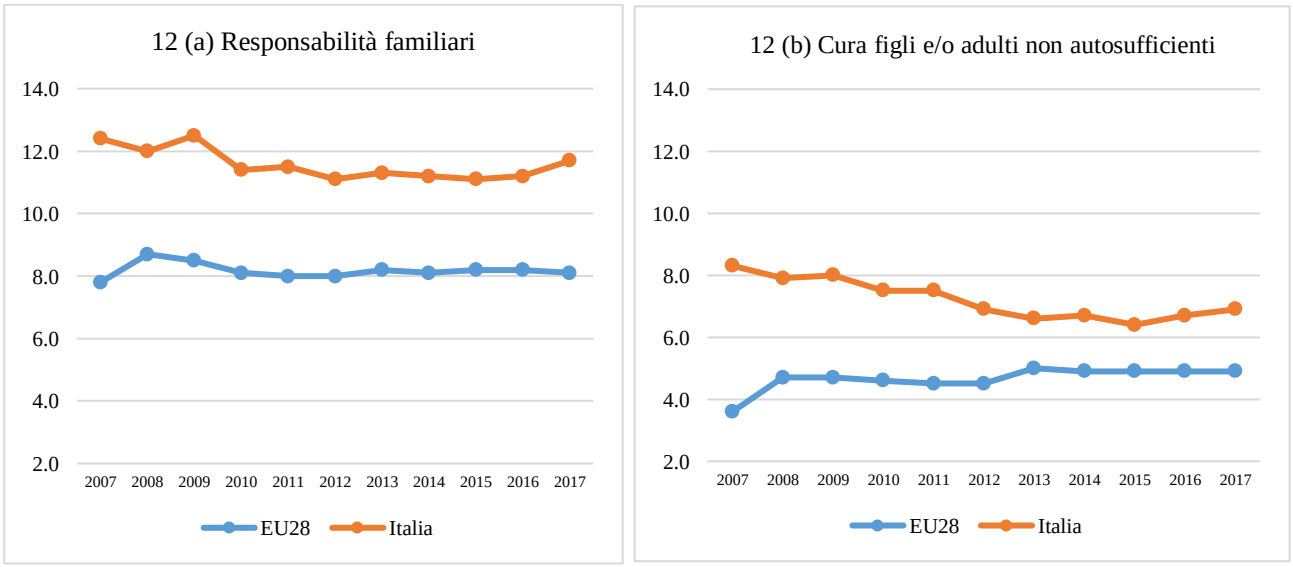
2.2 Vantaggi e costi (sociali ed economici) delle carriere al femminile

Al fine di indagare anche i possibili passi da compiere, in questo capitolo si analizzeranno i principali "ostacoli" di natura sia sociale sia economica per le carriere al femminile nel nostro Paese, con un focus anche sui benefici derivanti da un incremento - nella quantità e nella qualità – dell'occupazione femminile in Italia.

2.2.1 Il fattore tempo: una possibile barriera all'entrata?

La gestione del tempo di lavoro e la necessità di conciliarlo con la vita privata, per una donna, possono essere fattori anche notevolmente discriminanti, dal momento che possono influenzare le scelte occupazionali sia in maniera diretta che indiretta e trasformarsi in una vera e propria barriera all'entrata. A essere direttamente determinante nelle scelte occupazionali per una donna vi è sicuramente la necessità di occuparsi dei figli, di adulti non autosufficienti e altre responsabilità afferenti all'ambito della cura all'interno della propria famiglia. Con riferimento agli ultimi 10 anni risultano infatti numerose, rispetto alla media europea, le donne italiane che, in ragione di responsabilità familiari e cura di figli o familiari non autosufficienti, rinunciano a cercare lavoro e risultano pertanto inattive ***(Figura 12)***.

Figura 12 – Percentuale donne inattive per ragione di inattività
Valori percentuali sulla popolazione totale (15-64)



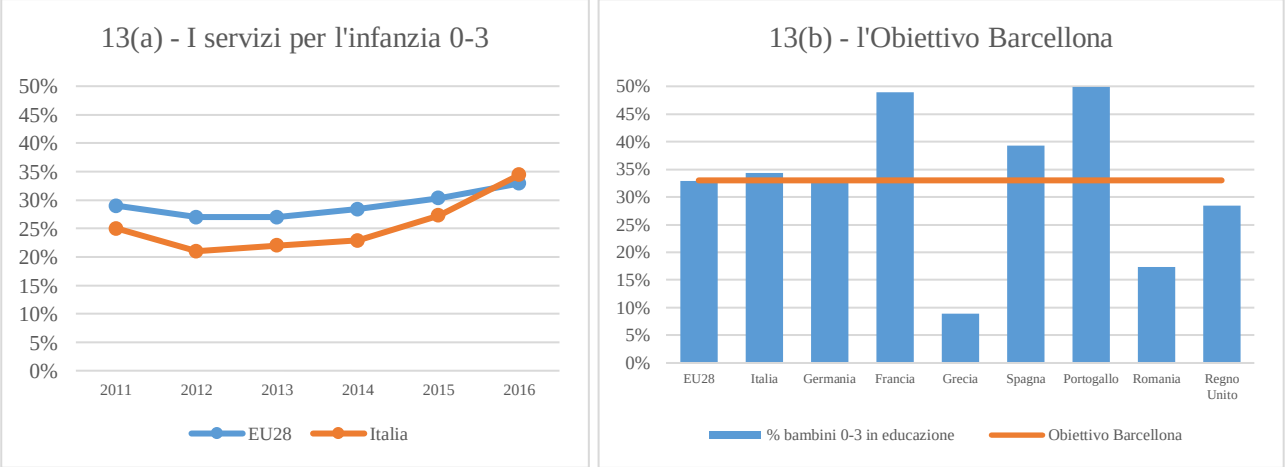
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche su dati Eurostat 2018

Nel 2017 le responsabilità familiari hanno "costretto" a non lavorare l'11,7% delle donne italiane, un valore lievemente superiore a quello registrato l'anno precedente (11,2%) e di tre punti percentuali maggiore rispetto al dato medio europeo. Similmente, l'attività specifica della cura dei figli o dei componenti non autosufficienti della famiglia ha reso inattivo il 6,9% delle donne italiane

nel 2017 e il 6,7% nel 2016, valori più contenuti dell'8,3% del 2007, ma comunque superiori rispetto al 4,9% della media dei Paesi europei.

La carenza dei servizi dedicati all'infanzia è certamente tra le cause principali di queste scelte, tanto che la Commissione Europea ha ritenuto opportuno occuparsene già nel 2002, definendo i cosiddetti Obiettivi di Barcellona[2] che prevedevano il raggiungimento dei servizi per un target minimo del 33% dei minori compresi tra 0-3 anni dei Paesi europei ***(Figura 13)***. Fino al 2015 i valori italiani erano al di sotto di quelli della media dei Paesi europei: nel 2012 solo il 21% dei bambini da 0 a 3 anni frequentava l'asilo nido in Italia, a fronte di una media europea già del 27%; nel 2016, la media dei Paesi europei ha raggiunto il target del 33%, con Paesi come la Francia e il Portogallo che registrano valori pari rispettivamente al 49% e 50%. Anche l'Italia ha superato il target, inserendo il 34% dei minori da 0 a 3 anni in sistemi educativi formali per l'infanzia.

Figura 13 – Percentuale di bambini in strutture educative
Valori percentuali sulla popolazione totale (0-3), anno 2016



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche su dati Eurostat 2018

Incrociando i due dati, quello delle rinunce per ragioni familiari e della cura dei figli, tuttavia, emerge come l'incremento del numero di servizi per l'infanzia non sia riuscito a fermare il numero delle donne che rimangono inattive per ragioni di carattere familiare. **Rimangono, infatti, fuori dal sistema educativo circa i due terzi dei minori tra 0 e 3 anni**. Si tratta di un valore ancora molto alto e molto grave se si considera che il 22,8% delle donne ha imputato a ragioni economiche la mancata iscrizione dei propri figli nei sistemi educativi, mentre le altre ragioni, quali la distanza dalla propria abitazione, l'assenza di posti disponibili e di qualità elevata e la difficoltà di far coincidere gli orari, sono quasi irrilevanti (dal 4,4% all'1,9%). Nella media dei Paesi europei, invece, solo per il 16,2% la mancata iscrizione dipende da problemi economici[3].

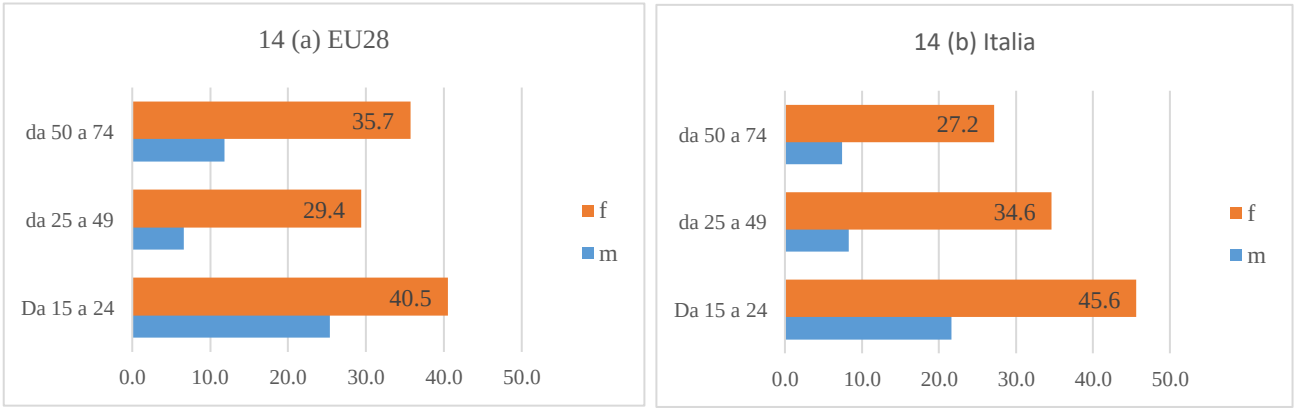
Il maggior peso in termini di responsabilità e cura sulle spalle delle donne, si evidenzia anche osservando la gestione del tempo di lavoro. **Sia in Europa che in Italia la percentuale di donne che lavorano *part-time* è superiore a quella degli uomini *(Figura 14)***. Tuttavia, se si considera la fascia

[2] https://archivio.pubblica.istruzione.it/buongiorno_europa/allegati/barcellona2002.pdf
[3] https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/Zktkst5yjl0Yav1iKET7w).

di età da 25 a 49 anni, emerge una grande differenza non solo tra donne e uomini ma anche tra la situazione italiana, nella quale le donne occupate in modalità *part-time* sono il 34,6% (gli uomini l'8,3%), e la situazione in Europa dove le donne con collocazioni *part-time* sono solo il 29,4% e gli uomini il 6,6%.

Situazione lievemente diversa per le fasce più giovani, da 15 a 24 anni: sono oltre il 40%, infatti, le donne che lavorano *part-time* in Europa, in Italia il 45,6%, mentre sono il 25,4% i ragazzi che lavorano *part-time* in Europa, un valore superiore del dato italiano e che vede il 21,6% dei giovani uomini occupati in modalità *part-time*.

Figura 14 – Percentuale occupati *part-time*, per sesso, per età
Valori percentuali sulla popolazione occupata, anno 2017



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche su dati Eurostat 2018

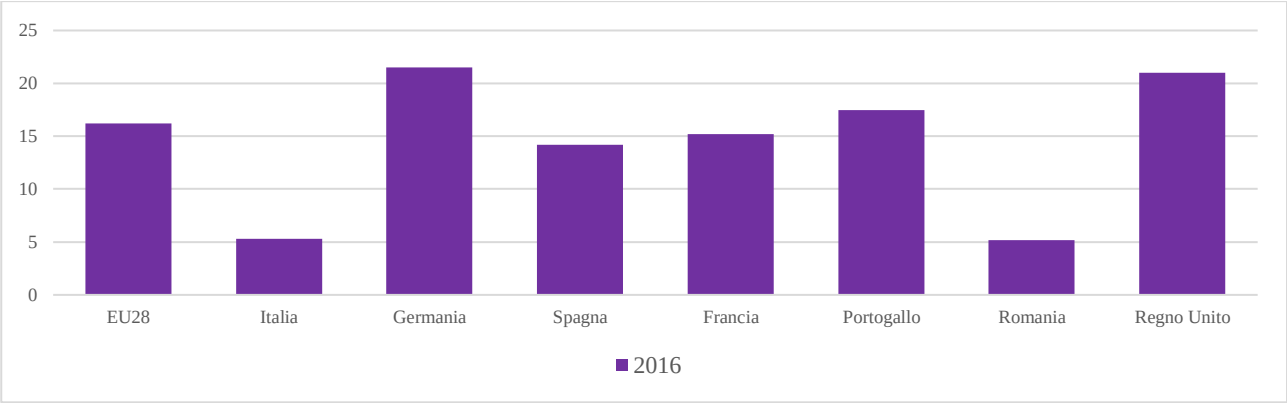
2.2.2 Retribuzioni e soddisfazioni

Se persistono divari di genere al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro come al momento della stipula del contratto, allo stesso modo e in maniera ancora più accentuata esistono divari di genere anche durante la carriera lavorativa, la cui evidenza si può notare osservando due specifici dati: la retribuzione, ovvero la distanza tra la retribuzione dei lavoratori uomini con quella delle lavoratrici donne, e gli scatti di carriera e, quindi, la percentuale di donne al vertice delle aziende presso le quali lavorano.

Il primo dato è osservabile attraverso l'indicatore del *gender pay gap*, che misura la differenza tra i guadagni orari lordi medi dei dipendenti retribuiti maschi e quelli delle lavoratrici retribuite in percentuale dei guadagni orari lordi medi dei dipendenti retribuiti maschi ***(Figura 15)***.

I dati del 2016 evidenziano come in Europa le donne guadagnino il 16,2% di meno di quanto avviene per i loro colleghi uomini. **In Italia, il divario è decisamente più ridotto** (5,3%), come anche in Romania (5,2%), mentre i divari maggiori si registrano in Germania (21,5%) e nel Regno Unito (21%).

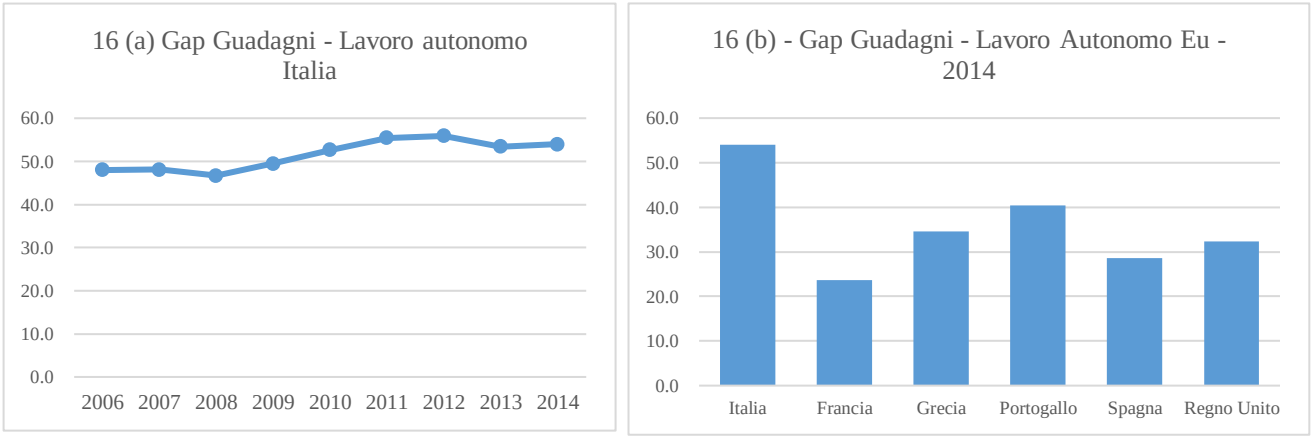
Figura 15 – *Gender pay gap*
Valore percentuale sulla media delle retribuzioni dei dipendenti maschi, anno 2016



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Eurostat 2018

La situazione cambia, in peggio, osservando la distanza dei guadagni delle donne rispetto a quelli degli uomini per gli impiegati nel lavoro autonomo, un settore che nel 2016 ha coinvolto il 12% delle donne tra 15 e 64 anni in Italia e il 17% in Europa ***(Figura 16)***. **In questo caso, in Italia, il divario risulta essere ancora molto alto.** Gli ultimi dati OECD, del 2014, evidenziano una distanza del 54%, maggiore rispetto a quella del 48% registrata nel 2006 e tra le più alte nel panorama dei Paesi europei, che nel 2014 hanno una distanza tra i guadagni delle donne e degli uomini decisamente inferiore: in Francia è il 23,7%, in Spagna il 28,6%, nel Regno Unito il 32,3%.

Figura 16 – *Gender gap* guadagni – lavoro autonomo Italia
Valore percentuale sulla media delle retribuzioni dei lavoratori autonomi maschi, anno 2016



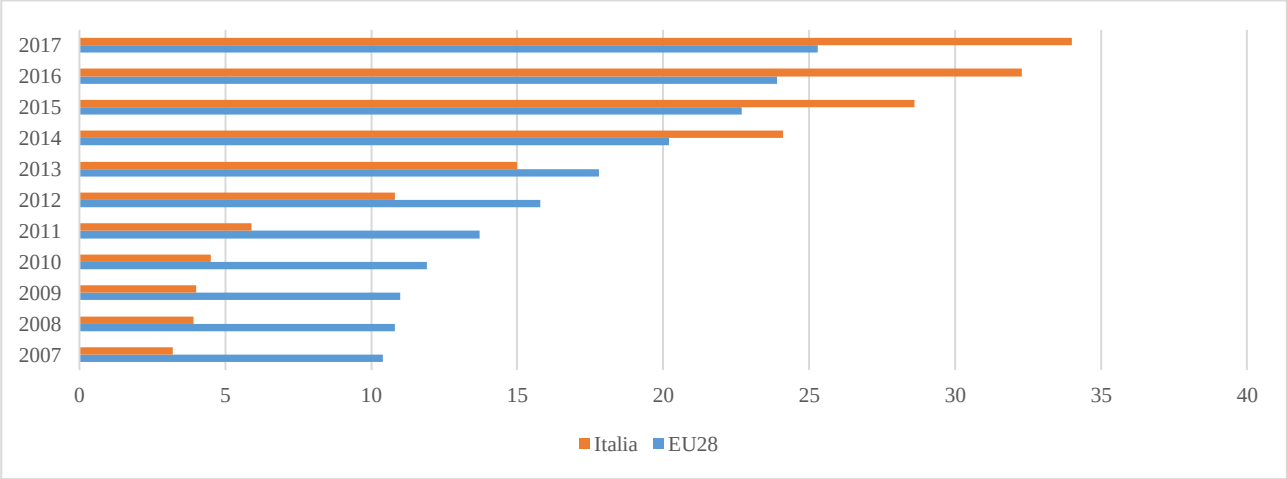
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Eurostat 2018

Il secondo dato interessante ai fini dell'indagine sui divari di genere è **quello relativo alla carriera**, ossia al numero di donne manager. **È questo un tema specifico sul quale il Parlamento italiano è formalmente intervenuto con la legge 210/2011**[4], altresì detta Legge Golfo-Mosca dal

[4] http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/07/28/011G0161/sg

nome delle parlamentari proponenti, che riserva una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri al genere meno rappresentato, cioè le donne. È proprio in seguito a questa legge che negli ultimi anni in Italia è aumentata notevolmente la percentuale delle donne presenti all'interno degli organi delle società quotate in borsa. Infatti, nel 2007 questo valore era pari al 3,2% in Italia, a fronte del 10,4% del livello europeo, per poi arrivare al 10,8% nel 2012 e al 34% nel 2017, mentre la media dei Paesi europei è rimasta al 25,3% ***(Figura 17)***.

Figura 17 – Donne membro del consiglio di amministrazione nelle maggiori società quotate in Borsa
Valore percentuale sul numero degli amministratori delle società, anno 2017



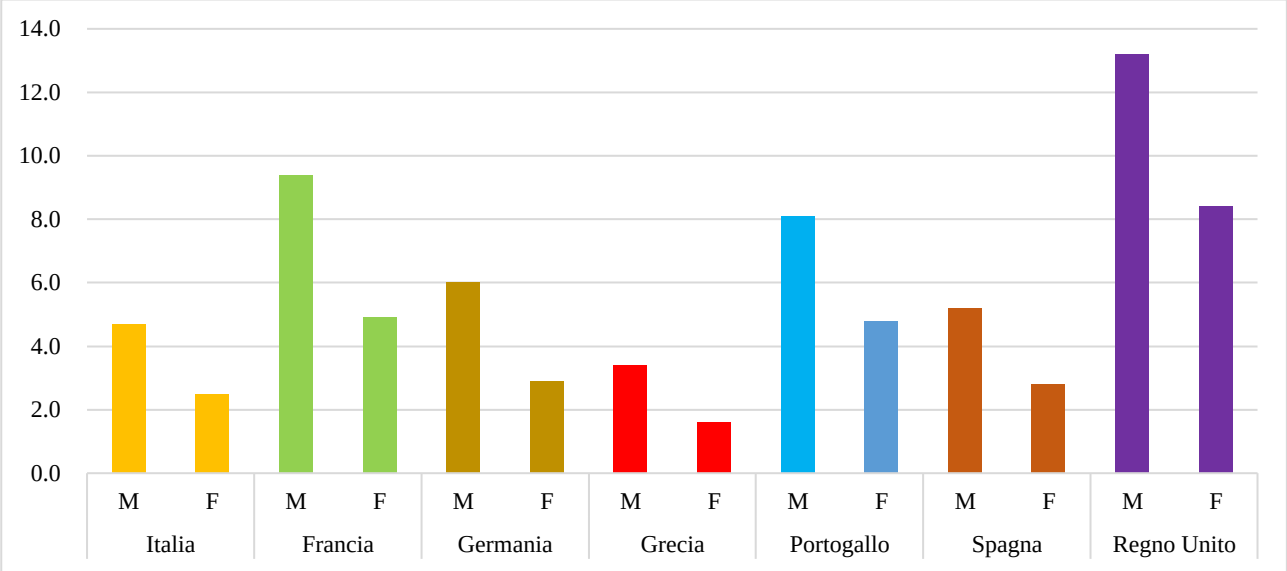
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Eurostat 2018

Inoltre, una recente ricerca condotta dalla Consob ha messo in evidenza come l'aumento del numero di donne nei Cda a seguito dell'approvazione della legge in Italia, abbia generato diversi effetti positivi nelle società quotate in borsa, quali la riduzione dell'età media, l'aumento del livello di istruzione e, quando la presenza di donne nel CdA è compresa tra il 17 e il 20%, il miglioramento delle performance economiche della società (ROE, ROS, ROIC e ROA)[5].

Tuttavia, ancora oggi, osservando la percentuale di donne occupate che svolgono mansioni di carattere manageriali, è possibile mettere in evidenza come **la percentuale delle donne in posizioni apicali sia del 2,5%, un valore ancora notevolmente basso**, la metà di quello registrato in Germania (4,9%), decisamente inferiore all'8,4% del Regno Unito ***(Figura 18)***.

[5] http://www.consob.it/documents/46180/46181/qdf87.pdf/8954940f-223c-422f-b0fc-bc8c9b6b806a

Figura 18 – Quota di occupati in posizioni apicali, per sesso
Valore percentuale sul numero occupati totali, anno 2017



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati OECD 2018

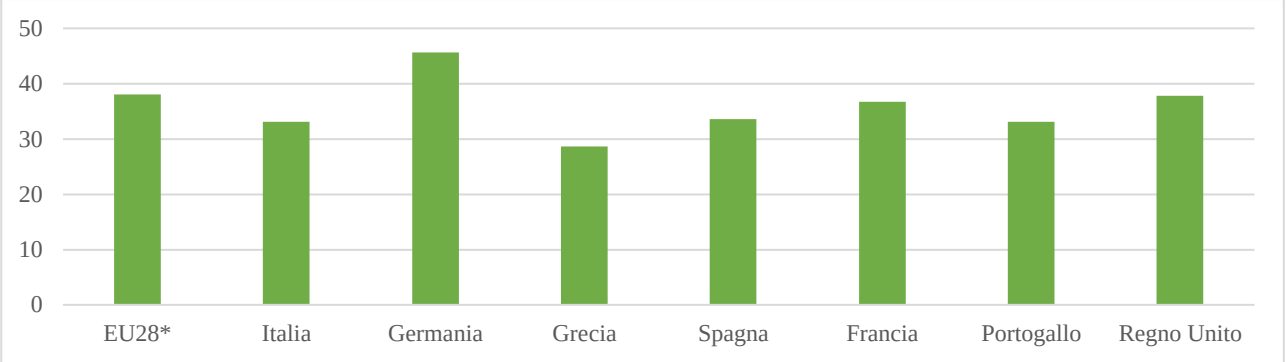
2.2.3 Pensioni al femminile: gender pension gap

L'ultima fase della vita lavorativa è quella della pensione, un momento non immune alle diseguaglianze tra i generi, tanto che nel 2015, durante la presidenza lettone, la Commissione Europea ha dedicato al tema una nota specifica, **nella quale si puntava l'accento sul rischio povertà della popolazione anziana femminile e sul cosiddetto *gender pension gap*,** ossia la differenza tra il valore della pensione ricevuta dalle donne rispetto a quanto ricevono gli uomini.

Nella media dei Paesi europei le donne percepiscono una pensione media inferiore del 38% rispetto a quella percepita dagli uomini, mentre la situazione per le donne italiane è lievemente migliore (33,1%): gli uomini italiani ricevono, infatti, una pensione media mensile pari a 1.669 euro e le donne pari a 1.126 euro. La distanza maggiore è relativa alla pensione delle donne in Germania, che ricevono una pensione quasi dimezzata (45,7%) rispetto a quella degli uomini ***(Figura 19)***. Le ragioni di questa differenza sono da ricercare in diversi fattori, tra cui la diversità dell'ammontare versato ai fini previdenziali, che dipende sia da una più breve permanenza delle donne nel mercato del lavoro (o comunque da carriere spesso discontinue) sia dal minore reddito di lavoro percepito al quale si collega proporzionalmente un minore importo previdenziale[6].

[6] Per approfondimenti sul *gender pension gap* in Italia si rimanda alle elaborazioni a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali illustrate nel presente articolo: https://www.ilpuntopensionielavoro.it/site/home/pensioni/i-falsi-miti-da-sfatare-sulle-pensioni.html

Figura 19 – *Gender pension gap*
Rapporto tra la pensione media percepita dalle donne e quella percepita dagli uomini, età 65>, anno 2014



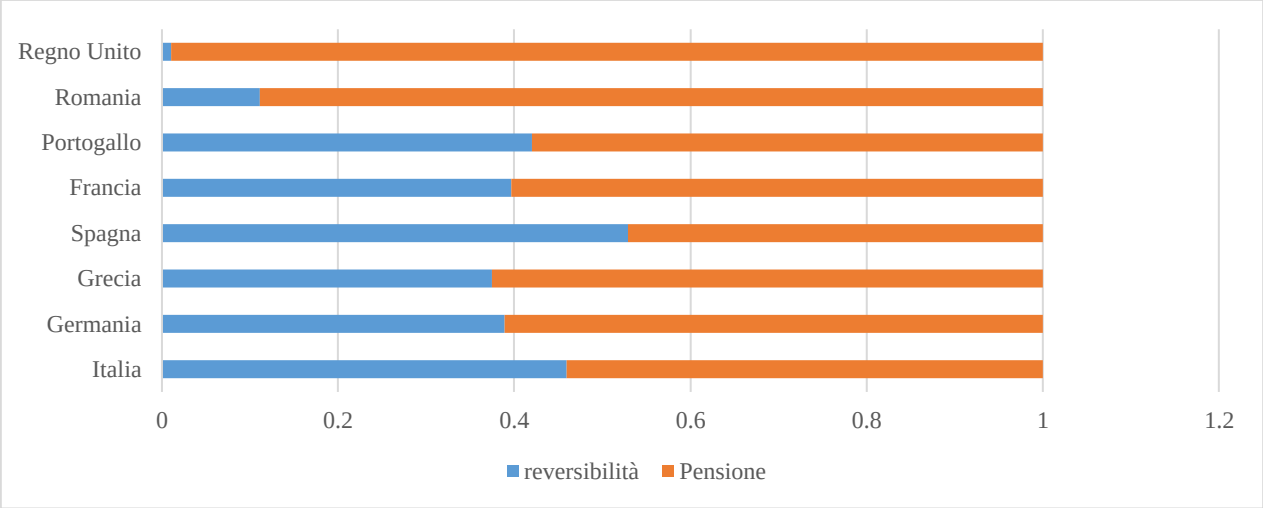
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su OECD 2018
* il dato della media europea è del 2013, fonte EU-Silc

Lo scorso anno la Commissione Lavoro della Camera ha elaborato un'indagine conoscitiva sulla disparità nei trattamenti pensionistici, dalla quale si evince che in Italia il 99,3% degli uomini è coperto dal sistema previdenziale a fronte del solo 83,9% delle donne, il 15,4% in meno, mentre nella media dei Paesi europei si registra una differenza pressoché dimezzata, pari al 7%[7].

A fronte di questo dato, però, vi è una copertura massiccia in quasi tutti i Paesi dell'area euro, fatta eccezione per il Regno Unito, di donne che percepiscono la pensione di reversibilità connessa alla perdita di un congiunto che avrebbe avuto diritto alla pensione. Nel 2016 in Italia sono state oltre 8 milioni le donne che hanno percepito qualche tipo di pensione (anzianità, disabilità); di queste sono state 3,8 milioni, il 46%, quelle che hanno percepito una pensione di reversibilità, una percentuale inferiore al dato della Spagna e del Portogallo, dove sono rispettivamente il 53% e il 42% le donne pensionate che hanno percepito un sussidio di reversibilità ***(Figura 20)***.

[7] https://www.ilpuntopensionielavoro.it/site/home/pensioni/povere-donne-al-lavoro-e-in-pensione.html

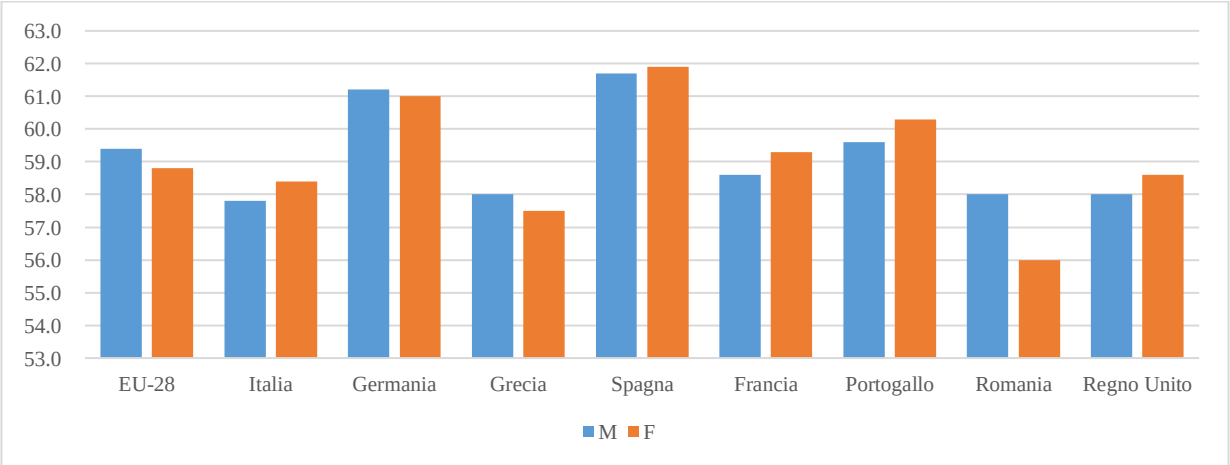
Figura 20 – Distribuzione beneficiarie pensione per tipologia
Numero donne beneficiarie di pensione di anzianità e pensioni di reversibilità, valori percentuali, anno 2016



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su Eurostat 2018
*Per Germania e Romania il dato utilizzato è del 2015

Sebbene l'età legale per il pensionamento nella media dei Paesi europei sia 65 anni, l'età effettiva di pensionamento è decisamente inferiore. L'accesso alla pensione nei Paesi europei avviene mediamente tra i 62 e i 65 anni, con divergenze normative tra i Paesi che hanno consentito a molti di accedervi in maniera anticipata. La prima pensione effettiva viene percepita dalle donne europee mediamente meno di un anno prima rispetto agli uomini: 58,8 per le donne, 59,4 per gli uomini. In Italia, dove l'età legale per il pensionamento è pari a 67 anni, il rapporto è inverso: le donne vanno in pensione a 58,4 anni, mentre gli uomini a 57,8 anni, i primi in Europa. Le donne che vanno in pensione prima in Europa sono le donne rumene (56 anni), mentre lavorano fino a 62 anni le donne spagnole, così come gli uomini ***(Figura 21).***

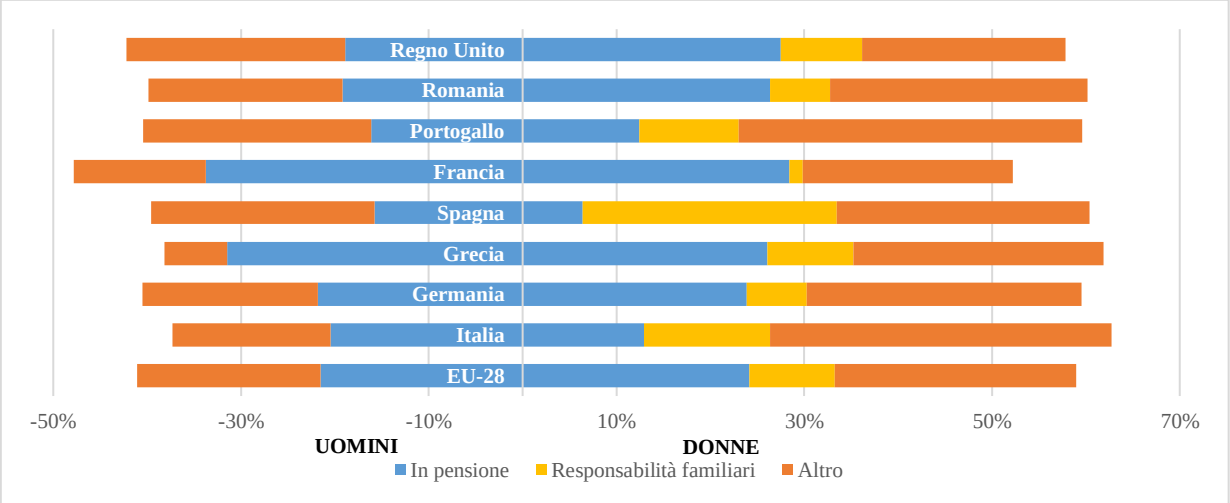
Figura 21 – Età media pensione
Età media del ricevimento della prima pensione, età 50-69, per genere, anno 2012



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su Eurostat 2018

I dati del 2017 arrivano dopo un percorso di riforme durato circa trent'anni, che ha comportato la risoluzione di notevoli anomalie presenti nel sistema italiano (b*aby* pensioni, prepensionamenti, etc.) e che prevedeva la possibilità di andare in pensione in maniera eccessivamente anticipata[8]. È interessante notare, inoltre, che tra la popolazione inattiva di età compresa tra 55 e 64 anni, **in Italia siano più numerose le donne inattive per ragioni di responsabilità familiare** (11,8%), che quelle inattive perché andate anticipatamente in pensione (11,5%), mentre in Europa sono molto più numerose quest'ultime (18,9%) e solo il 7,1% le inattive per ragioni familiari ***(Figura 22)***.

Figura 22 – Percentuale inattivi per ragioni
Percentuale inattivi per ragione, età 55-64, per genere, anno 2017



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su Eurostat 2018

[8] https://www.ilpuntopensionielavoro.it/site/home/pensioni/eta-di-pensionamento-il-confronto-internazionale-alla-luce-dei-requisiti-in-vigore-dal-2019.html

3. Ridurre il divario si può: iniziative legislative e di *policy* sul piano europeo

Il quadro in miglioramento, ma ancora poco soddisfacente sulla condizione occupazionale delle donne in Italia che emerge dalle pagine precedenti, **mette in evidenza la necessità di individuare strumenti che incidano sull'inclusione lavorativa delle donne e che intervengano sulle principali criticità evidenziate**. Per questo motivo, il *gender gap* oggi è al centro di diverse "agende" e programmazioni nazionali e internazionali. È il caso dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU: "raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" è l'obiettivo numero 5 dell'Agenda attraverso cui si punta al superamento di ogni discriminazione di genere, dall'accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, fino alla rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici[9]. Nel novembre 2017, anche la Commissione Europea ha approvato uno specifico Piano d'azione centrato sul principio della parità retributiva tra donne e uomini a contrasto del divario tra i generi[10].

Ed è sempre in questa direzione che, lo scorso 15 Novembre 2018, il Parlamento Europeo ha approvato la *Risoluzione sui servizi di assistenza nell'UE per una migliore parità di genere (2018/2077(INI))*, all'interno della quale vengono menzionate le principali criticità in materia di divari di genere, di squilibri di responsabilità tra i generi e delle conseguenti diversità in termini di opportunità lavorativa tra uomo e donna e che, in virtù di queste considerazioni, "invita gli Stati membri a garantire una buona copertura dei servizi di assistenza, nelle zone sia urbane che rurali, al fine di migliorare l'accessibilità e la disponibilità dei servizi assistenziali per le persone provenienti da contesti svantaggiati, ivi comprese persone che vivono in zone rurali e isolate"[11].

Le Risoluzioni approvate di recente seguono la scia di quanto verificatosi negli anni precedenti, dal 1992 in poi, anno di approvazione della prima Raccomandazione 92/241/CEE Sulla custodia dei bambini[12] e della Direttiva 92/85/CEE[13] del Consiglio, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. **Ma se in una dimensione europea ci sono stati diversi passi in avanti dal punto di vista normativo, non è ancora possibile dire la stessa cosa per tutti i Paesi europei.**

È il caso, tra tutti, del congedo di maternità, che con la legge di Bilancio 2019[14] in Italia presenta una novità importante per le future mamme che potranno rimanere al lavoro fino alla data del parto, e godere poi del congedo di maternità di 5 mesi a partire da questa data, superando il precedente congedo obbligatorio che andava dai 2 mesi precedenti alla data presunta del parto e fino ai 3 mesi del neonato. Anche il congedo di paternità è diventato obbligatorio, prevedendo fino a cinque giorni di astensione, ma negli altri Paesi europei la situazione è ben differente. In Germania, ad esempio,

[9] Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, New York, United Nations - Nazioni Unite (2015)
[10] https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:IT:PDF
[11] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2018 0464+0+DOC+PDF+V0//IT
[12] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0241&from=EN
[13] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085
[14] http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2018/12/31/302/so/62/sg/pdf

non c'è alcuna regolamentazione, ma si può estendere fino a 3 anni; mentre in Spagna e in Francia si ha diritto a due settimane di congedo retribuito.

Nelle pagine precedenti si è già fatto riferimento a due azioni politiche pubbliche importanti: gli Obiettivi di Barcellona, ovvero gli interventi sostenuti dalla Commissione Europea per favore l'incremento del numero dei bambini inseriti nei sistemi educativi formali, e, sul piano Nazionale, la Legge Golfo-Mosca con la quale si è imposto il limite minimo di un quinto dei componenti dei Consigli di Amministrazione del genere femminile, in quanto meno rappresentato. In questo capitolo conclusivo saranno approfonditi gli effetti di ulteriori interventi e spazi di iniziativa privata o pubblica/privata: lo *smart working*, la propensione ad aprire *start up* da parte delle donne e i principali strumenti di *welfare* aziendale (ad esempio, i *gender equality plans*).

3.1 *Smart working* e *start up*: favorire le pari opportunità al tempo dell'Industria 4.0

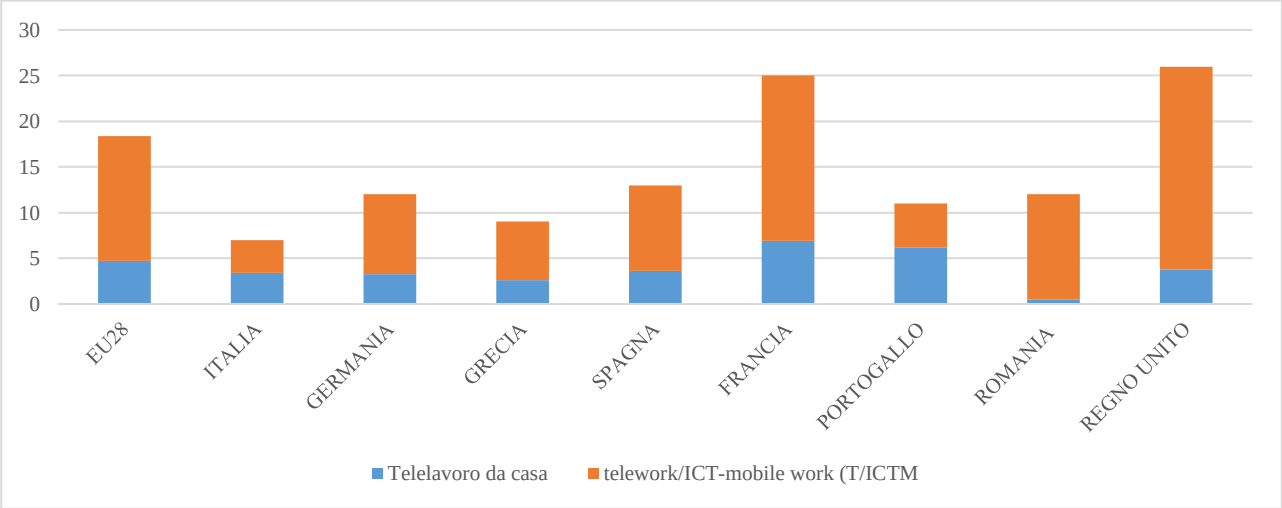
Si definisce *smart working* **un modello di lavoro flessibile**, sia per quanto concerne gli orari sia la sede di lavoro, che, non contando su di una postazione fissa di tipo tradizionale, si concentra su un maggiore utilizzo di dotazioni informatiche e telematiche. In Italia questo modello è stato disciplinato dalla legge 87/17[15] e prevede il riconoscimento del lavoro agile quale forma di lavoro efficacie ed efficiente sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Ancora, la legge 124/2015, completata dalla Direttiva della Ministra per la PA di giugno 2017, ha posto l'obiettivo alla pubblica amministrazione di dare la possibilità ad almeno il 10% dei dipendenti di potersi avvalere di forme anche sperimentali di *smart working*. Nonostante questa flessibilità possa apparire vantaggiosa per le donne perché possono, in virtù di una più ampia gestione del tempo, conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, **in Italia sembrano essere ancora forti le resistenze allo strumento proprio da parte della platea femminile.**

L'ultimo rapporto sul tema curato dall'Osservatorio del Politecnico di Milano[16], pubblicato lo scorso 30 ottobre, descrive le caratteristiche principali degli *smart worker* in Italia, divenuti nel 2017 pari a 480 mila, il 12,6% del totale degli occupati. **Si tratta prevalentemente di uomini** (76%), di età compresa tra i 38 e i 50 anni, che lavorano per grandi imprese da diversi luoghi grazie all'utilizzo di tecnologie avanzate.

Nel contesto europeo lo *smart working* nella fase attuale governata da Industria 4.0 è in piena evoluzione. Un'indagine condotta dall'*International Labour Office*[17] sul ruolo delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro in Europa ha fatto emergere le differenze sulle tipologie di lavoratori a distanza, sottolineando la differenza tra chi lavora da casa, secondo la modalità di telelavoro classico e chi, grazie proprio all'uso delle nuove tecnologie, opera in altri contesti ***(Figura 23)***. In particolare, accanto a *performance* ad alto uso delle tecnologie informatiche di Paesi quali il Regno Unito e la Francia, dove la percentuale di lavoratori che lavorano da casa è nettamente inferiore a quelli che lavorano "altrove", permangono Paesi in cui non solo la distanza tra le due tipologie è risicata, ma è anche residuale la percentuale di lavoratori *smart* (7%).

[15] http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/16/17G00106/sg
[16] https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/comunicati-stampa/smart-working-continua-la-crescita
[17] Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva

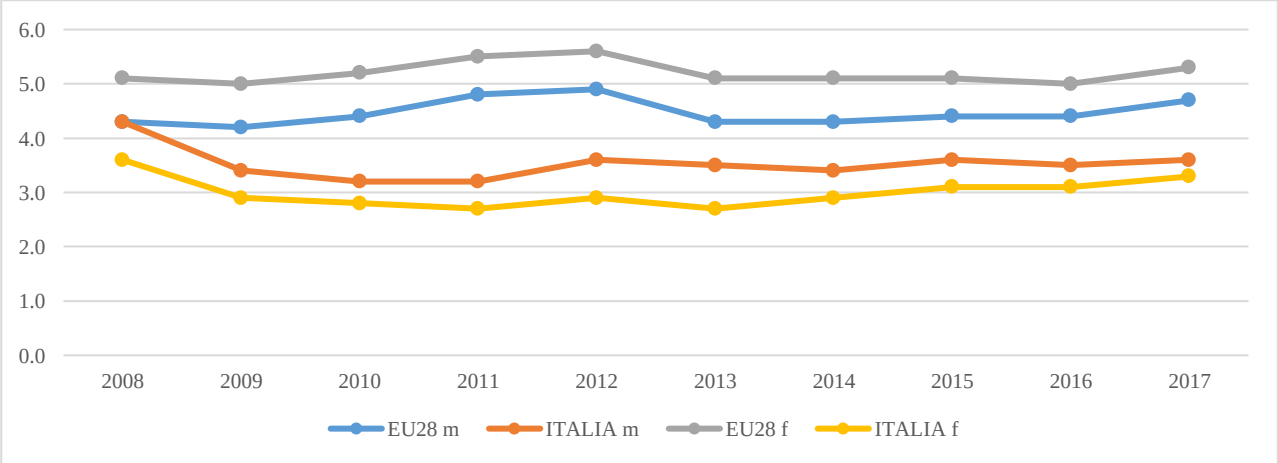
Figura 23 – Percentuale lavoratori in modalità telelavoro
Valore percentuale sul totale dei lavoratori, anno 2015



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su EWCS 2015

La scelta del lavoro da casa, in Europa, negli ultimi anni ha subito lievi evoluzioni, mantenendo valori vicini al 5% dei lavoratori ***(Figura 24)***; nel 2017 sono principalmente le donne (5,3%) che scelgono la modalità del lavoro da casa, a fronte del 4,7% degli uomini. **In Italia, come per il caso dello *smart working*, c'è una maggiore propensione degli uomini (3,6%) rispetto alle donne (3,3%) a scegliere il lavoro da casa,** sebbene questa stessa distanza si sia ridotta in confronto a quanto si registrava qualche anno fa (ad esempio, nel 2013 gli uomini che lavoravano da casa erano il 3,5% mentre solo il 2,7% delle donne lo faceva).

Figura 24 – Percentuale lavoratori da casa
Valore percentuale sul totale dei lavoratori



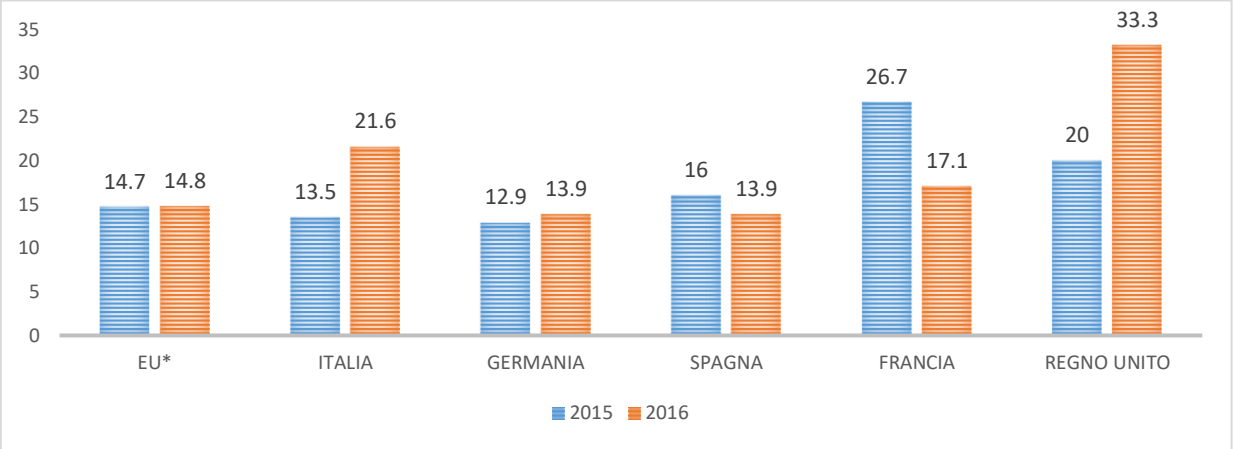
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su EWCS 2015

Una seconda innovazione di mercato generata dall'introduzione delle nuove tecnologie nei sistemi economici è data dalla diffusione delle *start up*, ovvero di quelle imprese di recente creazione (meno di dieci anni di vita) che fondano la propria produzione sull'utilizzo delle nuove

tecnologie[18]. In questo settore, è difficile trovare *database* completi e con una dimensione europea, pertanto si farà riferimento all'*European StartUp Monitor* (ESM), un progetto sostenuto dalla Commissione che raccoglie informazioni demografiche e di settore di un campione di *start up* in Europa.

Dal primo rapporto, del 2015, al secondo, **in Italia la percentuale di *start up* fondate da donne è cresciuta notevolmente**, passando dal 13,5% al 21,6% ***(Figura 25)***. Si tratta di un segnale positivo e quasi in controtendenza rispetto agli altri Paesi, fatta eccezione per il Regno Unito dove le *start up* al femminile nel 2016 sono arrivate a essere un terzo del totale.

Figura 25 – Percentuale *start up* fondate da donne
Valore percentuale sul totale delle *start up*, anni 2015 e 2016



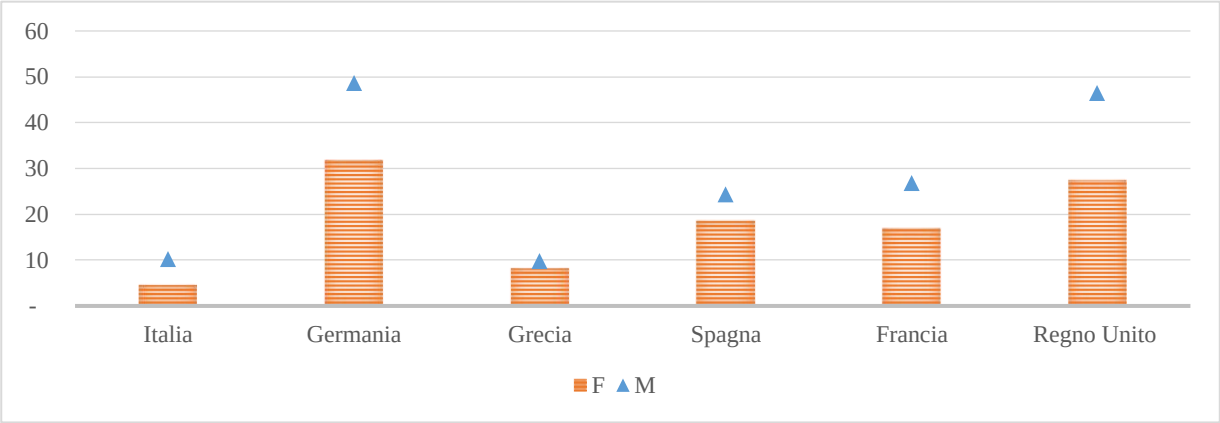
Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su ESM

**Il dato medio riportato non fa riferimento allo stesso insieme di Paesi. Nel 2015 l'ESM ha trattato i dati delle start up localizzate in 13 Paesi (Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Israele, Italia, Olanda, Polonia, Romania, Spagna, Svezia e Regno Unito); nel 2016 i Paesi di provenienza delle start up sono divenuti 18 (Austria, Belgio, Cipro, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Israele, Italia, Olanda, Polonia, Portogallo, Slovenia, Spagna, Svizzera e Regno Unito).*

Esistono diversi fattori che possono spiegare il *gap* di genere relativo all'ambito delle *start up*. Sicuramente c'è un divario di competenze tra donne generato dalla distanza di donne con studi scientifici e tecnologici (STEM), di cui ci siamo occupati nelle pagine precedenti. In secondo luogo, **permane un diverso accesso al credito tra uomini e donne che rende più solide dal punto di vista finanziario le *start up* al maschile:** in Italia, ad esempio, riesce ad accedere al credito bancario il 10% degli uomini e solo il 4% delle donne, mentre in Spagna e Francia le distanze sono più ridotte ***(Figura 26).***

[18] http://europeanstartupmonitor.com/

Figura 26 – *Gender gap* nell'accesso al credito
Valore percentuale di individui, per genere, che hanno avuto accesso al credito, anno 2013



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su OECD

3.2 Il ruolo del secondo *welfare*: le possibilità del *welfare* aziendale

Al fine di compensare le distanze tra i diritti e i servizi resi, vi sono una serie di azioni del cosiddetto "secondo *welfare*", ovvero dell'insieme di interventi innovatori di matrice privata (imprese, assicurazioni, fondi di categoria, sindacati, enti bilaterali, fondazioni e altri soggetti della filantropia, terzo settore). In particolare, attori di questo tipo possono incidere sia sull'offerta di servizi, ad esempio a favore della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, che sull'applicazione di piani strategici per l'equità da applicare nelle imprese private e nelle imprese pubbliche.

Al primo caso sono ascrivibili i Piani di *welfare* aziendale, sempre più diffusi nelle imprese di media dimensione in Europa e in Italia. Si tratta di accordi che consentono ad impresa e lavoratore di accrescere il livello di soddisfazione nell'ambiente di lavoro andando a intervenire nel settore della responsabilità e della cura familiare, che si è visto essere un vincolo pressante nella vita lavorativa delle donne. In questo segmento si inseriscono i voucher per asili nido o altri servizi educativi per i figli, ma anche per i familiari non autosufficienti come per la formazione della stessa lavoratrice che può così, ad esempio, compensare le proprie carenze di competenze informatiche e digitali.

Lo strumento del *welfare* aziendale in Italia ha ottenuto forte slancio con la Legge di Stabilità 2016 ed integrato e strutturato ancora meglio con le successive Leggi di Stabilità 2017 e 2018, che hanno favorito gli investimenti delle imprese a sostegno del benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. La legge di stabilità del 2019, infine, stabilisce la possibilità di finanziare, attraverso il fondo per le famiglie, **attività di *welfare* aziendale quali strumenti di flessibilità degli orari di lavoro a beneficio dei genitori lavoratori**, sia padre che madre, come anche la possibilità di attivare percorsi di formazione in seguito a periodi di congedo[19].

A livello europeo, un'idea della diffusione del *welfare* aziendale è stata fornita dai risultati della ricerca "*Providing Welfare through Social Dialogue (ProWelfare)*[20]", che ha mappato l'offerta di *welfare* occupazionale volontario, ovvero di tutti i benefici e servizi di *welfare* offerti ai lavoratori

[19] http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2018/12/31/302/so/62/sg/pdf
[20] http://www.ose.be/prowelfare/2012-2013/files/ProWelfare%20Executive%20Summary.pdf

dalle imprese e dalle parti sociali, attraverso fondi aziendali e/o sociali e seguendo la forma unilaterale, a carico esclusivo dell'azienda, ovvero bilaterale, prevedendo cioè la partecipazione delle parti sociali (sindacali) oltre che datoriali (l'azienda).

Tabella 1 – Copertura del welfare occupazionale volontario

	SANITÀ	CONCILIAZIONEVITA-LAVORO	FORMAZIONE
Germania	ampia	consistente	consistente
Italia	consistente	consistente	consistente
Spagna	ampio	consistente	consistente
Regno Unito	marginale	ampia	marginale

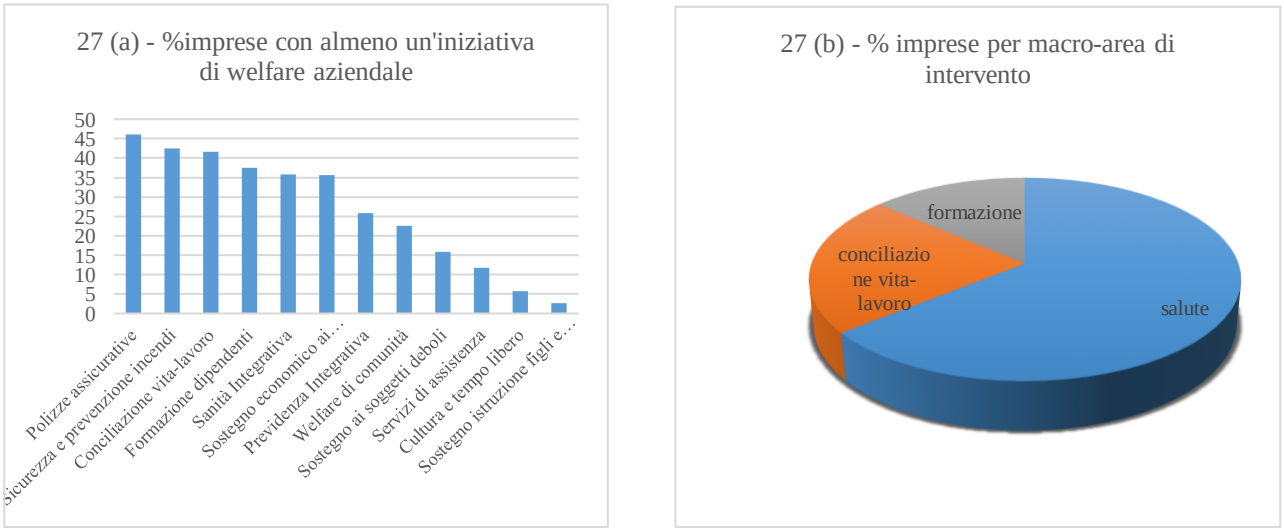
Fonte: Elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su ProWelfare Executive Summary, 2013

Legenda: Copertura ampia = >50% dei lavoratori, copertura consistente = 20-50% dei lavoratori; copertura marginale = <50%

Dalla ricerca ProWelfare emerge come nei Paesi europei indagati anche da questo osservatorio (Germania, Italia, Spagna, Regno Unito) l'intervento a favore della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, e quindi teso a favorire la partecipazione al mercato del lavoro delle donne, risulta tra gli interventi con una copertura maggiore dei lavoratori, compresa cioè tra il 20 e il 50% dei lavoratori coperti da interventi di *welfare* occupazionale volontario ***(Tabella 1)***.

Il Rapporto Welfare Index 2018[21] condotto da Generali Italia fornisce un focus sullo stato delle cose in Italia e sull'impatto degli strumenti legislativi introdotti nel Paese. I risultati del Rapporto mettono in evidenza come la maggior parte dei piani di *welfare* aziendale attivati dalle imprese italiane appartenga all'area della salute, seguito dalla conciliazione vita-lavoro e, da ultimo, dalla formazione ***(Figura 27 (a) e (b))***.

Figura 27 – Tassi di iniziativa per aree del *welfare* aziendale, imprese italiane
Imprese con almeno un'iniziativa per area (Valori Percentuali), anno 2017



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Welfare Index PMI

[21] https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2018/04/Rapporto-Welfare-Index-PMI-2018.pdf

Tra gli interventi a favore della conciliazione vita-lavoro, spiccano i permessi aggiuntivi retribuiti per maternità/paternità (13,5%) e le integrazioni complete al congedo di maternità/paternità (12,0%), con una crescita rispettiva del 9,3% e del 9,1% sul dato del 2016. Più residuali gli interventi a vantaggio di posti per asili nido convenzionati (0,6%) o aziendali (0,3%), scuole materne e dopo scuola (0,3%) e reperimento *baby sitter* (0,3%).

Infine, **un ultimo strumento è dato dai piani strategici**, di cui vi sono diversi esempi che derivano dal pubblico e che influenzano anche il settore privato. Se, infatti, il *gender mainstreaming* ("bilancio di genere") ha avuto l'obiettivo di far emergere le differenze e gli squilibri di genere a livello istituzionale, i recenti *gender equality plans* sono divenuti dei veri e propri piani di lavoro strategico che disciplinano e programmano interventi che devono impattare, positivamente, sulla vita delle donne. Lo strumento dei *gender equality plans* può avere forme differenti con carattere legislativo e dimensione pubblica – leggi regionali o nazionali – oppure deliberativo con dimensione privata – piani organizzativi, accordi collettivi. La caratteristica principale deve però essere quella strategica, finalizzata cioè ad individuare possibili azioni volte a raggiungere risultati in materia di riduzione delle disparità di genere. In Italia questo strumento ha già trovato applicazione sotto forma di PAP (Piano di Azione Positive) in 96 Università e Centri di Ricerca[22] che hanno programmato azioni strategiche di rafforzamento della partecipazione femminile durante le attività di ricerca dei propri dipartimenti e l'incremento della presenza delle donne nei comitati scientifici e di valutazione.

[22] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/italy

4. Osservazioni conclusive

La condizione lavorativa delle donne in Italia può dirsi in miglioramento negli ultimi anni. La congiuntura economica favorevole dal 2015 in poi ha reso possibile registrare **una ripresa dell'occupazione femminile**, arrivata nel 2018 a sfiorare il 50%. Al contempo, il legislatore ha recentemente introdotto alcune importanti normative a vantaggio della riduzione dei divari di opportunità tra uomo e donna, tra cui la legge a favore della partecipazione equa tra i generi nei Consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa, e gli strumenti a sostegno alla genitorialità, quali il congedo paternale obbligatorio o la possibilità di usufruire di azioni di *welfare* aziendale a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Buone pratiche diffuse da modelli innovativi, quali lo *smart working* e i piani di *welfare* aziendale, hanno inoltre contribuito e stanno contribuendo ad agevolare l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Tuttavia, come emerge dal confronto con gli altri Paesi europei considerati nelle pagine precedenti, **in Italia vi sono diverse criticità che intaccano in maniera evidente l'occupabilità delle donne, riducendone le opportunità lavorative e retributive.**

Infatti, l'Italia presenta tra i più alti livelli sia *di gender employment gap*, ossia di distanza tra percentuali di uomini occupati e donne occupate, che di disoccupazione femminile, specie in età giovanile e, in maniera ancora più accentuata, nelle ragazze con livelli educativi più bassi. Le sfide future connesse all'occupazione generata dall'economia digitale e dalla cosiddetta Industria 4.0, **potrebbero costituire un'opportunità per le donne italiane,** soprattutto laddove se riesca ad accompagnare questo percorso innovativo con adeguati investimenti nella formazione. Ad esempio, agevolare l'aumento delle donne laureate nei settori STEM potrebbe contribuire all'incremento dell'occupazione femminile e, al contempo, alla riduzione della distanza tra la condizione delle donne in Italia e quella delle donne negli altri Paesi d'Europa.

Allo stesso modo, occorre favorire la diffusione di servizi educativi dedicati all'infanzia. Proprio questa carenza influisce negativamente nella partecipazione femminile al mondo del lavoro e, combinata con la difficoltà di raggiungere livelli retributivi similari a quelli degli uomini, **rende ancora oggi differente la qualità della vita lavorativa tra le donne italiane e le donne europee**, che hanno una maggiore quantità di servizi per loro e per le loro famiglie e redditi più vicini a quelli degli uomini.

Infine, proprio questi due aspetti che riguardano la vita lavorativa della donna si traducono in un altrettanto diseguale accesso ai sistemi pensionistici: mentre la diversità retributiva genera diversità contributiva ai fini pensionistici, **il fattore collegato alle responsabilità familiari induce le donne italiane a partecipare in maniera meno continuativa al mercato del lavoro**, con una conseguente riduzione del tempo di contribuzione ai fini pensionistici.

La diffusione del secondo *welfare* e dei piani di *welfare* aziendale, associata alla definizione di politiche forti per l'alleggerimento del carico di responsabilità che grava sulle donne, potrebbe contribuire a contrastare questa sorta di circolo negativo e attivare, per contro, **un circolo virtuoso che porti le donne italiane in una posizione meno sfavorevole rispetto a quelle europee.**