



IRES

**3° RAPPORTO
OSSERVATORIO PERMANENTE
SUL LAVORO ATIPICO IN ITALIA
2008**

DONNE E LAVORO ATIPICO:

UN INCONTRO MOLTO CONTRADDITTORIO

di

Giovanna Altieri, Giuliano Ferrucci e Francesca Dota

SINTESI DEL LAVORO

marzo 2008

1. Il lavoro in Italia: c'è una questione femminile?

Bastano pochi dati per convincersi di sì:

- √ il tasso di disoccupazione femminile¹ nelle classi di età 25-34 e 35-54 anni è molto più elevato di quello maschile nelle stesse classi (10 e 5.3% contro 6.2 e 2.7% rispettivamente - dati ISTAT del II trimestre 2007);
- √ il tasso di occupazione² delle donne (59.5% in entrambe le classi di età) è, di contro, molto più basso di quello degli uomini (81.7 e 90.5%);
- √ il tasso di attività³ femminile (15-64 anni), il più basso dell'Europa occidentale, supera di poco il 50%
- √ una donna occupata su cinque, inoltre, ha un lavoro temporaneo.

Si tratta di statistiche che non possono essere spiegate con la "fisiologia di genere" se è vero, come è vero, che siamo - in fatto di occupazione femminile - ultimi nell'Europa dei 15.

Nella società italiana, ancora dominata dagli uomini per numero di occupati e posizione nella professione, prende corpo un'area - prima marginale - ad alta prevalenza femminile, quella del lavoro instabile e precario.

2. Le tendenze generali

Nel corso dell'ultimo decennio la partecipazione femminile al mercato del lavoro è cresciuta : il tasso di attività passa dal 43% del 1996 al 51% del 2006. Tra il 1993 ed il 2006 la quota di occupazione totale imputabile alle donne è passata dal 35% del 1993 al 39% del 2006. Soprattutto le donne, infatti, hanno alimentato la crescita del mercato del lavoro, assorbendo il 76% dell'aumento complessivo di occupazione e ben il 92% dalla crescita occupazionale della componente occupazionale stabile: tra i lavoratori a tempo indeterminato, la percentuale di donne è cresciuta dal 36% al 41%. Sebbene, nell'ambito dell'occupazione dipendente, il lavoro a tempo determinato tra le donne passa da poco meno del 13% del 1993 a quasi il 16% del 2006, mentre tra gli uomini si assesta all'11%. Le tendenze recenti dimostrano che le donne rappresentano ancora la componente più dinamica dell'occupazione ma con il baricentro spostato sul lavoro dipendente a termine.

¹ Il tasso di disoccupazione è da intendersi come il rapporto tra i disoccupati in una determinata classe di età e le Forze di lavoro (ovvero la somma degli occupati e dei disoccupati) della stessa classe di età.

² Il tasso di occupazione è da intendersi come il rapporto tra gli occupati in una certa classe di età e la corrispondente popolazione di riferimento.

³ Il tasso di attività è da intendersi come il rapporto tra le forze di lavoro in una determinata classe di età e la corrispondente popolazione di riferimento.

La presenza femminile nel mercato del lavoro, quindi, si è rafforzata in tutte le componenti. Questo processo è stato guidato dal lavoro part-time che interessa una quota crescente di donne occupate (era il 21% nel '93 e il 26,5% nel 2006). Nel periodo considerato, più della metà della nuova occupazione femminile è a tempo parziale (+855mila persone).

Recenti risultati di una ricerca IRES (Altieri, 2007) mostrano che il modello lavoro-famiglia basato sostanzialmente sul part-time della madre interessa il 49% delle famiglie italiane con entrambi i genitori occupati e con figli entro i 15 anni. Dunque, in presenza di figli da accudire e seguire, l'occupazione femminile è possibile nella metà dei casi solo se a tempo parziale. Una modalità che può favorire la conciliazione, che si ripercuote tuttavia non solo sul livello di reddito attuale della donna madre, ma che rischia di condizionarne il futuro sia in termini di prospettive di carriera che di capacità di maturare un adeguato reddito da pensione.

Le tendenze più recenti mostrano, tra l'altro, una riduzione del numero di ore lavorate tra le donne che hanno contratti part-time.

3. L'area dell'instabilità: dimensioni e caratteristiche

Si è molto discusso negli ultimi anni dello scostamento tra la percentuale relativamente contenuta di occupazione instabile, o a termine, risultante dai dati ufficiali Istat e la percezione diffusa che l'area del lavoro precario sia assai più ampia nel nostro Paese. Il dibattito ha interessato le metodologie di indagine, le fonti e gli strumenti di stima.

Se si considera la rilevazione sulle forze lavoro curata dall'Istat con periodicità trimestrale, la condizione occupazionale è riferita ad un dato tempo (la settimana di riferimento) e, soprattutto quando il lavoro è a termine, le persone fisiche che la interpretano possono essere diverse nel corso dell'anno. Gli occupati a tempo determinato, quindi, potranno essere in altri periodi ancora occupati - con la stessa o altre forme contrattuali - oppure disoccupati, quando non addirittura usciti dal mercato del lavoro.

Sulla base di queste considerazioni abbiamo incluso nell'*area dell'instabilità* - insieme ai dipendenti con contratto a termine (indipendentemente dalla volontarietà) e ai collaboratori a vario titolo - anche gli ex dipendenti a termine o parasubordinati (con o senza partita IVA), disoccupati da non più di un anno per scadenza dell'impegno lavorativo. Si arriva così a stimare la dimensione dell'area dell'instabilità per il IV trimestre del 2006 **in oltre 3milioni e 400mila persone**, di cui 608.000 (il 18%) non occupate da non più di 12 mesi. Queste ultime sono espressione di "fisiologica" discontinuità lavorativa piuttosto che di disoccupazione in senso stretto.

L'area dell'instabilità, è formata in maggioranza da donne (53%), più numerose degli uomini in tutte le sue componenti.

Le donne "instabili" rappresentano circa il 19% dell'occupazione totale femminile (occupate + non occupate instabili) mentre lo stesso rapporto calcolato per gli uomini è uguale a poco più dell'11%.

L'instabilità del lavoro giovanile si afferma come elemento strutturale del mercato ma interessa più le donne che gli uomini: più della metà delle ragazze occupate di età compresa tra 15 e 24 anni e più di un quarto (25,7%) delle giovani donne occupate (25-34 anni) svolge un lavoro instabile (gli stessi rapporti calcolati per gli uomini sono 39,7% e 15,5% rispettivamente).

Inoltre, il rischio di essere impiegati in forma precaria diminuisce con l'età ma è sempre maggiore per le donne (sostanzialmente il doppio nelle classi 35-44 e 45-54 anni).

La probabilità di essere "precario" in età adulta è maggiore per chi lavora nel Mezzogiorno: il 23% delle lavoratrici meridionali nelle fasce di età centrali (35-54 anni) vive il disagio dell'instabilità occupazionale - contro il 14,6% delle donne che vivono nel Centro e il 9,5% di quelle del nord - instabilità nella quale, in ragione dell'età relativamente avanzata, rischiano di restare intrappolate.

Nel Mezzogiorno i più esposti sono gli occupati con basso titolo di studio: il 15,3% degli uomini e addirittura un terzo delle lavoratrici che non hanno superato l'obbligo scolastico cade nell'area dell'instabilità.

A parità di titolo di studio ed età, le donne con lavori instabili rappresentano una quota dell'occupazione femminile sistematicamente maggiore rispetto allo stesso rapporto calcolato per gli uomini: se l'instabilità tende a ridursi con l'età - e attraverso il paese da Sud a Nord - essa presenta, dunque, anche una marcata connotazione di genere.

Le ricerche qualitative segnalano l'importanza degli elementi biografici nel comporre la mappa dei rischi e delle opportunità che derivano dal nuovo mercato del lavoro. Le conseguenze di una occupazione a termine dipendono sostanzialmente dal carattere permanente o transitorio dell'esperienza e dal momento specifico in cui l'esperienza stessa si compie. Durate dei contratti e permanenza nell'area dell'instabilità sono, dunque, variabili da monitorare.

Se in media l'orizzonte temporale per chi è occupato con un contratto temporaneo non supera l'anno nel 70% dei casi, tra le donne è oltre il 76% e per più di un terzo i sei mesi.

Le donne sono largamente maggioritarie tra i lavoratori instabili a tempo parziale: esse rappresentano il 73% degli occupati part-time a termine, dipendenti o parasubordinati.

Nell'area dell'instabilità il tempo parziale rappresenta una scelta consapevole solo per una piccola minoranza di lavoratrici (36%) mentre il 57% delle donne che hanno un contratto part-time stabile non aspira ad un lavoro a tempo pieno. La scadenza predefinita e la durata breve dei contratti non consentono, in generale, la pianificazione e il rispetto di qualsiasi impegno o investimento personale, economico ed affettivo, e impediscono anche il consolidarsi di relazioni di lavoro sulla cui base si accumulano competenze per il lavoratore e capitale sociale per le imprese.

Nel caso delle donne, soprattutto se con figli piccoli, ogni scadenza contrattuale diventa una occasione per interrogarsi sulla convenienza della ricerca di un nuovo lavoro. Tra le meno scolarizzate, più esposte al rischio di restare intrappolate all'interno di contesti di lavoro poco tutelati e privi di prospettive, è probabile che il quesito si risolva nell'uscita temporanea o definitiva dal mercato⁴. In generale, più del 7% delle lavoratrici instabili di età 15-54 anni occupate al IV trimestre 2005 lascia l'anno successivo il mercato del lavoro - principalmente per dedicarsi alla cura della casa e/o della famiglia - e più del 5% è disoccupato.

Se un numero non trascurabile di donne con esperienze di lavoro discontinuo alle spalle prima o poi rinuncia, un numero molto maggiore vive la precarietà del lavoro per un lungo periodo di tempo. Valutando le transizioni occorse tra il IV trimestre 2005 e lo stesso trimestre 2006 limitatamente alle classi di età 15 - 54 anni, osserviamo che solo il 17% degli occupati instabili viene assunto a tempo indeterminato. Per le donne, in particolare, il passaggio verso forme contrattuali stabili è ancora più difficile: ha interessato soltanto il 14% circa delle lavoratrici temporanee contro il 20% degli uomini con contratti a tempo determinato o di collaborazione.

In definitiva, se nel "nuovo" mercato del lavoro un numero crescente di persone deve affrontare condizioni di instabilità occupazionale che si protraggono nel tempo, attraversando fasi di sottoccupazione e disoccupazione, tra le donne la precarietà è più diffusa e assume caratteri peculiari: riguarda persone relativamente più adulte ed è caratterizzata da impieghi marginali, contratti di breve durata, impegni orari limitati e imposti, minori opportunità di transizione verso occupazioni stabili.

⁴ I dati Istat consentono di seguire i percorsi soltanto di anno in anno. Nondimeno offrono informazioni rilevanti proprio per caratterizzare la discontinuità al femminile.

4. Un approfondimento tra gli atipici:

4.1 I parasubordinati: una maggioranza al femminile

I dati dell'archivio INPS - gestione separata - registrano per il 2006 un numero di collaboratori molto maggiore rispetto alle stime ISTAT dell'indagine campionaria sulle forze lavoro (IV trimestre 2006). L'indagine ISTAT non è disegnata per quantificare fenomeni specifici di dimensioni limitate; d'altra parte, fotografando numero e profilo dei collaboratori attivi nella settimana di riferimento, è probabile che ad essa sfugga una parte dei contratti che ha maggiore volatilità e durate brevi, contratti che comunque interessano anche soggetti che vedono nella collaborazione la loro attività principale

Per questo abbiamo fatto riferimento ai dati di fonte INPS integrandoli con informazioni derivate dall'indagine campionaria ISTAT sulle forze lavoro (relativa al IV trimestre 2006 se non diversamente indicato), l'unica che scansioni con continuità e in forma approfondita il mondo del lavoro.

Già l'ultimo rapporto dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico del 2006 aveva messo in luce che le donne sono la maggioranza dei parasubordinati attivi a reddito esclusivo, vale a dire quei soggetti che non svolgono alcuna attività al di fuori del lavoro parasubordinato e non fanno parte di quelle categorie professionali che versano al fondo INPS per ragioni fiscali (Amministratori, sindaci e revisori di società). Esse sono circa 490mila e costituiscono il 57% degli "atipici esclusivi" (complessivamente quasi 860mila persone). La prevalenza femminile, peraltro, è confermata - nella stessa misura - dal dato campionario ISTAT sulle collaborazioni coordinate e continuative. Si può sostenere - in definitiva - che il mondo della collaborazione è dominato *per numero* dalle donne, almeno quella parte che ha in questa modalità di lavoro l'unica (o principale) fonte di remunerazione. Di contro, le donne sono una piccola minoranza (22%) tra i contribuenti dello stesso fondo INPS che svolgono attività "tipiche" (amministratori e sindaci di società e di enti pubblici, partecipanti a commissioni).

Atipici esclusivi: sesso per età

	Femmine		Maschi		Totale	
	N	%	N	%	N	%
fino a 24 anni	79646	16.2	59009	16.1	138655	16.2
25-34	228231	46.4	162390	44.3	390621	45.5
35-44	114065	23.2	81524	22.2	195589	22.8
45-54	50069	10.2	38648	10.5	88717	10.3
>54 anni	19551	4	25255	6.9	44806	5.2
Totale	491562	100	366826	100	858388	100

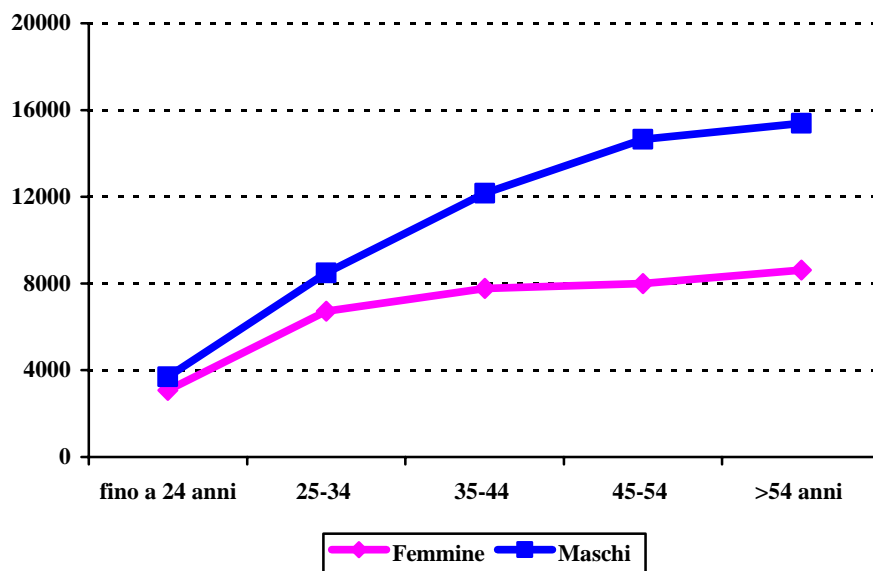
Fonte: elaborazione IRES su dati INPS 2006

La natura “parasubordinata” è sostanzialmente confermata: se tutti, uomini e donne, lavorano in larghissima maggioranza per una sola azienda/cliente (91% circa) o sono vincolati alla sede del committente (85-86%), più donne che uomini (due su tre) non possono stabilire in autonomia l’orario di lavoro.

Le donne, pure impegnate prevalentemente in professioni tecniche (29.8%), svolgono in numero consistente attività amministrative di tipo impiegatizio e, in questo ambito, soprattutto attività poco qualificate e qualificanti, tendenzialmente a carattere esecutivo, quelle per cui *verosimilmente* il ricorso al contratto para-subordinato è più discutibile. Guardando alla distribuzione per titolo di studio (Istat), l’ipotesi che la formazione universitaria sia più “premiante” per gli uomini che per le donne pare confermata: il 52% dei collaboratori laureati è occupato in attività scientifiche e di elevata specializzazione contro il 42% delle collaboratrici laureate.

Le donne sono relativamente più istruite degli uomini (più di una su tre è laureata) ma lavorano meno e guadagnano molto meno, anche a parità di durata contrattuale (il rapporto tra l’imponibile medio delle donne e quello degli uomini è circa 68%).

Imponibile medio (euro) per età e sesso



Il reddito dei lavoratori “atipici esclusivi” è crescente con l’età – almeno fino alla classe 45-54 anni per gli uomini e 35-44 per le donne – ma la distanza tra i primi e le seconde aumenta progressivamente, sia in termini assoluti che relativi, e risulta già molto rilevante nella classe centrale. Le retribuzioni delle donne aumentano molto poco dopo i 44 anni.

4.2 Criticità al femminile nel mondo delle collaborazioni

Abbiamo messo a fuoco alcuni aspetti del lavoro in collaborazione dal punto di vista delle donne con l’obiettivo di valutare quanto sia funzionale al bisogno di conciliare famiglia e professione. L’analisi è stata condotta sui dati Istat del IV trimestre 2006 relativi alle collaboratrici - con contratti a progetto o prestazione occasionale⁵ - di età compresa tra 25 e 49 anni. Esse sono state suddivise in due gruppi, le madri con figli conviventi e le “altre donne

Tra le giovani collaboratrici in età compresa tra 25 e 34 anni le madri con figli conviventi rappresentano meno del 19%, una quota modesta in relazione al peso relativo delle madri nell’insieme delle occupate della stessa età (31%,)

⁵ Le prestazioni occasionali pesano per il 16%, relativamente di più tra le madri (quasi 20%) che tra le altre (13%).

Le madri sono relativamente meno scolarizzate: quasi una su quattro ha solo la licenza media (contro circa il 7% delle altre donne), e poche di più sono laureate (tra le altre donne, viceversa, più della metà ha un titolo di studio universitario). Va segnalato, inoltre, che la percentuale delle madri che hanno seguito soltanto la scuola dell'obbligo aumenta con il numero di figli tanto che esse sono quasi la metà di quelle con tre o più figli: si delinea per loro un quadro professionale meno qualificato rispetto alle collaboratrici senza figli conviventi.

Le madri lavorano mediamente meno ore a settimana: quasi la metà di loro è impegnata non più di 20 ore a settimana rispetto a circa il 30% delle altre donne. Le collaboratrici con figli, inoltre, ricorrono più spesso al tempo parziale (66% delle madri contro 44% delle altre donne).

Nel mondo della collaborazione, in definitiva, le donne con figli trovano spazio in età più avanzata. Per le madri adulte la collaborazione rappresenta una occasione per (ri)entrare nel mercato del lavoro e contribuire al reddito familiare, anche se in posizioni sovente marginali.

La scarsa presenza di giovani donne madri che lavorano in collaborazione ci mostra anche l'esito del dilemma a cui sono sottoposte le collaboratrici più istruite e potenzialmente interessate alla carriera professionale. Tra continuare a svolgere il proprio lavoro rinunciando alla famiglia o, piuttosto, vivere senza compromessi l'esperienza della maternità rischiando un ritiro dal mercato, emerge un comportamento prevalente a differire la maternità.

4.3 L'interinale: un mercato limitato, ma in crescita

A partire dalla sua introduzione il lavoro interinale ha conosciuto una espansione considerevole, seppure la pratica di utilizzo di questo strumento riguarda solo l'1,8% delle imprese italiane (Isfol-Ministero del lavoro, 2005), per la maggior parte di grandi dimensioni (oltre la metà supera i 100 addetti). Attraverso i dati degli archivi Inail si ha modo di ricostruire il trend di sviluppo che ha caratterizzato il segmento del lavoro interinale a partire dalla sua introduzione. Complessivamente, si è passati dai 24.880 lavoratori interinali assicurati presso l'Inail nel 1998 ai 508.328 assicurati nel 2006.

4.4 Le trasformazioni del “sistema interinale”: *terziarizzazione e femminilizzazione*

In questi dieci anni il segmento del lavoro interinale ha visto ampliarsi sia la platea delle imprese utilizzatrici che quella dei lavoratori interinali. Anche se il sistema industriale rimane il principale settore di impiego dell'interinale, va segnalato che nel tempo si è assistito ad una **progressiva terziarizzazione del comparto interinale**. Una delle conseguenze più rilevanti della diffusione del lavoro interinale nel settore terziario, in settori non manifatturieri come il commercio, la pubblica amministrazione e i servizi privati, è proprio la sua **progressiva femminilizzazione**. Difatti, dal 2002 ad oggi diverse fonti hanno evidenziato un progressivo e graduale incremento della presenza femminile tra i lavoratori in somministrazione: dai dati Inail si evidenzia una crescita significativa tra il 2002 e il 2006, pari al + 162,2% circa. In modo particolare, il numero delle lavoratrici interinali è passato dalle 83.400 unità del 2002 alle 218.750 unità del 2006. Rispetto al totale dei lavoratori interinali, la percentuale della presenza femminile è passata dal 39,9% del 2002 al 43% del 2006⁶. Oltre che nella connotazione di genere, il profilo dei lavoratori interinali si è modificato anche nelle fasce di età, con un **tendenziale spostamento verso le fasce di età più adulte**, soprattutto tra gli over 40, passati dal 10% del 2002 al 14% circa del 2006 (Ebitemp, 2007).

Sono proprio le lavoratrici ad essere mediamente più adulte degli uomini e questi trend trovano conferma in diverse indagini recenti (Irs e altri, 2004; Ires, 2008). Sembra che, all'aumentare dell'età, siano soprattutto le donne ad utilizzare il lavoro interinale, probabilmente per inserirsi nuovamente nel mercato del lavoro dopo esserne fuoriuscite per far fronte ai carichi familiari. Questa tendenza viene confermata anche dalle condizioni familiari delle lavoratrici interinali che, più dei colleghi uomini, vivono in coppia: infatti, proprio l'indagine Irs (2004) segnala che le donne coniugate e/o conviventi sono quasi il doppio rispetto agli uomini (41,3% circa vs. 23,3% degli uomini). Se si considera anche la presenza di figli, la più recente indagine Ires (2008) rileva che la percentuale di chi ha figli aumenta decisamente per le donne tra i 30 e i 39 anni, rispetto agli uomini (34,7% vs. 21,4%), mantenendosi molto elevata anche tra le over 40 (il 78,1% rispetto al 68,8% degli uomini). Fa riflettere il fatto che le **lavoratrici interinali intervistate di età compresa tra i 30-39 anni non hanno figli nel 65,2% dei casi** (rispetto al 78,6% degli uomini). In sostanza, anche in questo segmento di lavoro atipico si riconferma che le donne lavorano con un contratto temporaneo perché hanno problemi di conciliazione, ma, nel contempo, se hanno un contratto temporaneo con più difficoltà riescono a progettare la maternità.

⁶ Così, l'incidenza della presenza femminile anche nel lavoro interinale, come nelle altre forme di lavoro atipico, ha assunto un peso rilevante, rimanendo decisamente sovradimensionata rispetto all'occupazione complessiva (pari al 39% nel 2006).

D'altra parte, per le donne l'interinale è anche un modo per far fronte alle **esigenze di conciliazione**. Tra i vantaggi associati al lavoro interinale, infatti, le lavoratrici in somministrazione del campione Irs (2004) hanno indicato la possibilità di conciliare il lavoro con altre esigenze di vita, soprattutto se hanno figli (34%). Lo stesso si rileva per le lavoratrici interinali del campione Ires (2008), che ritengono un vantaggio la possibilità di conciliazione dei periodi di lavoro con altre esigenze e attività (14% vs. 9% degli uomini), soprattutto se hanno figli (quasi il 22% di chi ha più di un figlio rispetto al 6% dei maschi). Ad ogni modo, va segnalato che proprio per le lavoratrici l'interinale costituisce una scelta strumentale "imposta" dalle tendenze della domanda di lavoro, legata alle **difficoltà di inserirsi nel mercato del lavoro con altri tipi di contratto** (38,4% rispetto al 34,3% degli uomini)(cfr. Irs e altri, 2004);

4.5 Settori e professioni: il *sex-typing*

Dal punto di vista dei settori di utilizzo, emerge il classico *sex-typing*: **anche nell'interinale** si riproducono **le tradizionali forme di partecipazione femminile al mercato del lavoro**. Dall'indagine Irs (2004) emerge che gli uomini hanno più possibilità di inserimento nell'industria (64% vs. 49,4% delle donne) e le donne nei servizi (50% vs. 35,5% degli uomini), in particolare nel commercio (13,4% vs. 8,6% degli uomini), nella pubblica amministrazione (9,4% vs. 5,6% degli uomini), nell'istruzione, sanità ed altri servizi sociali (6,7% vs. 3% degli uomini) e negli alberghi e ristoranti (2,7 vs. 1,9%). Le risultanze della più recente indagine Ires (2008), hanno mostrato che le lavoratrici più istruite sono in prevalenza impiegate o addette a mansioni di segreteria (il 35,9% contro il 19,5% degli uomini). Scendendo nella gerarchia delle professioni, altra prevalente attività che coinvolge le lavoratrici interinali è quella relativa al comparto commerciale-turistico-alberghiero (21,8% vs. 7% degli uomini), tra queste ultime si concentrano tanto le giovani più istruite che le più adulte meno scolarizzate. Tuttavia, **non sempre l'inserimento lavorativo corrisponde al livello di istruzione** posseduto, infatti è possibile individuare dei profili differenziati tra le lavoratrici interinali: le giovanissime o di età inferiore ai 40 anni, mediamente più istruite occupate in professioni impiegate o di tipo tecnico-amministrativo, e quelle più adulte, che hanno superato i 40 anni, occupate in professioni che non richiedono alcuna qualifica professionale, tendenzialmente meno istruite, ma anche sottoccupate con titoli di studio elevati (le ultraquarantenni addette alle pulizie laureate sono il 22,2% rispetto al 9,2% del totale, a parità di età non vi sono uomini nella medesima condizione!).

4.6 Le durate delle missioni e le condizioni di lavoro

La qualità dei percorsi femminili all'interno dell'interinale tende a differenziarsi rispetto a quella dei lavoratori. Le lavoratrici tendono ad avere esperienze di lavoro in somministrazione mediamente più brevi dei propri colleghi, dovute alla prevalenza della componente femminile nei comparti del commercio e degli alberghi e ristoranti. Sono, infatti, le imprese attive nel commercio e nel comparto degli alberghi e ristoranti ad utilizzare missioni più brevi: dove oltre la metà delle imprese ha attivato missioni di durata non superiore ad un mese (Ires, 2006). Dunque, la segregazione orizzontale gioca un ruolo significativo nel definire il ventaglio di opportunità offerte alle donne nel mercato del lavoro.

Dal punto di vista degli orari di lavoro le donne, più degli uomini, si caratterizzano per essere impiegate con modalità orarie part-time: dalla recente indagine Ires (2008) si conferma che le

lavoratrici intervistate, oltre ad essere inserite in professioni tipicamente femminili e a svolgere missioni molto brevi, lavorano anche meno in termini di ore di lavoro settimanali: di queste il 27% circa non supera le 24 ore settimanali (contro poco meno del 10% degli uomini). Inoltre, lavora a part-time il 40,7% delle donne, contro solo il 19,2% degli uomini.

Le dinamiche descritte, come prevedibile, si riflettono sui livelli retributivi, così che, complessivamente, le donne guadagnano meno degli uomini: poco più del 70% guadagna meno di 1000 euro al mese, mentre solo poco meno del 50% degli uomini si trova nella medesima condizione. Una situazione di parziale parità, rispetto agli uomini, viene raggiunta dalle lavoratrici soltanto lavorando fino e oltre le 45 ore settimanali e raggiungendo livelli di reddito compresi tra i 1000 e i 1500 euro (il 58,8% delle donne vs. il 58,2% degli uomini). D'altra parte, è comprensibile che si guadagna se si lavora: ciò è tanto più vero per le donne che hanno missioni mediamente più brevi e che alternano con maggior frequenza periodi di lavoro con altri di disoccupazione.

4.7 Il rischio di percorsi "bloccati"

Dunque, il lavoro interinale rappresenterebbe, come altre modalità di lavoro atipico, un'opportunità per le donne giovani di entrare nel mondo del lavoro, al pari dei coetanei maschi, ma anche un'occasione di reinserimento per quelle più adulte che, assolti i carichi familiari, intendono "rimettersi in gioco" nel mercato del lavoro. Tuttavia, il lavoro interinale, pur risultando un efficace canale di reingresso nel mercato del lavoro, non offre garanzie di una successiva collocazione occupazionale stabile, in particolar modo per le lavoratrici più adulte, che rischiano di rimanere intrappolate in percorsi di transizione "bloccati"; infatti, i settori tipici di impiego al femminile più limitatamente offrono concrete opportunità di stabilizzazione al termine di una missione.

Le lavoratrici che entrano nel segmento dell'interinale, più degli uomini, provengono dall'area della non occupazione; in base ai risultati dell'indagine Irs (2004), le donne intervistate prima di avere la propria esperienza di lavoro interinale erano prevalentemente in cerca di occupazione (52%) o in altra condizione di inattività (60%). Tra i disoccupati di lunga durata la presenza femminile è ancora una volta maggioritaria: il 57,7% erano disoccupate da oltre 12 mesi rispetto al 42,3% degli uomini.

Dai dati Ires (2008), inoltre, emerge che se si considerano i lavoratori e le lavoratrici tra i 30-39enni le donne che hanno svolto dai 3 ai 5 lavori, nei 5 anni precedenti l'indagine, superano di gran lunga gli uomini (53,2% vs. 40%); ciò testimonia che, nonostante i più elevati livelli di

istruzione, al crescere dell'età **per le lavoratrici i percorsi dentro e fuori il mercato del lavoro sono molto più frammentati.**

Esiti occupazionali più positivi non sembrano caratterizzare neanche i percorsi in uscita dall'esperienza di lavoro interinale: i risultati dell'indagine Ires (2008) testimoniano che le donne più degli uomini entrano da disoccupate nel lavoro interinale e in tale condizione rimangono successivamente all'esperienza di lavoro maturata (il 54,4% rispetto al 40% degli uomini). Va segnalato, inoltre, che le lavoratrici occupate prima di entrare nell'interinale, pur transitando verso l'area dell'occupazione, lo fanno in prevalenza con modalità di lavoro atipiche: con contratto a tempo determinato (il 57,6% contro il 48,3% degli uomini) o con collaborazioni e altri contratti a termine (circa il 6% rispetto al 3,3% degli uomini).

Dunque, sembrerebbe che proprio per le lavoratrici, soprattutto se più adulte e occupate in determinate professioni, il lavoro interinale più che rappresentare un trampolino verso la stabilità, costituisca piuttosto un'ulteriore occasione per transitare temporaneamente nel mercato del lavoro, senza avere neanche la consolazione di vedere aumentata la propria occupabilità.

5. Quali conseguenze?

Le conseguenze sui comportamenti e le attitudini sociali sono molteplici e congiurano tutte contro l'affermazione della donna nel mondo del lavoro. Costrette sovente a svolgere occupazioni marginali, poco qualificate e qualificanti, nell'impossibilità spesso di far valere al pari degli uomini la formazione scolastica o universitaria, assorbite dalla cura dei figli e della casa in un contesto ostile alla conciliazione – per mancanza di strutture pubbliche di sostegno e per la scarsa inclinazione dell'uomo a collaborare – molte donne italiane abbandonano prematuramente il mercato del lavoro o vi restano in condizione di instabilità o sottoccupazione.

Le tendenze registrate negli ultimi anni dimostrano, da una lato, l'aumento dell'occupazione femminile a termine- in particolare nel 2006 è aumentato il numero delle dipendenti a termine più di quanto sia cresciuto il numero di quelle a tempo indeterminato – e, dall'altro, la stabilità – se non flessione – del tasso di attività femminile dopo anni di costante aumento.

A fronte delle crescenti difficoltà determinate dalla riduzione del potere d'acquisto dei salari e dalla rigidità della domanda di lavoro da parte delle imprese – che interpretano la flessibilità come strumento di riduzione dei costi a basso valore aggiunto – le donne italiane scelgono in maggioranza di differire il tempo della maternità partecipando alla formazione del reddito familiare salvo poi, nel pieno della vita attiva, decidere loro malgrado di ritirarsi dal lavoro o continuarlo in un regime di basso profilo.

Questa, in estrema sintesi, la situazione presente, l'esito di trasformazioni profonde che hanno interessato il mondo del lavoro negli ultimi trent'anni, scosse telluriche che ancora lo attraversano rendendolo estremamente "fluidico" e in continuo divenire, oggetto di spinte contrapposte, "progressive" e "regressive".

5.1 Luci e ombre

A. La crescita incompiuta dell'occupazione femminile

A prescindere dall'attuale congiuntura, non si possono tacere le dinamiche positive verificate negli ultimi dieci anni.

La crescita dell'occupazione femminile è stata molta sostenuta nella seconda metà degli anni novanta e, nell'insieme, molto più marcata di quella maschile (nel 2006 sfiorava ormai il 40% dell'occupazione complessiva). L'aumento, peraltro, ha interessato soprattutto la parte stabile dell'occupazione. Anche nel lavoro a termine, tuttavia, la partecipazione delle donne è aumentata sensibilmente al punto che già nel 2003 esse erano maggioranza tra i dipendenti a tempo determinato.

Contestualmente, anche il tasso di attività femminile ha seguito un andamento crescente che solo nell'ultimo periodo ha subito una battuta di arresto.

L'aumento del tempo parziale, prerogativa tipicamente femminile, può essere interpretato come una soluzione possibile alle necessità di conciliazione in mancanza di servizi efficienti ma, d'altra parte, la quota prevalente di part-time subito denuncia lo scarto tra volontà e possibilità concreta di lavorare.

La presenza femminile nella pubblica amministrazione, largamente maggioritaria, se per un verso è spiegabile con la natura delle attività svolte - si pensi all'istruzione - per altro verso è la naturale conseguenza delle opportunità offerte dal settore pubblico in fatto di modalità e tempi di lavoro, sicuramente più "concilianti" rispetto a quelli prevalenti nel privato dove è ancora difficile far valere le prerogative previste dalla legge in materia di maternità e congedi parentali.

D'altra parte, che il contesto di lavoro e le infrastrutture di sostegno alla famiglia siano determinanti nel generare l'offerta di lavoro delle donne è documentato dalle statistiche sull'occupazione femminile nelle aree del paese dove quel contesto è più family friendly e quelle infrastrutture sono più diffuse ed efficienti, tipicamente nelle regioni centro settentrionali del paese. In quelle regioni è migliore l'offerta di servizi alle famiglie, è maggiore la partecipazione al lavoro delle donne e la natalità è più alta e/o crescente.

Il lavoro delle donne e la famiglia non sono affatto in contraddizione quando il tessuto socio-economico in cui si sviluppano è "conciliante": da una parte, la prospettiva di sostenere i costi crescenti della famiglia inducono a superare lo stereotipo del *breadwinner* - della famiglia

monoreddito - e spingono le donne sul mercato del lavoro; dall'altra, la maggiore redditività, insieme alla riduzione del rischio derivante dalla pluralità delle entrate, garantisce la necessaria stabilità economica senza la quale non è possibile "progettare" la famiglia.

I dati aggregati a livello nazionale, in definitiva, documentano il positivo andamento dell'occupazione femminile nel lungo periodo che dimostra l'affermarsi delle donne - nonostante le difficoltà - nell'economia del paese. La natura, la qualità e le condizioni di lavoro sono però le vere discriminanti su cui indagare.

Rimanendo sul tema delle quantità, è evidente la dicotomia tra centro-nord e mezzogiorno, talmente marcata da chiedersi ormai se la questione femminile non sia, di fatto, un pezzo della questione meridionale.

B. La questione femminile come parte della questione meridionale

L'Italia non è un corpo omogeneo, non lo è mai stato: le due realtà del paese sono così diverse sotto l'aspetto sociale ed economico che descrivere le dinamiche a livello nazionale è non solo improprio ma anche fuorviante. Con l'accelerazione dei meccanismi di integrazione europea si è accentuata la divaricazione tra centro-nord e mezzogiorno d'Italia, il primo sostanzialmente organico al contesto continentale, il secondo sempre più lontano dagli standard definiti a livello comunitario. Le problematiche relative all'occupazione femminile non sfuggono a questa dicotomia. Se il tasso di attività femminile nel mezzogiorno è storicamente molto inferiore a quello registrato nelle altre regioni, le statistiche relative agli ultimi tre anni dimostrano che la distanza è aumentata ulteriormente: i dati trimestrali riferiscono la diminuzione del numero delle donne meridionali in cerca di occupazione, la sostanziale stabilità del contingente delle occupate e, quindi, un incremento delle inattive, in particolare di coloro che "cercano lavoro non attivamente" o "non lo cercano ma sono disponibili a lavorare". L'abbandono del mercato da parte di molte donne (effetto scoraggiamento) è più grave che in passato - quando interessava figure marginali, soprattutto casalinghe attive in modo episodico e con finalità soltanto integrative del reddito familiare - poiché altera equilibri costruiti sulla centralità del lavoro femminile. Lo scoraggiamento, tuttavia, è un fenomeno che non interessa soltanto le donne del sud ma, nell'attuale congiuntura, investe per la prima volta anche la componente maschile delle forze lavoro meridionali: "La comparsa della figura del maschio adulto scoraggiato è indubbiamente un fatto nuovo nella configurazione sociale del mercato del lavoro; potrebbe implicare una situazione di crisi fortemente sottovalutata o, più probabilmente, trasformazioni profonde nei modi di funzionamento del

mercato stesso che le vecchie categorie non sono più in grado di interpretare” (CNEL, rapporto trimestrale n.5, giugno 2007).

L’area grigia delle NON forze lavoro (NFL), di chi lascia il mercato restandone in contatto, è il serbatoio dell’economia sommersa e ha nel Mezzogiorno una consistenza di quasi un milione e settecentomila unità, più del doppio dei disoccupati della stessa circoscrizione.

Il divario tra Centro-Nord e Sud appare in tutta la sua drammaticità, non tanto - o non solo - per la consistenza numerica dei diversi aggregati che compongono le forze lavoro delle due circoscrizioni, quanto per le dinamiche che le attraversano. In questo quadro la questione femminile rivela in pieno la sua spiccata connotazione territoriale e porta con sé le implicazioni sociali e culturali che hanno segnato la storia del nostro mezzogiorno. Negli ultimi tre anni il peso dell’occupazione dipendente a carattere temporaneo sull’occupazione totale è aumentato nel sud di due punti percentuali: per le donne l’incremento è stato di 2.6 punti, attestandosi il rapporto al 22.6% nel secondo trimestre 2007. Anche al centro-nord il lavoro dipendente a tempo determinato guadagna rapidamente spazio ma su livelli molto più bassi, meno del 10% per gli uomini e del 15% per le donne.

Il termometro della crisi meridionale è l’andamento del tasso di attività che nel Mezzogiorno, muovendo da valori già estremamente modesti, perde due punti in 3 anni, sia per gli uomini che per le donne, risultando nel secondo trimestre 2007 uguale a 68.5% per i primi e a 36.4% per le seconde: quasi due donne meridionali su tre non sono sul mercato, per scelta consapevole o perché respinte dalla mancanza di prospettive accettabili in un contesto - già gravato da carenze strutturali croniche - in cui la precarietà diventa “normale”. Nel Sud, infatti, non solo il lavoro temporaneo è molto più diffuso ma è anche mediamente meno qualificato e peggio retribuito rispetto al Centro-Nord dove - di contro - il tasso di attività femminile è aumentato ancora negli ultimi tre anni di un punto e mezzo (stabile nell’ultimo anno, tra il secondo trimestre 2006 e lo stesso trimestre 2007) e si colloca attualmente su valori europei, prossimo ormai al 60%.

I dati più recenti, relativi al III trimestre 2007, indicano che la distanza tra le due macro circoscrizioni in fatto di presenza femminile sul mercato del lavoro non accenna a diminuire, anzi il tasso di attività cresce solo nelle regioni centro-settentrionali.

C. L'atipicità-flessibilità del contratto non garantisce la conciliazione, rende marginale il lavoro femminile e deprime il tasso di occupazione e di natalità

Mentre stenta a crescere la flessibilità *family friendly*, quella concepita e praticata per facilitare la conciliazione tra lavoro remunerato e cura della famiglia, aumenta il rischio che, in mancanza di interventi organici, la diffusione di contratti flessibili si traduca in precarietà, soprattutto per le donne. Ciò dipende principalmente dal fatto che l'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro è avvenuto in Italia in una fase di forti cambiamenti economici e normativi: molto spesso le donne, per avere orari di lavoro brevi o flessibili, hanno accettato (accettano) occupazioni con contratti atipici, poco o per niente tutelate, costrette a questa scelta dalla mancanza di alternative in un contesto in cui l'impiego standard non prevede ancora la possibilità di gestire in forma "conciliativa" l'impegno professionale.

La diffusione di queste forme contrattuali è stata inizialmente giustificata e interpretata, tra la fine degli anni ottanta e l'inizio degli anni novanta, come il risultato di una politica di conciliazione che avrebbe dovuto favorire l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Oggi, viceversa, è legittimo chiedersi se il ricorso indiscriminato a forme contrattuali atipiche non rappresenti in realtà un fattore di svantaggio per le donne. Infatti, se da un lato la flessibilizzazione del mercato del lavoro offre alle donne nuove opportunità di impiego, dall'altro essa determina situazioni di progressivo deterioramento dal punto di vista occupazionale, economico e sociale (Supiot, 1999).

L'inserimento delle donne nei meccanismi di mercato, in sostanza, solo apparentemente rappresenta un superamento del modello del *breadwinner* poiché produce nuove forme di segregazione e tende a marginalizzare il lavoro remunerato della donna all'interno della coppia (Klammer, 2003), generando così nuove disuguaglianze.

D'altra parte le differenze di genere nelle opportunità di lavoro e di guadagno rafforzano la tradizionale divisione del lavoro nella famiglia. Risultati di recenti ricerche dimostrano che, quando il rapporto tra i coniugi è "strutturalmente" paritario, vale a dire quando contribuiscono nella stessa misura al bilancio familiare lavorando entrambi con continuità e a tempo pieno, la condivisione diviene necessaria e questo ha delle ripercussioni sulla visione stessa dei ruoli familiari, dei modelli di famiglia ed educativi (Altieri, 2007). Quando la moglie non può essere presente in casa, il marito tende a condividere gli impegni domestici. Il confronto ravvicinato con i compiti di cura, con le esigenze della donna e con il suo percorso lavorativo, porta i mariti a superare gli stereotipi sul ruolo femminile radicati nella cultura italiana. Al contrario, se il lavoro della donna è discontinuo e

di basso profilo, l'uomo è indotto a delegare le responsabilità familiari, soprattutto nella conduzione delle faccende domestiche (meno nella cura dei figli).

Marginalità e discontinuità, insieme al basso reddito, spingono molte donne fuori dal mercato del lavoro. Prezzi e disponibilità di alcuni beni e servizi, in particolare quelli relativi alla cura della casa e delle persone, sono determinanti: se il reddito derivante dal lavoro della donna è basso e incerto, il costo-opportunità per la famiglia spinge la donna a restare a casa o ad orientarsi verso occupazioni a tempo parziale.

Alla luce di quanto sopra esposto è auspicabile la definizione di nuove forme contrattuali che prevedano orari brevi e/o flessibili in occupazioni stabili, che non avviltino le donne "ingabbiandole" in attività part-time dalle scarse prospettive professionali, che permettano alle lavoratrici di crescere e affermarsi senza discriminazioni di genere.

Se le potenzialità di crescita - qualitativa e quantitativa - dell'occupazione femminile sono affidate a politiche integrate e sistemiche del lavoro, di *welfare* e della famiglia, non c'è dubbio che nell'attuale contesto di mercato - e in assenza di quelle politiche - non sia possibile prospettare né un aumento significativo del tasso di attività delle donne, in particolare di quelle meridionali poco istruite, né una ripresa decisa del tasso di natalità.

L'entrata e l'uscita dal mondo del lavoro, lungi dal corrispondere alle diverse esigenze che intervengono nel corso della vita, diventano di fatto funzionali alla generazione di circuiti che costringono nella precarietà e nella insicurezza. L'instabilità convince molte donne a ritardare l'esperienza della maternità, attivando un circolo vizioso: per crescere un figlio è spesso necessario, e sempre legittimo, il lavoro della madre, lavoro che - in quanto instabile - è messo a rischio proprio dal sopraggiungere della maternità (Salmieri, 2006). Si comincia tardi a fare il primo figlio e si finisce per farne al massimo uno⁷

Il lavoro delle donne nella famiglia ha rilevanti implicazioni positive sul benessere economico e sulle spese per i figli. Nelle famiglie dove si lavora in due, infatti, una maggiore quota di reddito viene spesa per l'istruzione e per i consumi dei figli. Tuttavia, i figli - ovvero le esigenze di cura - allontanano la donna dal lavoro e le famiglie numerose sono spesso monoreddito. Si creano per questa via circuiti perversi di differenziazione sociale e crescita dei rischi di povertà: le famiglie si trovano prive di risorse proprio quando ne avrebbero più bisogno per garantire ai figli un futuro di

7. L'età media alla prima maternità è di 30,8 anni (31,1 per le italiane e 27,4 per le straniere, Istat 2007) ma tre donne su quattro ritengono che il periodo ideale per avere il primo figlio sia 25-29 anni

benessere e di opportunità. In assenza di supporti e di servizi a costi contenuti, i gruppi più penalizzati sono, infatti, quelli “popolari” con livelli bassi di scolarizzazione e di capitale sociale. Per altro verso, portare stabilmente al lavoro anche le donne con basso titolo di studio significherebbe affidare meno univocamente alla famiglia lo sviluppo delle competenze relazionali e cognitive dei figli, evitando così di riprodurre le disuguaglianze attraverso le generazioni.

Eppure, al di là del quadro delineato, anche in Italia la nascita di un figlio non impedisce necessariamente alle donne di restare nel mercato del lavoro. Divenute madri, si continua a lavorare a condizione di occupare una posizione di “pregio” a cui corrisponde, insieme ad un reddito adeguato, un investimento professionale certamente oneroso; oppure a condizione di svolgere un lavoro che rende possibile la conciliazione. Si continua a lavorare anche quando, pur svolgendo professioni poco qualificate, l’occupazione è stabile (regolata da contratti standard) e, dunque, per la famiglia è meglio non rinunciare al reddito della donna, soprattutto quello differito. Una uscita dal lavoro della neomamma espone la famiglia al rischio di un diffide rientro. Al contrario, nei casi in cui il lavoro sia discontinuo e/o la remunerazione bassa, si è portate, in occasione della maternità, a rinunciare in maniera temporanea o definitiva al lavoro di mercato. Se l’impegno orario è troppo lungo, le più “fortunate” tendono a ridurne la durata optando per il part-time; ma la fortuna nel medio e lungo periodo potrebbe trasformarsi in “trappola” e chiusura dei percorsi di carriera. Anche il part-time scelto in occupazioni garantite può rappresentare, infatti, un limite alla crescita professionale poiché comporta l’indisponibilità ai ritmi e ai tempi di lavoro generalmente richiesti, con ricadute negative anche sui livelli di reddito.