



Regione Toscana

RAPPORTO SULLA CONDIZIONE ECONOMICA E LAVORATIVA DELLE DONNE IN TOSCANA Anno 2023

a cura di
Natalia Faraoni e Donatella Marinari



Regione Toscana



N. 6 - I LIBRI DELLA GIUNTA REGIONALE - società



Regione Toscana

RAPPORTO SULLA CONDIZIONE ECONOMICA E LAVORATIVA DELLE DONNE IN TOSCANA Anno 2023

a cura di
Natalia Faraoni e Donatella Marinari



Regione Toscana



N. 6 - I LIBRI DELLA GIUNTA REGIONALE - società



Regione Toscana

Regione Toscana

**Assessorato Istruzione, formazione professionale, università e ricerca,
impiego, relazioni internazionali e politiche di genere**



Questo rapporto è stato realizzato da IRPET nell'ambito del programma di attività comuni con Regione Toscana di cui al D.D. n. 8226 del 19.04.2023 - attività 2. "Rapporto sulle condizioni di genere".

Il rapporto è stata curato da **Natalia Faraoni** e **Donatella Marinari**, all'interno dell'Area di ricerca Economia Pubblica dell'IRPET coordinata da Patrizia Lattarulo. L'ultimo capitolo contiene una versione sintetica dei risultati dell'indagine sulle libere professioni, curata da Quantitas srl e realizzata con la collaborazione della Commissione regionale dei Soggetti Professionali, grazie al finanziamento del Fondo Sociale Europeo.



Editing **Elena Zangheri**, IRPET

Coordinamento editoriale

Regione Toscana

Direzione generale della Giunta Regionale

Settore Comunicazione Cerimoniale ed Eventi

Dirigente Paolo Ciampi

Catalogazione nella pubblicazione (CIP) a cura della
Biblioteca Toscana Pietro Leopoldo del Consiglio regionale della Toscana

Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana : anno 2023 /
IRPET ; a cura di Natalia Faraoni e Donatella Marinari ; presentazione di Eugenio Giani ;
prefazione di Alessandra Nardini. - Firenze : Regione Toscana, 2023

1. IRPET 2. Faraoni, Natalia 3. Marinari, Donatella 4. Giani, Eugenio 5. Nardini, Alessandra

305.4209455

Donne - Condizioni socioeconomiche - Toscana - Ricerche
Donne - Toscana - Condizione economica lavorativa

ISBN 0978-88-7040-158-5

Sommario

	Presentazione di <i>Eugenio Giani</i>	5
	Prefazione di <i>Alessandra Nardini</i>	7
	Introduzione	11
1	Donne e mercato del lavoro: quali fratture nell'universo femminile?	13
	1.1 I nodi strutturali dei divari di genere	13
	1.2 Le differenze nel mercato del lavoro femminile	17
2	La polarizzazione nel mercato del lavoro. Una prospettiva di genere	29
3	Le libere professioni e la conciliazione vita-lavoro: i risultati di un'indagine sulla Toscana	37
	3.1 Il questionario e le caratteristiche dei rispondenti e delle loro famiglie	38
	3.2 Cura e conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro	44
	3.3 I risultati dell'indagine in sintesi	53

Presentazione

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano ai lavoratori”. Questo è l’articolo 37 della Costituzione Italiana. La parità di genere è dunque scritta nel testo fondamentale del nostro ordinamento, inserita dai Costituenti fin dall’inizio della storia repubblicana tra le regole base dello Stato.

Nonostante questo, come viene evidenziato in questo Rapporto, la condizione lavorativa delle donne vede ancora importanti differenze con quella degli uomini, il cosiddetto *gender gap*, con tassi di occupazione femminile più bassi e maggiori difficoltà negli avanzamenti di carriera, oltre che un *gap* salariale, cioè una differenza di stipendio tra uomini e donne.

Il cammino sinora percorso è stato contrassegnato da successi, ma la strada da percorrere è ancora lunga.

Senza dubbio quanto evidenziato, ovvero come i talenti delle donne siano troppo spesso mortificati dalla difficoltà di conciliare famiglia e lavoro, impone una seria riflessione sulla politica da adottare per far sì che si arrivi ad una reale parità che passa inevitabilmente da interventi che sollecitino ed agevolino la condivisione dell’impegno nel lavoro con quello della cura della famiglia, garantendo la possibilità di adattare flessibilmente i propri ruoli in funzione delle specifiche esigenze e preferenze, per consentire che uomini e donne abbiano le stesse possibilità di scegliere se e come investire tempo ed energie per il proprio impiego e per la famiglia.

Il Programma di Governo di questa Legislatura ha previsto questa possibilità tra i suoi interventi e sta già attuando politiche e misure orientate non solo all’incremento quantitativo, ma anche al mantenimento e al miglioramento della qualità dell’occupazione delle donne, anche tramite interventi che rafforzino i servizi educativi per la prima infanzia e di cura per anziani e disabili, incentivando forme di lavoro flessibili, favorendo in tal modo la conciliazione e la condivisione di cura della famiglia e lavoro per lavoratrici e lavoratori mettendo parallelamente in atto azioni culturali volte al superamento degli stereotipi di genere. Questo allo scopo di favorire una più equa distribuzione dei carichi familiari all’interno delle famiglie e di abbattere gli altri ostacoli che rendono inaccessibili alle donne i ruoli apicali.

Molto ancora può essere e sarà fatto stimolando quest'ottica di condivisione dei ruoli anche nel mondo educativo dove si formano i cittadini di domani, lavorando perché si educi ancor più al rispetto di tutti, del loro ruolo e della loro dignità e venga trasmesso il fondamentale messaggio di come l'evoluzione dell'essere umano sia il risultato dell'azione congiunta, in ogni campo, di donne e uomini.

Eugenio Gianì

Presidente della Regione Toscana

Prefazione

La settima edizione del Rapporto sulla condizione femminile in Toscana elaborato dall'IRPET restituisce un quadro in evoluzione sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro e sulla loro condizione economica. Cambiamenti e passi in avanti si scontrano con resistenze e retaggi culturali che impediscono di far compiere a tutta la società un decisivo salto verso un'effettiva parità tra donne e uomini, tema rispetto al quale politica e istituzioni sono chiamate a dare risposte.

La Regione Toscana si è dotata di una normativa specifica e ha promosso varie azioni per garantire reale e piena parità in ogni ambito; azioni che in questa legislatura abbiamo rafforzato e maggiormente finanziato volte a: destrutturare stereotipi di genere a partire dalle scuole, incentivare l'occupazione femminile, mettere in capo politiche per la conciliazione vita-lavoro, contrastare la violenza di genere in ogni sua forma e sostenere le donne vittime di violenza nel percorso di uscita garantendo loro le condizioni per tornare libere e autonome, a partire dall'inserimento o reinserimento lavorativo.

Voglio sottolineare l'attenzione particolare che abbiamo posto alla lotta agli stereotipi di genere nelle scuole, con l'obiettivo di promuovere quel cambiamento culturale che appare sempre più necessario.

All'origine delle disuguaglianze restano infatti gli stereotipi di genere, frutto di una cultura patriarcale ben lungi dall'essere superata. Non è difficile notare che le discriminazioni permangono in ogni ambito, a partire dal mondo del lavoro, dove il gender gap si manifesta nell'ancora troppo basso tasso di occupazione femminile, nel divario retributivo, nella segregazione verticale e orizzontale che vede poche donne in posizioni apicali, relegate principalmente in alcuni settori, solitamente quelli peggio retribuiti.

Anche la violenza di genere affonda le proprie radici nel rapporto storicamente diseguale tra donne e uomini, negli stereotipi che subordinano di fatto la donna all'uomo, generando riflessi sui rapporti all'interno della coppia che troppo spesso si traducono in episodi di violenza, psicologica, economica e talvolta anche fisica a danno delle donne.

Dobbiamo necessariamente affrontare questo tema fin dalla prima infanzia, consentendo a bambine e bambini di crescere liberi da stereotipi e retaggi culturali. L'educazione, l'aspetto culturale, riveste dunque un ruolo cruciale. Lo sottolinea anche la "Strategia per l'uguaglianza di genere" adottata dalla UE (2020- 2025), che insiste sull'importanza degli interventi già nella prima infanzia per destrutturare gli stereotipi di genere e prevenire violenza/discriminazione contro le donne.

I cambiamenti culturali richiedono, per loro stessa natura, molto tempo. In questi anni gli sforzi e le energie non sono mancati, ma una reale parità è ancora lontana dall'essere raggiunta, nei vari settori:

- quello economico, in primis, a causa della disoccupazione femminile che si mantiene ancora elevata rispetto a quella maschile. Numerosi sono ancora i casi di sottoccupazione, di segregazione orizzontale e soprattutto verticale, nonostante le ragazze e le donne ottengano risultati spesso migliori nei loro percorsi di studio. Gli anni della pandemia, peraltro, hanno acuito questa situazione e fanno sentire ancora i loro effetti;
- quello sociale, a causa della persistenza del modello male breadwinner che scarica il lavoro di cura, non retribuito, quasi tutto sulle spalle delle donne.

La Regione Toscana ha chiara la situazione e nel corso di questa legislatura sta rafforzando il proprio impegno nella promozione delle pari opportunità di bambine, ragazze e donne, attraverso molteplici azioni. Tra queste consideriamo centrali l'educazione al rispetto e alla parità nei servizi per l'infanzia e nelle scuole di ogni ordine e grado, mettendo in campo percorsi di orientamento che destrutturino gli stereotipi di genere e consentano a ragazze e ragazzi di scegliere il proprio percorso di studio, formativo, professionale successivo, in maniera informata e consapevole, facendosi guidare dai propri sogni, dalle proprie passioni e inclinazioni, libere e liberi da retaggi culturali che ancora oggi descrivono certi percorsi come più o meno adatti a maschi o femmine. Puntiamo così anche ad incentivare la partecipazione femminile ai percorsi caratterizzati dalle cosiddette materie STEM.

Siamo impegnati nel sostegno all'occupazione femminile, nella promozione del gender budgeting quale strumento di gender mainstreaming. Del resto anche l'Unione Europea ha posto nuovamente con forza l'attenzione ai temi della parità di genere e della conciliazione vita-lavoro come motore per un più equilibrato e deciso sviluppo dei Paesi, sotto il profilo economico, sociale e de-

mografico, ed ha riportato il tema della gender equity alla ribalta, inserendolo tra i pilastri della programmazione europea e tra gli SDGs dell'Agenda 2030.

Siamo convinti che si debba perseguire lungo la strada indicata dall'UE, che tra i cardini del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali e della Strategia per la Parità di Genere ha individuato la prospettiva di genere come approccio strategico trasversale alle politiche. Il rafforzamento di questo approccio diventa sempre più stringente ed ineludibile ed impone una rinnovata centralità nelle politiche di rilancio, per ripensare in profondità i nostri modelli sociali e di sviluppo.

Alessandra Nardini

Assessora all'Istruzione, formazione professionale, università e ricerca, impiego, relazioni internazionali e politiche di genere della Regione Toscana

Introduzione

Siamo giunti alla settima edizione del Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana, predisposto ogni due anni dall'Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana (IRPET) nell'ambito del proprio programma istituzionale¹ e finanziato con il Fondo Sociale Europeo.

Il focus di questa nuova edizione è costituito dall'analisi delle disuguaglianze interne all'universo femminile, concentrando l'attenzione sulla partecipazione al mercato del lavoro e sulla situazione economica delle donne toscane. Purtroppo i dati individuali o a un livello di disaggregazione tale da permettere un'analisi capillare di tale fenomeno risultano ancora carenti. La principale fonte statistica per indagare i divari di genere rimane infatti la Rilevazione continua sulle forze lavoro (RCFL) di Istat, un'indagine significativa a livello regionale, ma il cui errore campionario aumenta più si diminuisce la numerosità del campione².

Con il succedersi dei rapporti biennali abbiamo mostrato i passi avanti compiuti dalle donne toscane: sono indubbiamente cresciuti i livelli di istruzione, la partecipazione al mercato del lavoro e anche la presenza femminile in studi e professioni nei quali, soltanto alcuni decenni fa, essa era assente, se non addirittura interdetta³.

La maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'accresciuta autonomia economica e, in generale, la più ampia libertà di compiere scelte in accordo con le proprie aspirazioni sono il risultato di un cambiamento graduale e costante, sostanziatosi nell'avvicinarsi delle generazioni, come affermazione e diffusione di nuovi comportamenti femminili.

Tuttavia, mentre è innegabile che il ruolo della donna nella società italiana sia profondamente mutato anche solo rispetto agli anni Settanta del Novecento, non si può affermare la stessa cosa a proposito del modello di welfare nazionale, per cui appare ancora

¹ Come indicato nell'art. 15 della Legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 sulla Cittadinanza di genere.

² Ciò accade, per esempio, quando si incrociano più variabili o si scende a livelli territoriali più piccoli di quello regionale.

³ Si ricorda che soltanto con la legge n.66 del 9 febbraio 1963 si sancisce l'ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle libere professioni come dispone l'articolo 1: "La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge. L'arruolamento della donna nelle forze armate e nei corpi speciali è regolato da leggi particolari.". Di fatto l'accesso del genere femminile alle forze armate ed alla polizia giudiziaria è avvenuta soltanto di recente.

valida l'aderenza al Regime conservatore – corporativo, così come definito da Esping-Andersen nell'ormai lontano 1990⁴. Questo ideal-tipo si caratterizza per la presenza di un intervento statale marginale in termini di servizi offerti, del tutto subordinato a una presunta centralità della famiglia, e per i modesti esiti in termini di mobilità sociale e di abbattimento della segregazione di genere.

Il risultato di questo doppio movimento – l'emancipazione femminile da una parte e l'assenza di politiche sociali volte a defamiliizzare il welfare nazionale dall'altra – è la permanenza dei divari strutturali nel mercato del lavoro, nonostante le forti trasformazioni intervenute. È possibile però individuare alcune linee di frattura che influenzano l'immagine complessiva, restituita dai dati, dell'universo femminile come media, cioè, di esperienze anche molto distanti tra di loro.

In questa prospettiva è utile tentare di articolare meglio le differenze tra gruppi di donne, con particolare riferimento al mercato del lavoro.

Il rapporto si apre, quindi, con una ricognizione dei principali dati disponibili, volta a evidenziare le specificità interne al mondo delle donne, a partire dall'intersezione della variabile di genere con altri indicatori socio-demografici, come la classe d'età, il livello di istruzione, la nazionalità, il lavoro di cura. Questa ricostruzione è principalmente basata sull'analisi dei dati della Rilevazione continua sulle forze lavoro (RCFL) di Istat.

Per meglio analizzare le disuguaglianze tra uomini e donne e tra le donne, presentiamo poi un approfondimento sulle classi di reddito, applicando una prospettiva di genere alla questione della polarizzazione. Si utilizzano, in particolare, tre banche dati diverse. La prima è ancora la Rilevazione continua sulle forze lavoro, dalla quale si ricostruiscono i redditi medi di uomini e donne suddivisi per professione a partire dai dati del 2009. La seconda attinge alle dichiarazioni dei redditi dei residenti toscani, confrontando due momenti storici – 2004 e 2019, mentre la terza è la banca dati INPS sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti pubblici e privati.

Infine, per esemplificare la questione della difficile conciliazione tra tempi di cura e tempi di lavoro che ancora ricade sulle spalle delle donne, sintetizziamo i risultati di un'indagine diretta rivolta all'universo delle professioniste e dei professionisti operanti in Toscana, e realizzata con la collaborazione della Commissione regionale dei Soggetti Professionali e il finanziamento del Fondo Sociale Europeo. L'indagine si è proposta di approfondire aspetti quali le condizioni di lavoro delle professioniste e dei professionisti toscani, il livello di tutele e i servizi offerti, oltre ai meccanismi di conciliazione tra vita professionale e vita familiare messi in atto nella vita quotidiana.

⁴ Esping-Andersen, G. (1990), "The Three Worlds of Welfare Capitalism", *Polity Press*, New York.

1

Donne e mercato del lavoro: quali fratture nell'universo femminile?

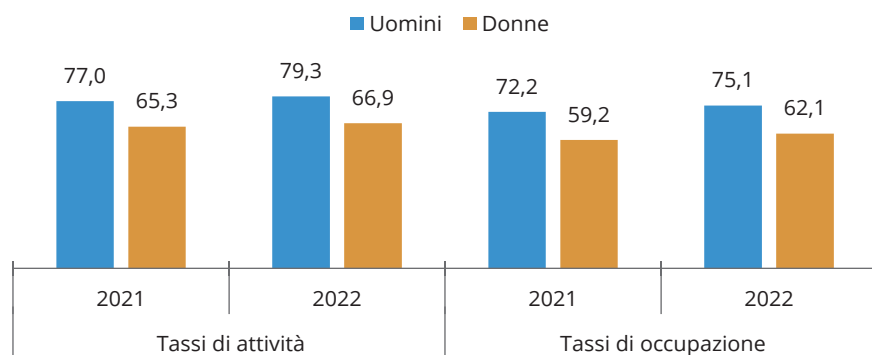
1.1 I nodi strutturali dei divari di genere

Nell'analisi dei divari di genere basata sul confronto tra uomini e donne, i nodi ancora da sciogliere nel cammino verso una maggiore parità riguardano, come è noto, la partecipazione al mercato del lavoro, la segregazione orizzontale e verticale e l'asimmetria nella distribuzione familiare dei carichi di cura.

Ripercorriamo brevemente questi punti con i dati più recenti a nostra disposizione, riferiti alla Toscana.

I tassi di attività e occupazione femminili risultano ancora più bassi di quelli maschili (Fig. 1.1). Ciò nonostante la Toscana mostra valori più elevati della media nazionale, che rimane particolarmente bassa a causa dell'influenza delle regioni meridionali, dove ancora troppe donne risultano al di fuori del mercato del lavoro.

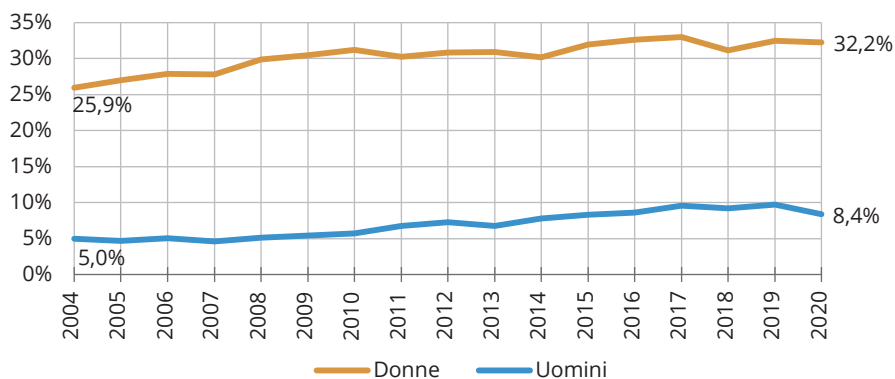
Figura 1.1
TASSI DI ATTIVITÀ E DI OCCUPAZIONE NELLA POPOLAZIONE 15-64 ANNI PER GENERE. TOSCANA. 2021 E 2022



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

Tra le donne lavoratrici prevale ancora nettamente la quota di contratti *part-time*, che, lasciando maggior tempo per le attività di cura – di cui solitamente è la donna a farsi carico – si traducono in redditi più bassi, minori possibilità di crescita professionale e, infine, pensioni più contenute. Negli ultimi anni, inoltre, la quota di *part-time* è andata crescendo anche per gli uomini (Fig. 1.2), sebbene per il contributo dei contratti involontari.

Figura 1.2
ANDAMENTO DELLA QUOTA DI OCCUPATI E OCCUPATE *PART-TIME*. 2004-2020. TOSCANA



Nota: I dati riferiti al 2021 e al 2022 non sono comparabili con quelli la serie storica precedente e quella aggiornata non è ancora disponibile
Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

Confrontando i settori di attività, l'occupazione femminile appare più concentrata di quella maschile, con una presenza più elevata nel terziario (Tab. 1.3), in particolare nei servizi dedicati alla cura in senso lato: istruzione, sanità, commercio e turismo.

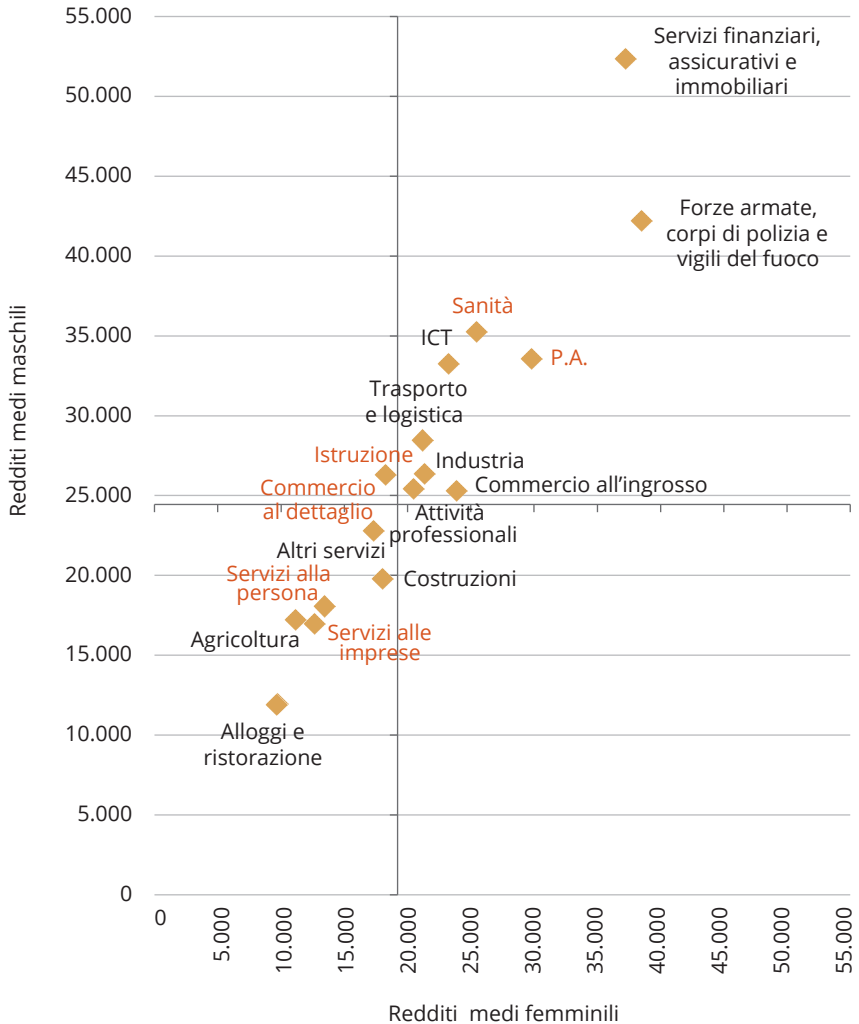
Tabella 1.3
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI E DELLE OCCUPATE NEI SETTORI ECONOMICI. 2022 TOSCANA

	Occupati	Occupate
Agricoltura	4%	1%
Industria	38%	17%
<i>di cui: manifattura</i>	27%	16%
<i>di cui: costruzioni</i>	11%	1%
Servizi	58%	82%
<i>di cui: commercio, alberghi e ristoranti</i>	19%	23%
<i>di cui: altre attività di servizi</i>	39%	59%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

I settori femminilizzati, nel confronto con quelli a maggior presenza maschile, sono caratterizzati mediamente da retribuzioni più basse (Fig. 1.4) e minori *chances* di carriera.

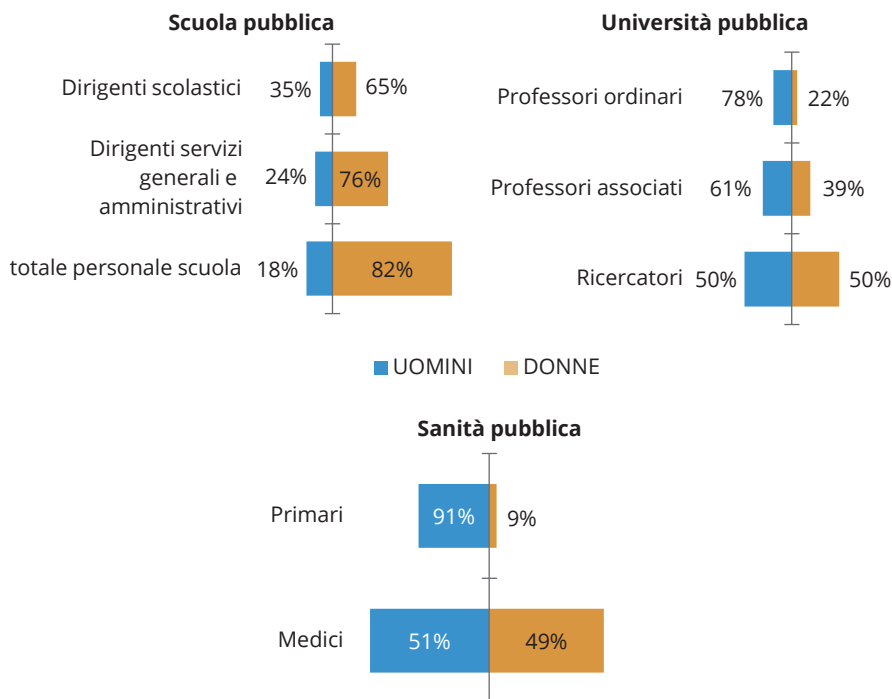
Figura 1.4
CONFRONTO TRA REDDITI MEDI FEMMINILI (X) E MASCHILI (Y) NEI SETTORI DISTINTI IN DUE GRUPPI: A MAGGIORE PRESENZA FEMMINILE (ETICHETTA ARANCIONE), A MAGGIORE PRESENZA MASCHILE (ETICHETTA NERA). 2019. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS

Il numero delle donne in posizioni apicali rimane ridotto e non proporzionale alla loro presenza nei singoli settori di attività, anche in quelli fortemente femminilizzati, come la scuola, l'università e la sanità (Fig. 1.5).

Figura 1.5
PRESENZA FEMMINILE E MASCHILE NELLA SCUOLA PUBBLICA, NELL'UNIVERSITÀ E NELLA SANITÀ. 2018. TOSCANA



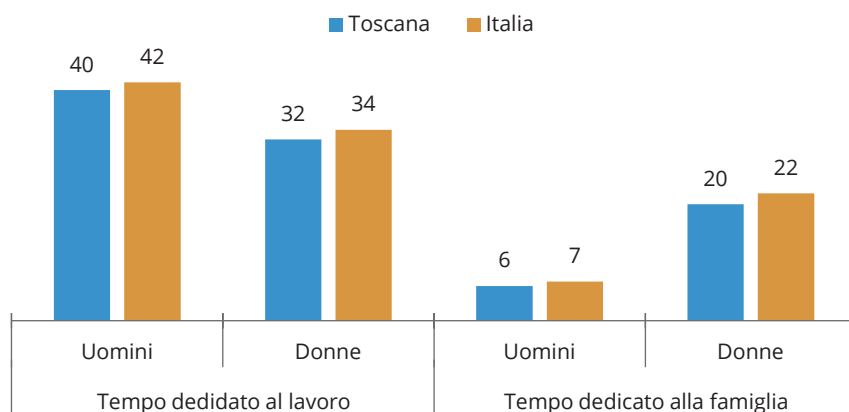
Fonte: elaborazioni IRPET su MEF 2018 (<https://www.contoannuale.mef.gov.it/download>)

Nel corso degli ultimi decenni l'asimmetria nel carico di cura dentro la coppia è solo leggermente diminuita, ma come risultato del minor impegno femminile in casa, piuttosto che dell'aumento di quello maschile.

Il divario di genere risulta massimo in presenza di figli, con un aggravio significativo soprattutto per le madri lavoratrici (Fig. 1.6). Considerando le coppie con figli in cui entrambi i genitori lavorano, infatti, gli uomini dichiarano di lavorare oltre le 40 ore settimanali, a fronte di neanche un'ora al giorno dedicata alla famiglia. Le donne, invece, pur in presenza di settimane lavorative che superano le 30 ore, sono comunque molto assorbite anche dalle cure familiari, cosicché all'impegno professionale si aggiunge, in pratica, quello non retribuito nei confronti dei figli, di altri familiari non autosufficienti e delle faccende domestiche.

Alla luce di questo quadro di sfondo, ormai noto, che non riserva particolari sorprese anche laddove siano presenti dati aggiornati, nulla sappiamo dell'articolazione di queste fragilità all'interno del mondo femminile. Le donne sono dotate allo stesso modo delle risorse e degli strumenti necessari per affrontare il mercato del lavoro?

Figura 1.6
 ORE SETTIMANALI MEDIAMENTE DEDICATE AL LAVORO RETRIBUITO E ALLA CURA DELLA
 CASA E DELLA FAMIGLIA NELLE COPPIE DI OCCUPATI CON FIGLI. 2016. TOSCANA E ITALIA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - Indagine Aspetti della vita quotidiana

I dati che testimoniano il divario tra i generi sono infatti il risultato di valori medi, utili nel definire il *gender gap*, ma in grado di restituire soltanto una fotografia omogenea delle donne, senza gettare luce sulla distribuzione delle disuguaglianze al loro interno.

Quali sono dunque le linee di frattura che, intersecandosi con la variabile di genere, permettono di individuare i gruppi di donne più fragili? Nei paragrafi che seguono analizzeremo alcune variabili relative al mercato del lavoro, come i tassi di attività e di occupazione, con il fine di evidenziare le differenze tra generazioni, laureate e non laureate, italiane e straniere, madri e non madri. Purtroppo la natura campionaria dei dati sulle forze di lavoro non permette di incrociare tra loro queste variabili, anche se è ragionevole sostenere che laddove gli stati di maggiore difficoltà si sovrappongono aumenteranno i rischi di marginalità.

1.2 Le differenze nel mercato del lavoro femminile

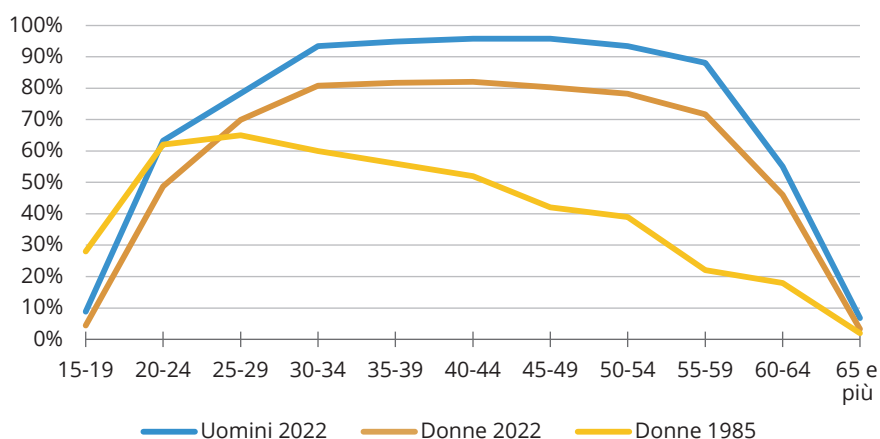
1.2.1 Classi d'età e dinamiche generazionali

Il dato anagrafico è interessante per l'analisi dei tassi di attività e di occupazione sia in una prospettiva sincronica, per fotografare la condizione attuale delle diverse coorti di donne nel mercato del lavoro, sia da un punto di vista diacronico, per comprendere la trasformazione dei comportamenti femminili avvenuta nel corso delle generazioni.

La partecipazione delle donne toscane al mercato del lavoro appare oggi profondamente mutata rispetto a un passato non troppo lontano. Soltanto negli anni Ottanta del Novecento, infatti, la

traiettorie occupazionali femminili assumeva una forma completamente diversa. Le giovani entravano precocemente nel mercato del lavoro, per poi uscirne in corrispondenza della formazione di un proprio nucleo familiare e della nascita dei figli. Nel 1985, tra le ragazze sotto i trent'anni quasi il 60% era attiva, mentre successivamente la quota iniziava a calare con costanza a causa di una uscita definitiva dal mercato del lavoro (Fig. 1.7). Dinamiche simili si osservavano per i tassi di occupazione.

Figura 1.7
TASSI DI ATTIVITÀ PER CLASSI D'ETÀ E GENERE. 2022 E 1985. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT- RCFL

Oggi, invece, la curva dei tassi di attività e di occupazione femminili osservati per classe d'età ha una forma campanulare del tutto analoga a quella maschile, anche se a livelli più bassi, per tutto l'arco della vita professionale. L'attuale situazione è l'effetto delle profonde trasformazioni intervenute nelle scelte di vita delle donne, affermatesi gradualmente con l'avvicinarsi delle generazioni: rinviare l'ingresso nel mercato del lavoro per prolungare gli studi e, successivamente, esercitare una professione stabile fino al momento del ritiro, che si è allontanato a causa dei successivi spostamenti dell'età pensionabile messi in atto dalle ultime riforme.

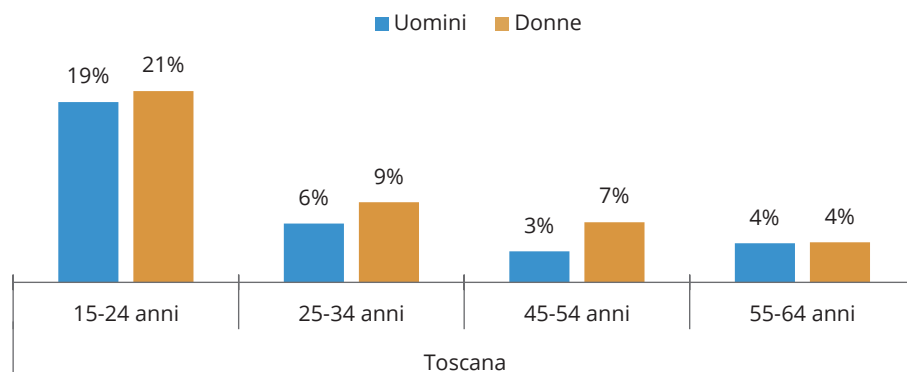
Il lavoro, quindi, non è più per le donne un'esperienza transitoria subordinata agli impegni familiari, ma è diventato parte integrante del proprio percorso di vita, concorrendo significativamente alla costruzione dell'identità personale.

D'altro canto, la fotografia attuale dell'occupazione per classi d'età ci permette di riflettere sulle diverse opportunità che si offrono alle donne nella loro traiettoria di vita.

Come abbiamo sottolineato, sono ormai numerose le giovani tra i 15 e i 24 anni che non cercano attivamente un lavoro perché

scelgono di proseguire gli studi. Tuttavia i tassi di disoccupazione – calcolati come rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro, risultano in questa fascia d'età molto alti (21% nel 2022), soprattutto se comparati con quelli delle altre classi.

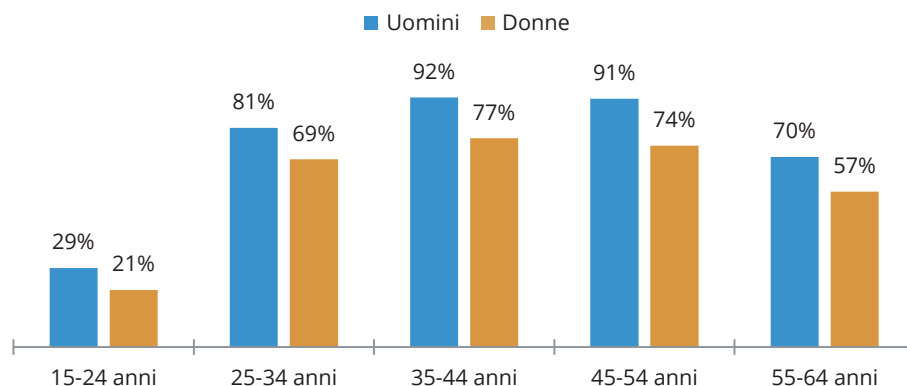
Figura 1.8
TASSI DI DISOCCUPAZIONE PER CLASSI D'ETÀ E GENERE. 2022. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT- RCFL

Il confronto con i coetanei invece, pur essendo a svantaggio delle ragazze, non fa risaltare tanto il divario di genere, quanto le difficoltà comuni nel mercato del lavoro, come il dibattito sulla debolezza della transizione giovanile in Italia ha messo più volte in evidenza¹. In altre parole, le disuguaglianze tra uomini e donne tendono a diminuire proprio laddove le condizioni peggiorano per tutti.

Figura 1.9
TASSI DI OCCUPAZIONE PER CLASSI D'ETÀ E GENERE. 2022. TOSCANA.



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT- RCFL

¹ A titolo esemplificativo si rimanda ad Ambrosi E., Rosina A. (2009), *Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, Venezia, e alle varie edizioni del *Rapporto sulla condizione giovanile in Italia* dell'Istituto Giuseppe Toniolo.

Se l'entrata precoce nel mercato del lavoro è quindi un punto debole del nostro paese, nelle classi d'età successive si osserva un andamento del tutto analogo a quello maschile, ma sempre ben al di sotto, anche nelle fasce mature, tra i 45 e i 54 anni, in cui gli uomini raggiungono tassi superiori al 90% mentre le donne non superano mai l'80%. Esiste quindi, trasversalmente, uno zoccolo duro che distingue ancora i comportamenti lavorativi maschili e femminili, non permettendo la stessa partecipazione al mercato del lavoro. Tuttavia, almeno in Toscana e nel Nord del paese, i tassi sono significativamente aumentati e quelli più bassi si osservano soltanto per le ultra-55enni, nonostante l'allungamento dell'età pensionabile.

In sintesi, l'analisi per classi di età evidenzia la difficoltà delle più giovani, dalla quale non sono esenti però nemmeno i coetanei, mentre stabilisce una partecipazione ormai elevata delle donne al lavoro, ma ribadendo la presenza di una parte non trascurabile di queste che ne rimane esclusa, sempre o per alcuni periodi della propria vita, col risultato di restare costantemente al di sotto dei livelli maschili.

1.2.2 I livelli di istruzione

L'emancipazione ricercata dalle donne attraverso l'acquisizione di livelli di istruzione più elevati, orientata all'ottenimento di maggiori opportunità sul piano occupazionale, costituisce la trasformazione culturale più significativa avvenuta negli ultimi decenni.

Essa ha riversato i suoi effetti sul mercato del lavoro, in cui l'espansione del terziario e una crescente richiesta di servizi alla persona, sempre meno soddisfatta nell'ambito della tradizionale famiglia allargata, ha contribuito a creare una nuova domanda di occupazione, soddisfatta soprattutto dalle donne.

In Italia, molto più che in Europa, le ragazze risultano ben più numerose dei coetanei nel proseguire gli studi e ottenere titoli elevati: ottengono risultati migliori, sia a scuola che all'università, riuscendo a completare gli studi più spesso e più velocemente degli uomini. Inoltre, si iscrivono di più ai cicli post-obbligo, accedendo oggi a tutti gli ambiti disciplinari, anche a quelli tradizionalmente frequentati dai maschi. Nel campo dell'istruzione, quindi, dallo svantaggio iniziale si è passati in pochi decenni al sorpasso, mentre è nella transizione scuola/università-lavoro che permangono quelle disparità di genere, più volte ricordate: segregazione orizzontale, divari retributivi, scarsa presenza nelle posizioni apicali, non solo nella sfera economica. Ciò avviene qualunque sia il percorso di studi seguito, sia esso limitato al conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore, oppure di un diploma di laurea triennale o magistrale, o ancora del più alto livello di istruzione, ovvero il dottorato di ricerca².

² ISTAT (2015), *Come cambia la vita delle donne. 2004-2014*. ISBN: 978-88-458-1844-8.

Tuttavia, l'istruzione rimane uno strumento che non solo plasma le aspettative delle donne nel mondo del lavoro, ma fornisce anche risorse per superare gli ostacoli in termini di competenze, motivazioni, informazioni, capacità organizzative.

Esaminando i tassi di attività e di occupazione delle laureate per classe ed età, si evidenzia come lo scarto con i laureati maschi risulti di pochi punti percentuali, mentre è sempre superiore ai 10 punti nel totale degli occupati (Tab. 1.10).

Addirittura, le laureate sotto i 34 anni mostrano tassi di attività e di occupazione superiori ai coetanei.

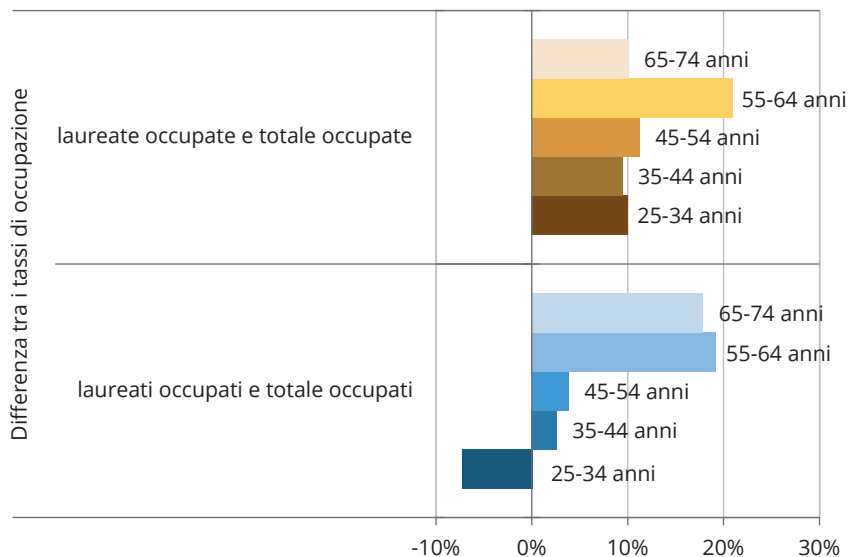
Tabella 1.10
TASSI DI ATTIVITÀ E OCCUPAZIONE PER GENERE E CLASSI D'ETÀ. LAUREATI/E E TOTALI.
2022. TOSCANA

	Laureati	Totale uomini	Laureate	Totale donne
Tassi di attività				
25-34	80%	86%	83%	76%
35-44	97%	95%	89%	82%
45-54	97%	95%	90%	79%
55-64	90%	73%	80%	60%
65-74	34%	17%	19%	9%
Tassi di occupazione				
25-34	73%	81%	79%	69%
35-44	94%	92%	86%	77%
45-54	95%	91%	85%	74%
55-64	89%	70%	78%	57%
65-74	34%	16%	19%	9%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT- RCFL

Dal confronto interno ai generi, si nota invece come il possesso di una laurea aumenti la probabilità di essere occupate molto di più per le donne che per gli uomini. I laureati maschi sotto i 35 anni risultano perfino meno occupati rispetto agli altri e in generale l'“effetto” dell'alto titolo di studio è più basso e riguarda le fasce d'età più elevate, che godevano in passato di un maggior vantaggio. Anche per le donne vale questa stessa incidenza, più alta nelle generazioni alla fine del loro percorso lavorativo, ma, a differenza dei laureati, le laureate godono di un beneficio nel mercato del lavoro in tutte le classi d'età.

Figura 1.11
DIFFERENZA TRA I TASSI DI OCCUPAZIONE DI LAUREATE/I E TOTALE OCCUPATE/I PER
CLASSI D'ETÀ. 2022. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT- RCFL

Questo perché le donne laureate, rispetto alle altre, dispongono di più risorse per conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro e possono accedere al settore pubblico, nel quale, nonostante i blocchi delle assunzioni, le politiche per le pari opportunità sono più diffuse. Inoltre, esse hanno fatto un investimento nella propria educazione e vogliono ragionevolmente occupare un ruolo anche nel mercato del lavoro. Non si trascuri, infine, l'effetto simbolico: titoli elevati incoraggiano e legittimano la partecipazione al mercato del lavoro anche in contesti in cui le norme tradizionali impongono ruoli femminili devoti alla famiglia, rendendola un'opzione possibile e desiderata, in grado per di più di conferire autonomia finanziaria alla donna.

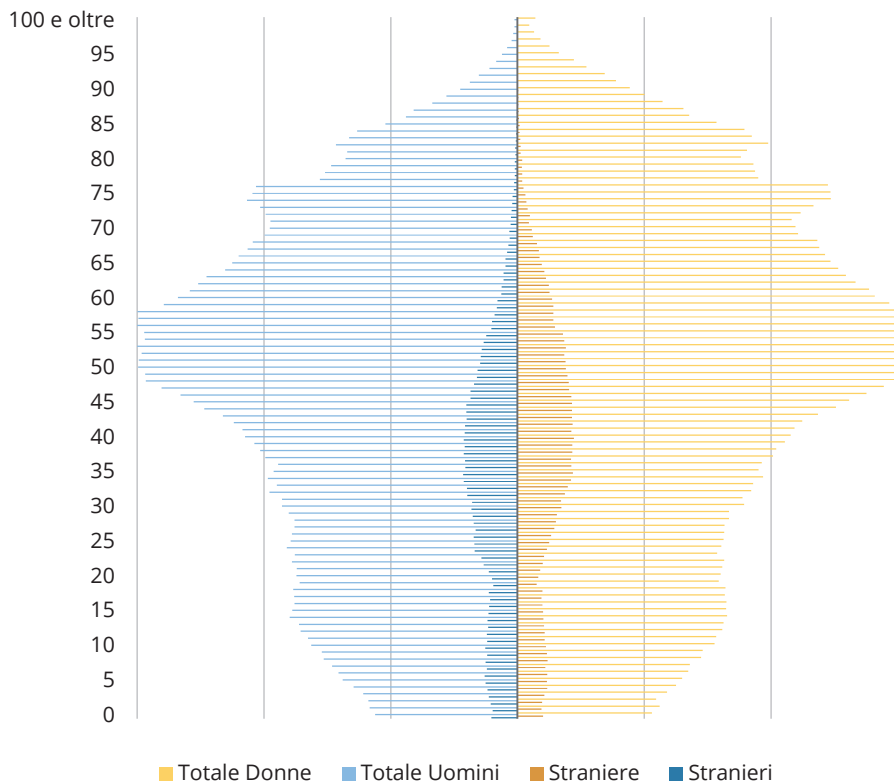
1.2.3 La nazionalità

Secondo Istat, al primo gennaio 2023 le donne straniere residenti in Toscana erano quasi 211mila. Più numerose degli uomini (196mila), proporzionalmente rappresentano circa l'11% della popolazione femminile, similmente alla quota maschile.

Nella figura 1.12 è raffigurata la piramide demografica che confronta la struttura della popolazione totale con quella straniera, distinta tra maschi e femmine. La metà della popolazione italiana ha più di 50 anni contro il 21% di quella straniera e solo il 3% di quest'ultima ha 70 o più anni contro il 21% di quella italiana. La popolazione straniera risulta quindi più giovane e con una maggiore proporzione di minori sotto i 18 anni. Si osserva, inoltre, che la

curva femminile straniera è leggermente più spostata verso le età mature.

Figura 1.12
PIRAMIDE DEMOGRAFICA DELLA TOSCANA. POPOLAZIONE TOTALE E STRANIERE PER
GENERE. 1° GENNAIO 2023



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Demo ISTAT

I paesi da cui proviene la gran parte delle donne straniere sono, in ordine, Romania, Cina, Albania e Marocco.

Tabella 1.13
POPOLAZIONE FEMMINILE STRANIERA RESIDENTE IN TOSCANA PER NAZIONALITÀ. 1°
GENNAIO 2023

Fino a 10mila residenti		Fino a 5mila residenti	
Romania	44.834	Ucraina	8.577
Cina	31.247	Filippine	6.810
Albania	27.345	Perù	6.047
Marocco	12.046	Polonia	5.175
TOTALE	115.472	TOTALE	26.609
% su totale	55%	% su totale	13%

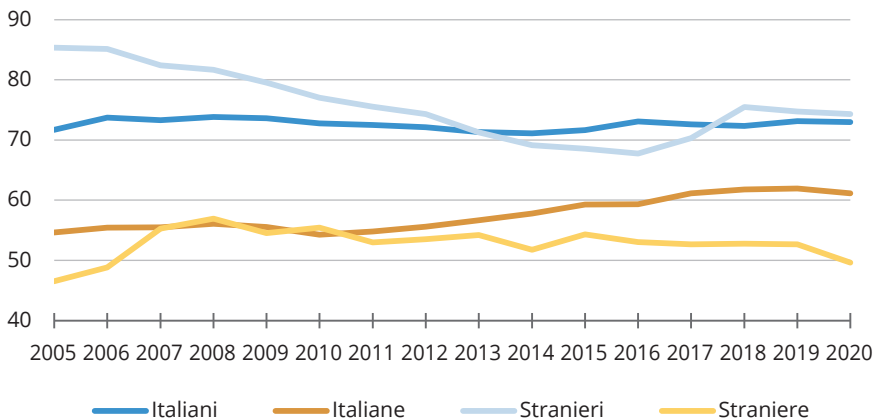
Fonte: elaborazioni IRPET su dati Demo ISTAT

Si confermano così, alcune peculiarità della presenza straniera femminile in Toscana: la forte incidenza della Cina, particolarmente

concentrata nel distretto pratese ed equilibrata rispetto a quella maschile della stessa provenienza; il peso dell'Europa centro-orientale, le cui comunità residenti in Italia presentano un forte squilibrio a vantaggio della presenza femminile e sono prevalentemente impegnate, insieme a peruviane e filippine, nei servizi alla persona. Le donne di origine africana, invece, tendono a rimanere più inattive e immigrano soprattutto per motivi di ricongiungimento familiare.

Guardando alla presenza femminile straniera nel mercato del lavoro regionale rispetto agli uomini³, le differenze tra lavoratrici italiane e straniere appaiono diluite, mostrando i più bassi tassi di occupazione femminili rispetto ai corrispettivi maschili e l'ancora più bassa propensione al lavoro delle straniere, fatta eccezione per il periodo 2008-2010 (Fig. 1.14). È evidente, inoltre, come la crisi del 2008 abbia danneggiato maggiormente i tassi di occupazione stranieri, senza distinzione di genere, sebbene la fase discendente sembri protrarsi più a lungo per le immigrate.

Figura 1.14
TASSI DI OCCUPAZIONE DI ITALIANI/E E STRANIERI/E. 2005-2020. TOSCANA

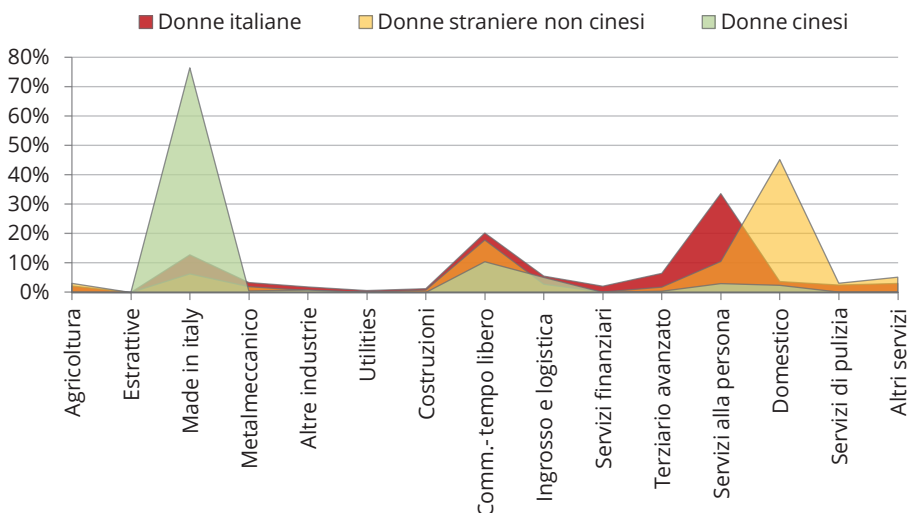


Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT- RCFL

Per comprendere meglio la natura del lavoro straniero femminile è però necessario distinguere tra le comunità d'appartenenza, che mostrano caratteristiche specifiche, con riferimento non solo alle differenze di genere, alla distribuzione sul territorio e ai motivi di immigrazione, ma anche all'attività lavorativa svolta.

³ Purtroppo non si dispone di dati per età o titolo di studio.

Figura 1.15
DISTRIBUZIONE PER SETTORE DI OCCUPAZIONE DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI ITALIANE
E STRANIERE, CINESI E NON. 2022. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS per il lavoro domestico; stime IRPET su posizioni lavorative dipendenti medie nell'anno per gli altri settori

In Toscana è possibile dividere con chiarezza le occupazioni delle straniere, che risultano ben più segregate di quelle delle italiane: manifattura del *Made in Italy* accompagnata dal commercio all'ingrosso per le cinesi, che costituiscono un universo a parte e i cui comportamenti non differiscono da quelli maschili; servizi alla persona in generale e più specificatamente lavoro domestico per le altre nazionalità, pur prevalendo la componente Europa dell'Est, Perù e Filippine. Anche in questo caso con una ulteriore specializzazione, laddove le lavoratrici dell'Est Europa sono *in primis* badanti, mentre peruviane e filippine sono soprattutto COLF.

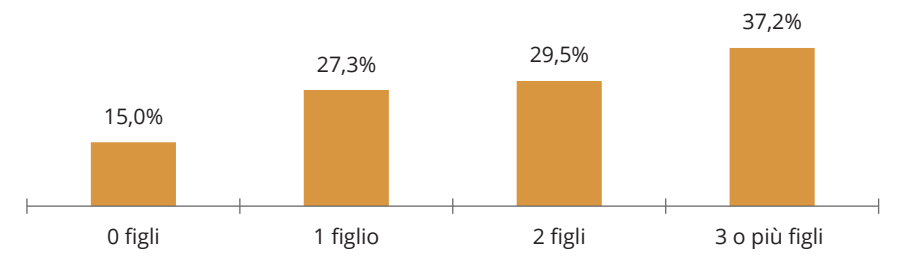
1.2.4 Le attività di cura

Una variabile che ancora oggi ha un peso determinante sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro è l'attività di cura all'interno della famiglia. Se fino ai 24 anni le differenze che si notano nei tassi di attività maschili e femminili sono fondamentalmente dovute alla percentuale di studentesse, in quelle successive esse si legano soprattutto alle difficoltà incontrate nel conciliare tempi di cura e tempi di lavoro. Il ruolo svolto dalle donne si conferma decisivo: tassi di attività e poi di occupazione variano molto tra donne single senza figli e donne in coppia (di più se hanno figli). Il distacco, inoltre, aumenta nell'età in cui si decide di avere figli e si devono poi accudire, tra i 30⁴ e i 49 anni.

⁴L'età media in cui le donne toscane hanno il primo figlio si aggira intorno ai 32-33 anni.

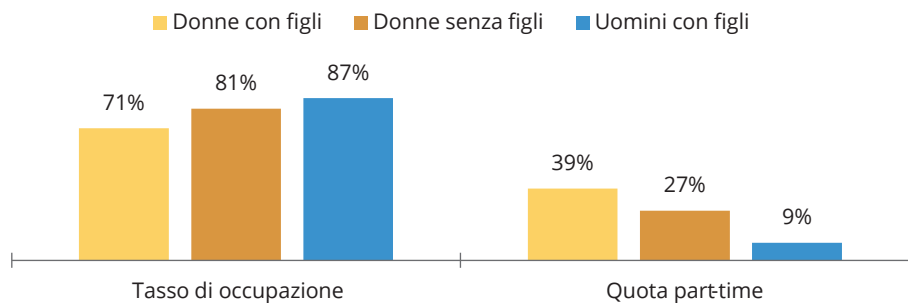
La cura dei figli costituisce indubbiamente un ostacolo per la donna nel mercato del lavoro. I dati che solitamente si mostrano a supporto di questa evidenza non sono variati significativamente negli anni. Le madri hanno tassi di attività più bassi, con l'effetto che una quota importante delle donne con figli non partecipa o non partecipa più al mercato del lavoro. La probabilità di permanere nell'inattività aumenta con il crescere del numero di figli, ma subisce un primo salto significativo nel momento in cui si diventa madri per la prima volta (Fig. 1.16). Naturalmente non si tratta di ignorare la libera scelta delle donne che vogliono accudire a tempo pieno i propri figli, ma sono altrettanto note le difficoltà di rientrare nel mercato del lavoro dopo esserne uscite per qualche anno, nonché la relazione tra povertà e assenza di un reddito da lavoro proprio.

Figura 1.16
QUOTA DI DONNE INATTIVE PER NUMERO DI FIGLI IN TOSCANA. CLASSE DI ETÀ 20-49, MEDIA 2019. TOSCANA



La distanza rispetto ai padri rimane profonda anche in termini di madri attive e sembra realizzarsi proprio in una difficoltà a tenere insieme lavoro e cura dei figli. Così, i tassi di occupazione risultano più bassi di quelli delle lavoratrici senza figli, mentre le madri sembrano compensare il proprio impegno nella famiglia prediligendo un part-time al lavoro, laddove possibile (Fig. 1.17). In ogni caso, il divario con i padri lavoratori rimane molto elevato.

Figura 1.17
TASSI DI OCCUPAZIONE E PART-TIME. DONNE CON E SENZA FIGLI E UOMINI CON FIGLI. 2022. TOSCANA



I precedenti rapporti si sono soffermati a lungo sul tema della cura e della scarsa condivisione del lavoro non retribuito all'interno della famiglia⁵. Questo rimane un nodo cruciale, in cui aspetti strutturali e organizzativi del mondo del lavoro si intrecciano a impostazioni culturali di lungo periodo e relazioni tra i generi all'interno delle coppie e nei confronti dei figli. La questione della cura è fondamentale per la nostra società ancor più se prendiamo atto dell'invecchiamento della popolazione e del bisogno di accudimento anche di familiari non autosufficienti, in gran parte anziani. In questi casi l'impegno diventa massimo quando si sommano esigenze di vario tipo e quasi sempre sono le donne a farsene carico⁶.

La politica non ha affrontato con decisione il tema della cura, complice l'idea di favorire la conciliazione per le donne senza intervenire significativamente per defamilizzare il welfare state italiano.

Di fatto, la politica della conciliazione ha solo in parte favorito l'occupazione femminile, con forti disuguaglianze all'interno del mondo delle donne, legate al loro grado di istruzione, alle risorse familiari, alle aspettative e alle motivazioni personali. La conciliazione ha agito a senso unico, non ponendo la questione della ripartizione del lavoro di cura all'interno della coppia, ma dando per scontato che occorreva semmai smorzare l'impegno lavorativo femminile, per favorire l'espletamento delle attività familiari. In alcuni casi la donna vede limitate le proprie opzioni sul mercato del lavoro o la propria crescita professionale; in altri, per poter svolgere il proprio mestiere, è costretta a ricercare servizi a pagamento, esternalizzando i compiti di cura ad altre donne, *in primis* le nonne, ma anche alimentando un mercato privato, che appare al momento poco qualificato e precario.

Si rende allora necessario il passaggio da una politica della conciliazione a una politica della condivisione della cura, sia all'interno della coppia che dalla famiglia alla società e alle istituzioni formative. È indispensabile, cioè, realizzare l'obiettivo di accesso universale ai servizi di assistenza e cura per l'infanzia e per la non autosufficienza, attraverso adeguati investimenti rivolti a un loro potenziamento in numero e qualità. In secondo luogo, per ridistribuire più equamente il carico di cura serve una diversa organizzazione dei tempi e degli orari del lavoro retribuito di uomini e donne, da ridiscutere in modo decisivo, nell'ottica di una società realmente improntata alla parità di genere.

⁵Tutti i rapporti sono disponibili sul sito dell'IRPET: www.irpet.it.

⁶Si rimanda, in particolare, al *Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne 2021* (<http://www.irpet.it/archives/63701>).

2

La polarizzazione nel mercato del lavoro: una prospettiva di genere

Le trasformazioni del mercato del lavoro dell'ultimo ventennio sono state da più parti interpretate come un processo di polarizzazione, prima evidenziato negli Stati Uniti, poi diffusosi in tutti i paesi a capitalismo maturo. Tale polarizzazione si realizza attraverso una crescita congiunta dei gruppi estremi della forza lavoro, quelli più e meno qualificati, a fronte di uno svuotamento delle fasce centrali di lavoratori. Le ragioni di questo slittamento verso gli estremi della distribuzione sono rintracciate negli effetti della cosiddetta transizione digitale: la crescente diffusione delle tecnologie 4.0 crea una nuova domanda di lavoro qualificato, espellendo al tempo stesso le funzioni più ripetitive, sia cognitive che manuali. Il peso del lavoro manifatturiero si è in effetti contratto, ad opera sia dell'introduzione di innovazioni tecnologiche che delle delocalizzazioni nei paesi a minor costo del lavoro. Ciò ha favorito la terziarizzazione dell'economia, con l'affermazione di figure altamente specializzate nell'offerta di servizi avanzati, ma anche con il peso crescente dei servizi alla persona, sospinto dall'invecchiamento della popolazione e dalla defamilizzazione delle attività di cura.

L'Italia rappresenta in questo panorama un'anomalia, perché gli studi sul caso nazionale⁷ evidenziano come all'aumento di una domanda di lavoro scarsamente qualificato nei servizi, non abbia corrisposto un'altrettanta crescita di occupazione qualificata, complice lo scarso assorbimento, da parte del nostro sistema produttivo, di lavoratori laureati a cui si aggiunge la debole richiesta del settore pubblico, per molti anni rallentata dal blocco delle assunzioni.

A dimostrazione di questa tendenza, nel periodo post-pandemia le attività economiche in cui le posizioni lavorative sono aumentate maggiormente sono state il turismo, la logistica e i servizi alla persona, in cui è preponderante una domanda di professioni a bassa qualifica.

Può essere interessante applicare a questo tipo di analisi una prospettiva di genere, chiedendosi se esistono delle differenze nella trasformazione dell'occupazione maschile e femminile,

⁷ Si parla in questo caso di polarizzazione. Si veda il [Rapporto sul mercato del lavoro 2018](#), a cura del CNEL.

ma anche all'interno delle sole lavoratrici. Sono stati più volte ricordati i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale che caratterizzano il lavoro femminile e, al tempo stesso, la crescita nei decenni delle donne diplomate e laureate che mostrano una maggiore propensione a partecipare al mercato del lavoro e detengono specifiche competenze. Permangono tuttavia gli ostacoli alla piena occupazione femminile, prevalentemente riconducibili al carico di attività di cura familiare e ai più bassi redditi medi percepiti⁸. In quali termini possiamo quindi parlare di polarizzazione del lavoro delle donne?

Per provare a rispondere a tale domanda utilizziamo, adeguatamente rielaborati, i dati relativi alle Comunicazioni Obbligatorie (CO), che contengono informazioni su tutti i movimenti dei rapporti di lavoro avviati, prorogati, trasformati e cessati in Toscana, dal 2009 al 2022. A partire dalle CO, IRPET ricostruisce, con appropriate stime, lo stock complessivo di addetti dipendenti; è così possibile monitorare i cambiamenti intervenuti tra due momenti precisi e rilevare l'eventuale polarizzazione.

Tale analisi viene compiuta solitamente utilizzando la classificazione europea delle professioni, che tiene conto di molti aspetti, tra cui il titolo di studio e le competenze necessarie a svolgere le relative mansioni, ordinando le professioni stesse per livello di qualificazione⁹. È possibile, però, che non sempre le retribuzioni medie corrispondano al livello di qualificazione richiesto. Per ovviare a ciò, utilizzeremo una distribuzione delle professioni che tiene conto anche del livello di salario medio orario, ricavato dalla Rilevazione continua sulle Forze di lavoro di Istat, associando ogni addetto al salario medio relativo alla professione prevalente svolta, in base alla classificazione delle Unità Professionali ISTAT 2011.

Una volta costruita la distribuzione al 2009 degli addetti e delle addette presenti nelle professioni a 3 digit¹⁰, e ordinata in base alla retribuzione media oraria, l'osservazione dei quartili permette di confrontare la composizione iniziale degli individui con quella al 2022, laddove il primo quartile corrisponde alle retribuzioni più basse e il quarto a quelle più alte¹¹.

Nella figura 2.1 è riportata la fotografia al 2009 della struttura occupazionale toscana totale e distinta per genere. È eviden-

⁸ Per un approfondimento di questi aspetti si rimanda ai Rapporti IRPET precedenti, tutti disponibili sul sito www.irpet.it.

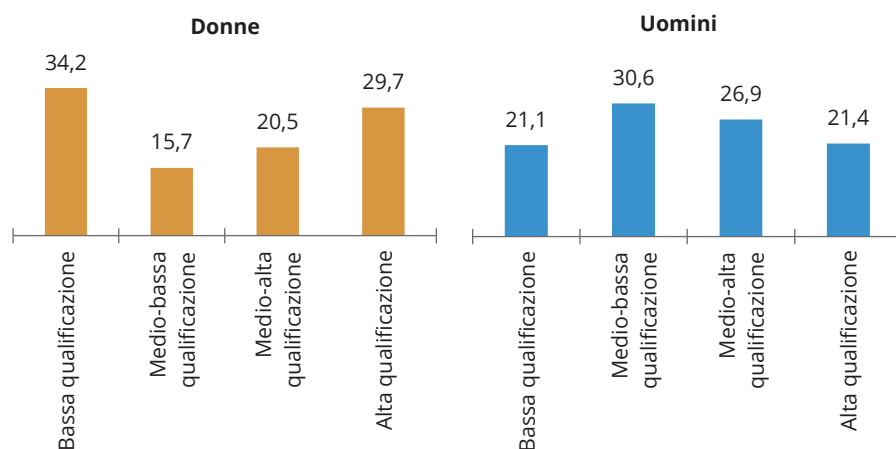
⁹ Le professioni vengono raggruppate tenendo conto del livello di istruzione formale, così come descritto dalla classificazione internazionale Isced97 e dell'ammontare di formazione o di esperienza richieste per eseguire in modo adeguato i compiti previsti.

¹⁰ Al 2009 è stata applicata la classificazione dei codici professionali Istat del 2011.

¹¹ L'aggancio alle retribuzioni è utile a riequilibrare la loro classificazione laddove la qualifica più alta non corrisponda necessariamente alla più alta redistribuzione. Purtroppo le retribuzioni medie, sebbene calcolate per professione a 3 digit (quindi abbastanza particolareggiata), non tengono conto dei diversi livelli di salario interni a ciascuna professione, che possono essere anche molto differenziati.

te come le lavoratrici si concentrassero nelle professioni a bassa qualificazione e reddito (34,2%), in percentuale più alta rispetto ai lavoratori (21,1%). Tuttavia, più del 29% delle donne si trovavano nell'ultimo quartile, ad elevata qualifica, mentre gli uomini risultavano prevalenti nei gruppi centrali.

Figura 2.1
STRUTTURA OCCUPAZIONALE TOSCANA nel 2009. LAVORO DIPENDENTE
Composizione percentuale delle qualifiche per quartili di retribuzione media oraria



Fonte: stime IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

Si osservava quindi, nel 2009, una polarizzazione marcata delle donne, a fronte di una struttura più tradizionale dell'occupazione maschile, in cui prevalevano le qualifiche e i redditi medi. La presenza delle lavoratrici nel quarto quartile si spiega con la forte numerosità di "Specialiste della formazione e della ricerca" (36%) e di occupate nella sanità.

Il primo quartile era invece popolato da professioni a bassa retribuzione media oraria, nelle attività commerciali e nei servizi femminilizzati, ma anche in settori dove gli uomini sono molto presenti, ma ricoprivano posizioni migliori. A titolo esemplificativo, nella tabella 2.2 è sintetizzata la struttura occupazionale di alcuni settori a medio-bassa qualifica, per quartili di retribuzione media oraria. Si nota che le donne, in ciascuno dei settori riportati, si concentravano nel quartile più povero, al contrario degli uomini che tendevano a sparpagliarsi sull'intera distribuzione.

Tabella 2.2

Esempi di distribuzione nei quartili di uomini e donne in alcune professioni. 2009

	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		Artigiani, operai specializzati e agricoltori		Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli		Professioni non qualificate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Peso della professione su totale dipendenti</i>								
	24%	12%	9%	17%	4%	14%	9%	17%
<i>Distribuzione delle professioni nei quartili di retribuzione media oraria</i>								
Q1	54,4%	45,8%	89%	26%	74,8%	20,8%	99,1%	34,5%
Q2	43,2%	35,6%	11%	45%	24,5%	25,7%	0,0%	65,3%
Q3	0,5%	15,9%	0%	29%	0,0%	48,6%	0,6%	0,2%
Q4	1,9%	2,8%	0,0%	0,0%	0,6%	4,9%	0,0%	0,0%

Fonte: stime IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

Come è cambiata la posizione occupazionale di uomini e donne nel 2022, a partire dalla situazione rilevata nel 2009?

A livello generale si conferma, anche per la Toscana¹², la presenza di una “polarizzazione asimmetrica”, da più parti descritta per l’Italia¹³, in cui a fronte di uno svuotamento delle qualifiche medie, a crescere sono soprattutto i lavoratori a bassa qualificazione (e retribuzione oraria), mentre risulta solo lievemente positivo l’apporto di quelli a più elevata qualificazione (e retribuzione oraria) (Fig. 2.3).

Distinguendo invece i quartili per genere, si osserva come il quadro generale sia il risultato di una diversa evoluzione della struttura occupazionale di uomini e donne nel corso di questi tredici anni. Gli uomini mostrano una situazione più statica, con basse variazioni nei quartili centrali e un aumento relativo più marcato dei lavoratori presenti nel quartile a bassa qualificazione e retribuzione oraria, a fronte, addirittura, di una diminuzione del loro peso nel quartile ad alta qualificazione.

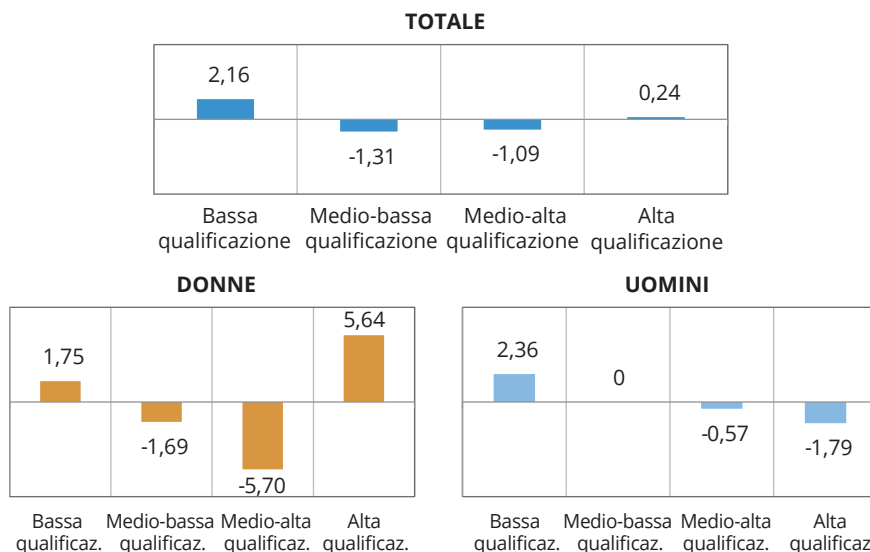
È quindi il forte aumento della quota femminile nelle professioni ad alta qualificazione a spiegare la leggerissima crescita delle alte qualifiche in Toscana, annullando la decrescita maschile. Anche per le donne aumenta la presenza nel quartile più povero, ma in misura minore rispetto ai lavoratori uomini.

¹² Per un’analisi della polarizzazione in Toscana, che non tiene però conto della variabile di genere, si rimanda alla Nota di lavoro 23/2023 IRPET: “Fenomeni di polarizzazione del mercato del lavoro” (<http://www.irpet.it/archives/66442>).

¹³ Si veda anche Basso, G. (2019), “The evolution of the occupational structure in Italy in the last decade”, *Bank of Italy Occasional Paper*, 478, oltre al già citato *Rapporto sul mercato del lavoro 2018* del CNEL.

Figura 2.3

EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA OCCUPAZIONALE DELLA TOSCANA. LAVORO DIPENDENTE
Differenze 2022 – 2009 nella composizione delle professioni per quartili di retribuzione
media oraria



Fonte: stime IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

La composizione della struttura occupazionale delle donne appare quindi più virtuosa di quella maschile, coerentemente con la crescita dei titoli di studio e la maggiore presenza di laureate. Essa però, ancora una volta, è il risultato della nota segregazione orizzontale, a fronte della quale il contributo positivo è dovuto alle professioni dell'istruzione e della sanità, prevalentemente nel settore pubblico.

Possiamo quindi parlare di un miglioramento della condizione lavorativa delle donne nel periodo 2009-2022 e di una diminuzione dei divari nel mercato del lavoro?

Benché l'analisi della polarizzazione sia effettuata ordinando le professioni per la retribuzione media oraria ricavata dalla rilevazione sulle Forze di lavoro Istat, questa approssimazione non rende conto appieno della distribuzione dei redditi e delle differenze di salario tra le varie professioni. Come abbiamo ricordato, a un lavoro che richiede un'elevata qualifica, perché si accede tramite concorso pubblico e dopo un percorso di studi specifico, non sempre corrisponde un retribuzione oraria che può considerarsi elevata: si pensi alla professione di insegnante o di infermiera, in cui le donne sono prevalenti¹⁴. C'è

¹⁴ Secondo la pubblicazione "Teachers' and School heads' salaries and allowances, 2020/2021" di Eurydice, la rete europea di informazione sull'istruzione che fa capo all'Unione Europea, in Italia lo stipendio lordo di un insegnante parte da un minimo di 24.297 euro per arrivare a un massimo di 40.597 euro a fine carriera, quando per esempio in Germania si parte da un minimo di 54.129 euro per arrivare fino a 85.589 euro. Per le professioni infermieristiche, secondo i dati OCSE relativi al 2019, l'Italia risulta agli ultimi posti dei livelli retributivi, seguita solo da Grecia ed Estonia.

poi la questione delle ore lavorate e del cosiddetto salario accessorio, stabilito sulla base di parametri quali anzianità, specifiche mansioni o competenze, cosicché è evidente come la ricchezza mensile possa variare significativamente da individuo a individuo, anche all'interno di una stessa professione.

Del resto, i differenziali di reddito esistenti nel mercato del lavoro tra uomini e donne rappresentano una dimensione decisiva del divario di genere, ma da analizzare con cura. È noto, infatti, come in Italia il divario retributivo di genere calcolato su base oraria risulti tra i più bassi in Europa (circa il 5% nel 2021)¹⁵, in ragione dell'esistenza dei contratti collettivi nazionali, mentre esso salga significativamente a livello di redditi effettivamente percepiti, poiché su essi incidono la più scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, la diffusione del part-time e la segregazione orizzontale e verticale.

Prendiamo quindi in considerazione due diverse fonti di dati che ci permettano di concentrarci sui redditi. La prima è l'archivio delle dichiarazioni fiscali dei contribuenti della regione Toscana proveniente dall'Agenzia delle Entrate, mentre la seconda è l'Osservatorio INPS sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti privati. Sebbene le due fonti non siano tra loro comparabili, esaminarle può essere utile per ricavare, al di là della retribuzione media oraria, (a) una fotografia generale della distribuzione dei redditi maschili e femminili; (b) un andamento di più lungo periodo di tali redditi, tale da comprendere meglio l'evoluzione delle disuguaglianze.

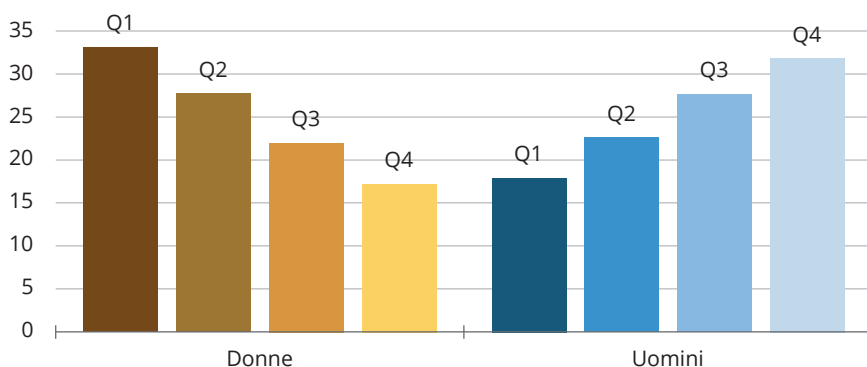
Nella figura 2.4 sono riportati i quartili della distribuzione dei redditi maschili e femminili dichiarati in Toscana per il 2019. Essa fa riferimento a tutti coloro che dichiarano un reddito da lavoro superiore a zero e può essere considerata, al di là dei livelli, una buona approssimazione delle retribuzioni di lavoratrici e lavoratori. L'andamento opposto delle due distribuzioni ci mostra che le donne sono concentrate nei quartili più poveri, mentre per gli uomini avviene il contrario. Nonostante quindi tra le lavoratrici siano aumentate coloro che occupano posizioni ad alta qualifica, mentre ciò non è successo per gli uomini, secondo l'analisi dei redditi rimangono comunque meno remunerate le professioni femminili¹⁶.

L'analisi dei dati INPS ci permette di considerare l'evoluzione dei redditi per un periodo abbastanza lungo da tenere in considerazione gli effetti della crisi del 2008 e riflettere sulla dinamica generale di questi ultimi tredici anni.

¹⁵ Calcolato come retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile e femminile in % della retribuzione lorda maschile.

¹⁶ Nelle dichiarazioni sono considerati anche i lavoratori e le lavoratrici autonome.

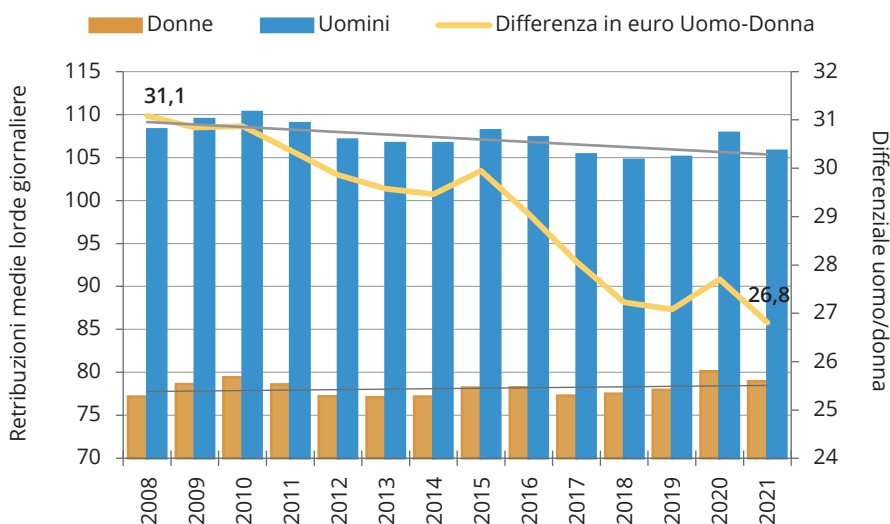
Figura 2.4
Distribuzione percentuale dei redditi maschili e femminili in quartili. Toscana. 2019



Fonte: elaborazioni IRPET su Archivio delle dichiarazioni fiscali dei contribuenti della regione Toscana proveniente dall'Agenzia delle Entrate

Nella figura 2.5, si riporta l'andamento delle retribuzioni medie lorde giornaliere dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, distinte per genere (barre), insieme alla differenza uomo-donna (linea verde). Il primo dato è quello noto: le retribuzioni medie giornaliere femminili sono inferiori a quelle maschili. Il secondo aspetto riguarda gli andamenti nel tempo, che appaiono divergenti, con una tendenza alla diminuzione delle retribuzioni maschili, a una crescita di quelle femminili. Il risultato di questi andamenti è il calo del gap di genere, che scende dai 31€ del 2008 ai 27€ del 2021.

Figura 2.5
ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI MEDIE LORDE GIORNALIERE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO PER GENERE E DELLA DIFFERENZA UOMO-DONNA. 2008-2021



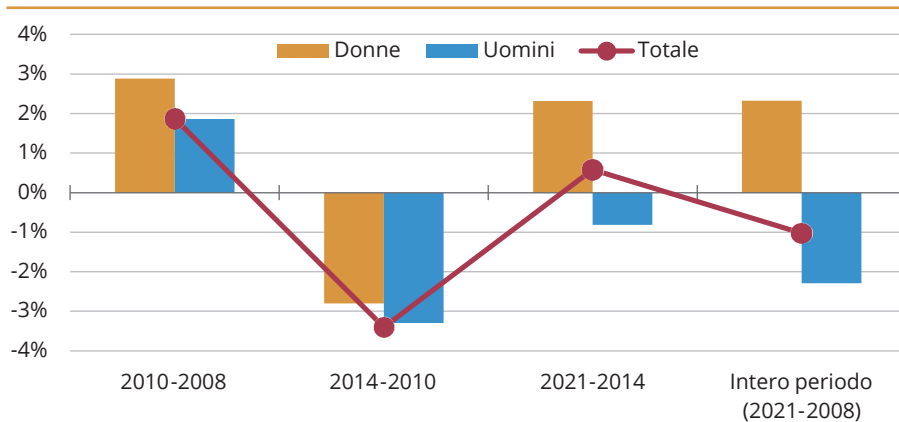
Fonte: elaborazioni IRPET su Osservatorio Lavoratori dipendenti privati non agricoli INPS

Possiamo quindi affermare che la situazione delle donne lavoratrici nel settore privato non agricolo è andata leggermente migliorando e che il divario con i lavoratori è sceso, anche perché le loro condizioni medie sono peggiorate.

Suddividendo il lasso di tempo 2008-2021 in periodi, tali da rispecchiare l'andamento effettivo della crisi economica, prima finanziaria poi del debito sovrano, e della ripresa fino all'arrivo della pandemia, si comprendono meglio le specificità della diminuzione dei divari retributivi (Fig. 2.6).

Figura 2.6

DIFFERENZIALI NELLE RETRIBUZIONI MEDIE LORDE GIORNALIERE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO DAL 2008 AL 2021, NEI VARI PERIODI CONSIDERATI PER GENERE



Fonte: elaborazioni IRPET su Osservatorio Lavoratori dipendenti privati non agricoli INPS

Nel primo periodo di avvio della crisi (2008-2010) i redditi crescono di più per le lavoratrici. La recessione colpisce entrambi i generi dal 2010 al 2014, ma di più gli uomini. Infine la ripresa dal 2014 è tale soltanto per le retribuzioni femminili, mentre continua a risultare peggiorativa per i lavoratori maschi. In effetti, come si ricorderà, i settori più colpiti dalla crisi del 2008 sono stati proprio la manifattura e l'edilizia, dove la presenza maschile è preponderante.

Il risultato netto di questi andamenti contrastanti è dunque, al 2021, un miglioramento delle retribuzioni femminili a fronte di un calo di quelle maschili. Così i divari di genere possono dirsi effettivamente ridotti, anche se a fronte di un peggioramento delle condizioni dei lavoratori maschi.

3

Le libere professioni e la conciliazione vita-lavoro: i risultati di un'indagine sulla Toscana

Un contesto poco esplorato in tema di divari di genere riguarda quello delle lavoratrici indipendenti.

Il lavoro dipendente è più consistente numericamente, più studiato e quindi più conosciuto, grazie soprattutto alla maggiore disponibilità di dati. Viceversa, disponiamo di pochi numeri provenienti dalle fonti statistiche ufficiali relativi al lavoro indipendente; maggiori sono inoltre le difficoltà definitorie e classificatorie delle diverse professioni e dei differenti status occupazionali e molte informazioni sono possedute dai singoli ordini e collegi e poco sistematizzate a livello generale.

La principale fonte statistica di riferimento rimane la Rilevazione continua sulle forze di lavoro (RCFL), che distingue *in primis* tra lavoro dipendente e indipendente. Si tratta di un'indagine campionaria, significativa a livello regionale solo se ci si sofferma sulle principali variabili disponibili, singolarmente considerate.

Tra i lavoratori e le lavoratrici indipendenti possiamo individuare – in riferimento all'occupazione principale svolta – imprenditori, professionisti, autonomi¹⁷ e altri lavoratori indipendenti¹⁸.

L'universo dei lavoratori indipendenti rappresenta in Toscana circa il 25% dei lavoratori totali, una quota leggermente più alta del livello nazionale (23%). All'interno di questo macrogruppo, la maggior parte degli indipendenti è costituita da lavoratori autonomi (il 61% in Toscana), mentre i liberi professionisti contano circa 104mila lavoratori in Toscana, ossia quasi il 6% della manodopera totale.

Tabella 3.1
COMPOSIZIONE DELLE FORZE LAVORO IN TOSCANA E IN ITALIA 2019 (IN MIGLIAIA) E
VARIAZIONE RISPETTO AL 2009

	2019				Variazione 2019-2009	
	Italia		Toscana		Italia	Toscana
	V.a.	%	V.a.	%		
Dipendenti	18.048	77,3%	1.194	74,5%	4,5%	8,7%
Indipendenti	5.312	22,7%	408	25,5%	-7,6%	-13,4%
<i>di cui:</i>						
Imprenditori	272	5,1%	15	3,7%	4,4%	-11,4%
Liberi professionisti	1.436	27%	104	25,5%	25,0%	9,5%
Autonomi	3.057	57,5%	248	60,8%	-13,8%	-16,2%
Altri lavoratori indipendenti	547	10,3%	41	10 %	-31,0%	-35,5%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT- RCFL

¹⁷ Agricoltori, artigiani e commercianti.

¹⁸ Coadiuvanti familiari, collaboratori e soci di cooperativa.

Rispetto al 2009, nel decennio successivo si osserva una diminuzione generalizzata dei lavoratori indipendenti, con la sola eccezione proprio dei liberi professionisti, che invece aumentano del 9,5%.

In questo capitolo ci concentreremo sulle libere professioni, analizzando i risultati di un'indagine svolta nei mesi di maggio e di giugno 2023 sul tema della conciliazione e dei rapporti di genere¹⁹. L'obiettivo era approfondire aspetti quali le condizioni di lavoro dei professionisti e delle professioniste toscane, il livello di tutele e i servizi offerti, oltre ai meccanismi di conciliazione tra vita professionale e vita familiare messi in atto nella vita quotidiana.

3.1 Il questionario e le caratteristiche dei rispondenti e delle loro famiglie

Il questionario utilizzato per l'indagine è somministrato mediante una piattaforma online in modalità CAWI²⁰, era composto di varie sezioni.

Nella prima parte si raccoglievano informazioni sul profilo generale dei rispondenti e sulla tipologia d'impiego, sull'articolazione oraria della giornata di lavoro, sulla clientela e sulle fasce di reddito.

La seconda sezione conteneva domande sul nucleo familiare dei rispondenti, sulle attività di cura della famiglia e sulle difficoltà di conciliazione con i tempi di lavoro. Alcuni specifici quesiti sono stati riservati ai rispondenti genitori di figli minori.

Un'ultima parte del questionario era invece dedicata alle intervistate madri, con domande riguardanti l'utilizzo di eventuali indennità e servizi collegati alla maternità, la reversibilità o meno della temporanea uscita dal mercato del lavoro a seguito della maternità e la percezione delle intervistate relativa all'effettivo condizionamento delle scelte di fecondità nei confronti delle prospettive lavorative.

Al questionario hanno risposto 4.440 professionisti e professioniste operanti in Toscana, in prevalenza appartenenti a un ordine professionale (91,1%)²¹. Come anticipato, secondo i dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2019, i professionisti ammonterebbero a circa 104mila individui in Toscana²². Da una ricostruzione compiuta con l'aiuto di ordini, collegi e associazioni di professio-

¹⁹ L'indagine, curata dalla società Quantitas Srl, è stata svolta su iniziativa della Commissione regionale dei soggetti professionali di Regione Toscana. La diffusione del questionario è avvenuta col tramite degli ordini e delle associazioni professionali, facenti parte della suddetta Commissione.

²⁰ Computer Assisted Web Interviewing.

²¹ Nel 6,1% dei casi i rispondenti risultano iscritti a un collegio professionale, mentre il 2,5% si dichiara iscritto a una associazione professionale.

²² Considerata la natura campionaria di questa indagine risultano poco affidabili informazioni ricavate dall'incrocio con ulteriori variabili.

ne regolamentata presenti in regione la cifra totale si assomiglia e corrisponde a circa 108mila. Purtroppo non possediamo dati dettagliati per variabili socio-anagrafiche, come il genere e l'età. Per questo motivo non è stato possibile applicare pesi per riportare la struttura campionaria all'universo di riferimento. Nel nostro campione, tuttavia, le donne sono ben rappresentate: 2.951 su 4.440, ossia il 66%, mentre secondo il dato Istat a livello nazionale la presenza femminile è del 54%. Sulla ampia adesione femminile alla rilevazione può aver inciso lo specifico tema trattato; la conciliazione, che vede solitamente le donne più coinvolte.

Nella tabella 3.2 sono riportate le quote degli iscritti per ordine/collegio²³, confrontate con quelle degli effettivi rispondenti totali e rispondenti donne.

Tabella 3.2

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI ISCRITTI E DEI RISPONDENTI TOTALI E DELLE RISPONDENTI A ORDINI, COLLEGI O ASSOCIAZIONI DI PROFESSIONE REGOLAMENTATA E NON. REGIONE TOSCANA

Ordine professionale	Iscritti	Rispondenti totali	<i>di cui</i> donne
Agrari e Forestali	1%	2%	1%
Architetti	12%	13%	14%
Avvocati	11%	19%	21%
Biologi	3%	4%	5%
Commercialisti, Tributaristi, Consulenti del lavoro	9%	11%	9%
Geologi	1%	3%	2%
Geometri	9%	3%	1%
Ingegneri	12%	5%	4%
Medici e Odontoiatri	25%	10%	10%
Professioni sanitarie e tecnici sanitari	n.d.	16%	19%
Psicologi	7%	7%	9%
Altro	n.d.	7%	5%
TOTALE	100%	100%	100%

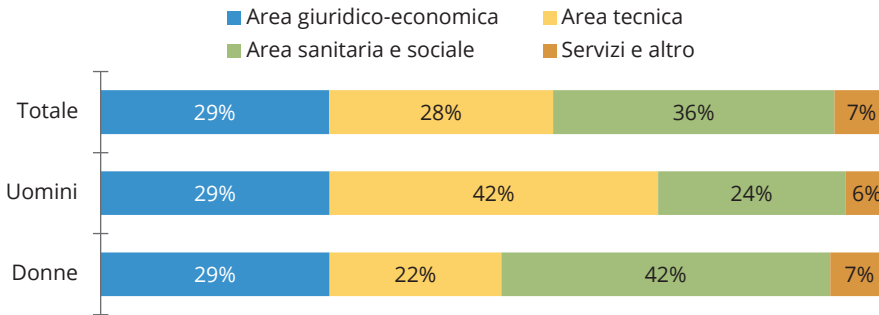
Le adesioni più significative sono provenute, nell'ordine, da avvocati e professioni tecnico-sanitarie, commercialisti, consulenti del lavoro, tributaristi e architetti. Come anticipato, nel campione le donne rappresentano la netta maggioranza con il 66,5% di rispondenti, mentre la classe d'età con più risposte è quella dei 50-64enni (con il 39,1% dei rispondenti), seguita dai 35-49 anni (37,2%), da quanti hanno "meno di 35 anni" (14,0%) e dai rispondenti con 65 anni o più (9,8%).

Osservando la distribuzione per "settore economico di attività" dei rispondenti all'indagine, essa vede una larga prevalenza dell'area "sanitaria e sociale". La disaggregazione per genere, evidenzia la predominanza femminile in questa stessa area, una sostanziale parità nei settori giuridico-economico e una carenza in-

²³ Così come comunicate dai rispettivi ordini/collegi.

vece di professioniste nell'area tecnica, che molto probabilmente rispecchia l'universo e riprende la nota segregazione occupazionale del mercato del lavoro, non solo italiano.

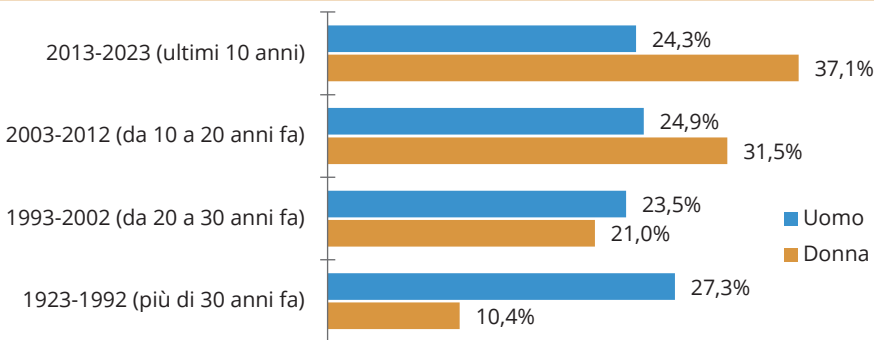
Figura 3.3
Distribuzione dei rispondenti per area di attività e genere



Un'altra distinzione da sottolineare riguarda la modalità lavorativa dei professionisti iscritti a ordini, associazioni o collegi, che possono lavorare come dipendenti, indipendenti o anche in forma mista. Nel campione degli intervistati, la quota di quanti si dichiarano "esclusivamente dipendenti" raggiunge quasi il 24%; i dipendenti con Partita Iva rappresentano il 3,6% mentre la restante quota è costituita dai liberi professionisti. Sono le donne a risultare di più nel lavoro dipendente: 27% vs 18%.

Venendo ai tempi di esercizio della professione, il 16,5% lavora da più di 30 anni, cioè da un periodo anteriore al 1992; il 21,9% dei professionisti ha iniziato la propria attività tra il 1993 e il 2002; il 29,1% tra il 2003 e il 2012; infine il 32,5% ha iniziato la propria attività solo dopo il 2013.

Figura 3.4
PERIODO DI INIZIO DELL'ATTIVITÀ CON PARTITA IVA - CONFRONTO PER GENERE. Valori percentuali

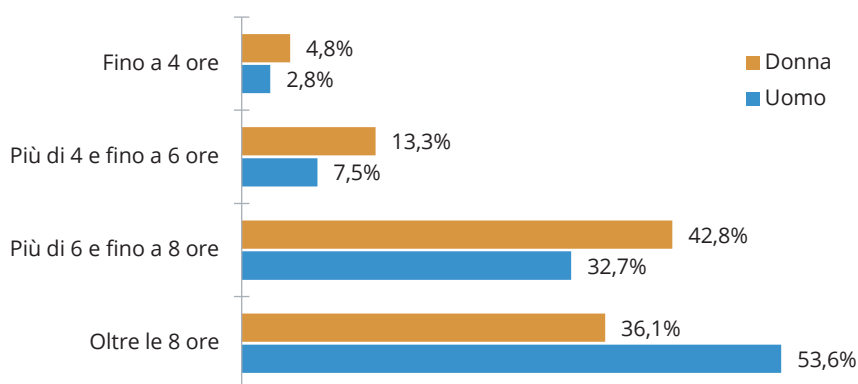


L'incremento sostanziale del peso delle rispondenti che hanno iniziato nei due ultimi decenni potrebbe indicare la crescita della presenza femminile, avvenuta solo di recente, a seguito anche dell'accesso massiccio all'università, che come sappiamo è ben più alto di quello maschile.

Se il mondo delle libere professioni è quindi ormai abitato da molte più donne rispetto al passato, si notano ancora profonde differenze in termini di tempo di lavoro e retribuzioni.

Spostando infatti l'attenzione sull'intensità di lavoro giornaliero, mentre nella fascia più bassa (fino alle sei ore) non si osservano scostamenti rilevanti tra uomini e donne, negli intervalli successivi questo scarto si fa decisamente marcato, facendo pensare a differenti strategie conciliative. Mentre infatti la fascia superiore (oltre le otto ore) è presidiata con larga prevalenza dagli uomini (53,6% vs 36,1% delle donne), quelle intermedie (che verosimilmente chiamano in causa la presenza di altri impegni familiari) vedono la maggioranza di donne: cinque punti percentuali in più in quella "4-6 ore" e dieci punti percentuali in più per quella "6-8 ore".

Figura 3.5
ORE DI LAVORO LAVORATE IN MEDIA AL GIORNO - CONFRONTO PER GENERE. Valori percentuali. Non sono rappresentate le non risposte

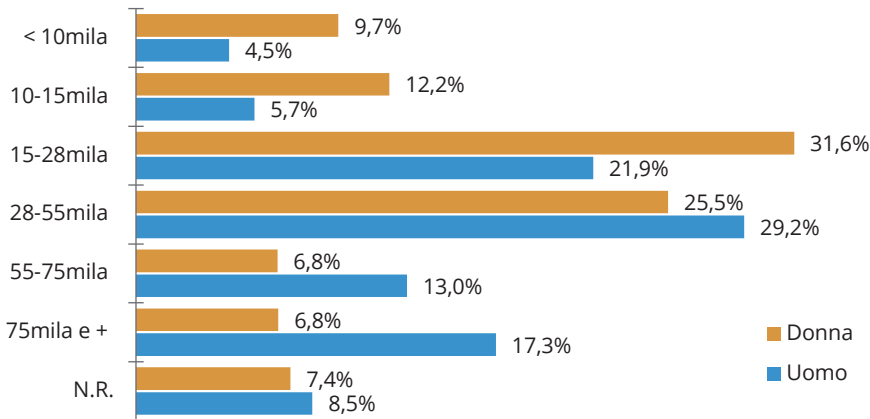


Anche le dichiarazioni relative alla fascia di reddito conseguita annualmente ripropongono un divario di genere: le professioniste prevalgono in quelle più basse, mentre sono gli uomini ad avere i redditi maggiori.

La presenza femminile risulta maggiore di quasi dieci punti nella fascia 15mila-28mila (31,6% vs 21,9%), molto vicina in quella 28mila-55mila e si distanzia nuovamente da quella maschile (per il verso opposto) nelle fasce di reddito superiori (di oltre undici punti percentuali nella fascia 75mila e più). Sia pure in termini non del tutto sovrapponibili, le distanze di genere si mantengono anche isolando la classe d'età più giovane: tra i rispondenti con "meno di 35 anni", infatti, le donne sono più presenti nella fascia "fino a 10mila euro"

(14,5% vs 6,4% degli uomini) e in quella successiva (22,3% vs 15,9%), mentre la maggiore presenza maschile si nota soprattutto nella fascia 28mila-55mila (21% vs 14,1% delle donne). Nella fascia d'età successiva (35-49 anni), la forbice tra uomini e donne si mantiene a favore degli uomini (presenti nel 15,7% dei casi) nel *range* 55mila-75mila (contro il 6,4% delle donne) e in quello superiore (11,1%, contro il 5,5% delle donne).

Figura 3.6
FASCE DI REDDITO LORDO IN EURO DICHIARATE - CONFRONTO PER GENERE. Valori percentuali



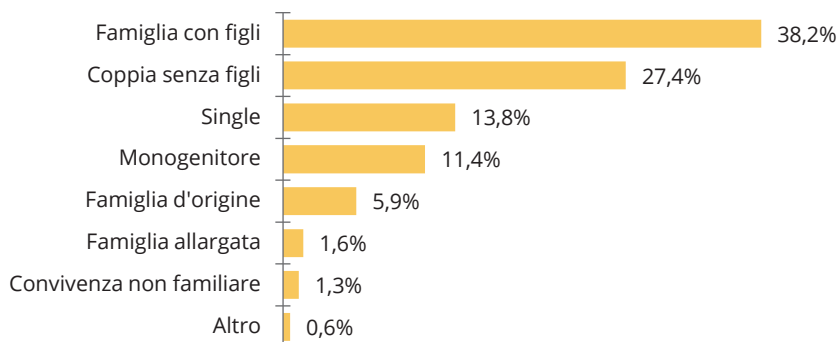
L'analisi dei partecipanti al questionario si completa con il quadro delle caratteristiche del nucleo familiare d'appartenenza, per specificare meglio eventuali carichi di cura che si aggiungono a quelli professionali.

Oltre due terzi dei rispondenti risulta coniugato, con una attesa prevalenza tra coloro che hanno almeno 35 anni. In linea con le tendenze demografiche degli ultimi anni, che hanno visto una progressiva riduzione delle strutture familiari e una quota crescente di famiglie senza figli, anche nel campione dei soggetti intervistati si rilevano i fenomeni in atto. Prevale la famiglia con figli (38,2%), ma le coppie senza figli raggiungono il 27,4% e quelle unipersonali il 13,8%.

Considerando le famiglie con figli, poi, è largamente maggioritaria quella del figlio unico e, a breve distanza, dei due figli, mentre le famiglie con tre o più figli sono una minoranza. Le stesse tendenze si notano isolando la quota di famiglie con figli minori.

La quota di bambini in età scolare (29,5%) e prescolare (13,9%) è in sintonia con il calo demografico che negli ultimi anni ha assunto, nel nostro Paese, un tratto emergenziale.

Figura 3.7
 COMPOSIZIONE FAMILIARE DEI RISPONDENTI. Valori percentuali



Rispetto alla presenza di eventuali familiari non autosufficienti, ben il 20% attesta la presenza di persone con forme di disabilità, soprattutto anziane. Un importante scostamento per genere si nota anche per quel che riguarda la cura di “familiari anziani con disabilità/non autosufficienti”: il relativo valore percentuale, qui, sale fino al 16,8% tra le donne (contro l’11,3% tra gli uomini).

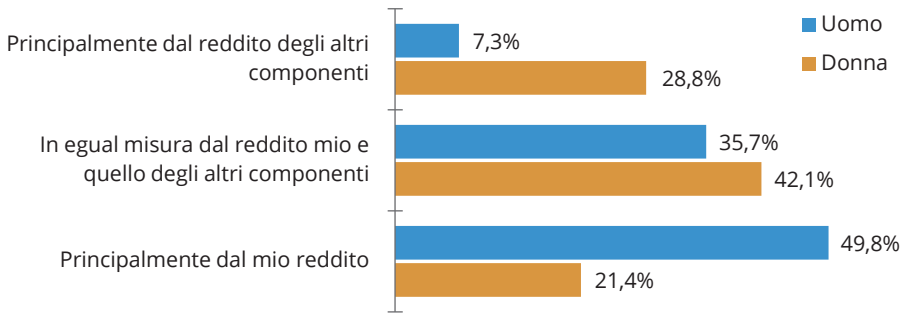
In tema di redditi familiari, abbiamo richiesto di specificare il contributo dei principali componenti.

Come noto, il nostro Paese non ha ancora raggiunto un compiuto modello a “doppia partecipazione” nel mercato del lavoro, che veda la componente femminile solidamente inserita nel sistema d’impiego e in grado perciò di fornire tutto il contributo possibile in tema di prodotto interno lordo e di valore aggiunto. Non solo, ma, anche quando esistente, il modello a doppia partecipazione può accompagnarsi al fenomeno del lavoro povero.

Se isoliamo la quota del contributo “simmetrico” al reddito familiare (contributo proprio e degli altri componenti), essa raggiunge il 40%. La maggior parte dei rispondenti, tuttavia, si divide tra coloro che dichiarano come il reddito familiare provenga principalmente dal proprio reddito (30,7%) o da quello degli altri componenti (21,7%).

Disaggregando per genere, si osserva come tra le donne prevalga la quota di quante dichiarano un contributo paritario al reddito familiare (42%). È ancora evidente però, la larga diffusione del modello *male breadwinner*. Considerando la modalità “principalmente dal mio reddito”, infatti, il valore da essa raggiunto tra gli uomini è pari al 49,8%, quasi trenta punti percentuali in più rispetto a quello attestato dalle donne (21,4%). Per contro, osservando quanti dichiarano una provenienza “principalmente dal reddito degli altri componenti”, essa raggiunge il 28,8% (contro il 7,3% degli uomini), riflettendo una posizione di maggior debolezza occupazionale aggregata delle donne facenti parte del campione raggiunto dall’indagine.

Figura 3.8
PRINCIPALE FONTE DI REDDITO FAMILIARE - CONFRONTO PER GENERE. Valori percentuali



3.2 Cura e conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro

Le informazioni che seguono provengono dalla sezione del questionario dedicata alle modalità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e ai servizi di welfare utilizzati.

L'indagine conferma l'immagine nota di un welfare "familistico" all'italiana, con ampie zone di copertura parziale o del tutto assente e, di conseguenza, con l'inevitabile sovraccarico che ciò comporta per le reti familiari. Anche se tale considerazione deve tenere in conto la distinzione tra i servizi universalistici offerti dallo Stato e quelli offerti dagli ordini, tuttavia, le differenze relative ai servizi offerti dagli ordini si stratificano comunque in un contesto già fortemente segnato dalle disuguaglianze.

Il primo elemento da sottolineare riguarda la percezione del tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro che viene considerata "abbastanza difficile" da quasi la metà dei rispondenti e "molto difficile" da un ulteriore quarto di essi. In seconda istanza, per entrambe le modalità i valori percentuali risultano più elevati tra le donne e in particolare proprio la modalità estrema "molto difficile". In questo senso si conferma il nodo della conciliazione come cruciale anche per i liberi professionisti e un maggior carico di esso sulle donne.

Trasversalmente le famiglie più colpite sono quelle con figli e/o con familiari non autosufficienti a carico. Tra i primi, la quota di chi ritiene "abbastanza" o "molto" difficile la conciliazione sale fino all'87,3% (contro il 70,1% degli altri rispondenti), mentre tra i secondi la quota giunge all'84,7%.

Figura 3.9
CONSIDERAZIONE SULLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO – CONFRONTO TRA GENERI. Valori percentuali

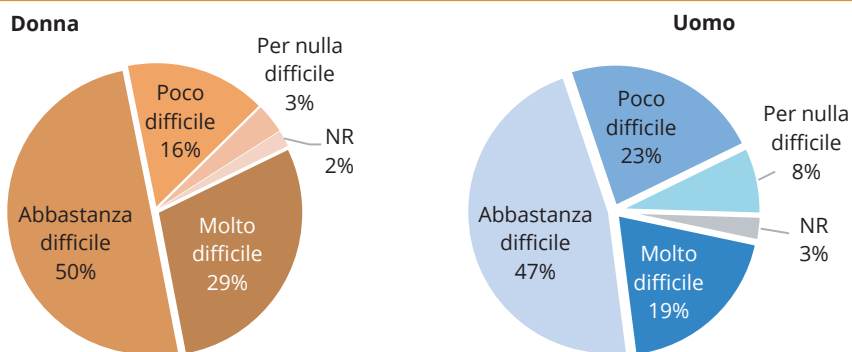
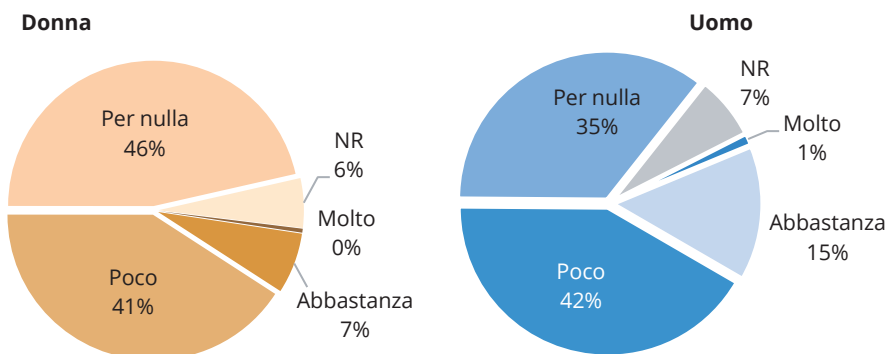


Figura 3.10
RITIENE SODDISFACENTE IL NOSTRO WELFARE NAZIONALE – CONFRONTO TRA GENERI. Valori percentuali



Sulla scorta delle analisi e delle riflessioni già effettuate, la restituzione degli intervistati sulla percezione di adeguatezza del *welfare* nazionale non può che avere coloriture negative: in media l'84% lo ritiene "per nulla" o "poco" soddisfacente, con un maggior pessimismo, ancora una volta, espresso dalle donne (87%).

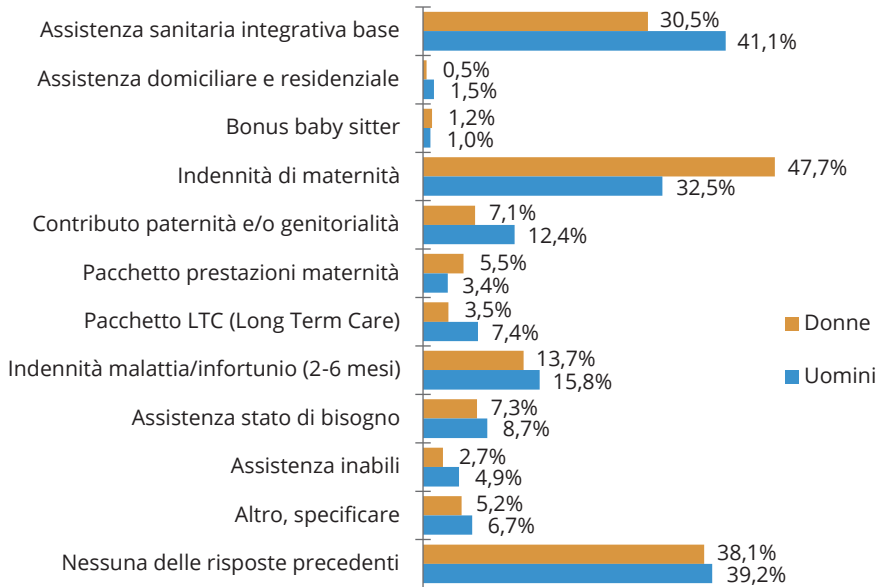
Tra i rispondenti con figli d'età inferiore ai 14 anni e con familiari non autosufficienti a carico, tali giudizi negativi crescono: nove rispondenti su dieci tra i primi e poco più di otto su dieci tra i secondi (85,7%) reputano "poco" o "per nulla" soddisfacente il welfare nazionale.

Se poi facciamo riferimento ai servizi offerti dai rispettivi ordini, collegi o associazioni di riferimento, notiamo che il 38,6% dei rispondenti si dichiara non coperto da nessuno di quelli indicati nella domanda, mentre le indennità di maternità e l'assistenza sanitaria integrativa di base sono quelli più citati da professioniste e professionisti²⁴.

²⁴ Ai fini di interventi concreti, può essere utile evidenziare anche quale sia la differenza tra i diversi settori: più specificatamente, la percentuale di risposte relative a nessuna copertura cresce considerevolmente nell'area socio-sanitaria (58%) e in quella di servizi alle imprese ed altri servizi (48%).

Figura 3.11

SERVIZI OFFERTI DA ORDINI, COLLEGI, ASSOCIAZIONI PER LA CONCILIAZIONE VITA -LAVORO - CONFRONTO PER GENERE. Valori percentuali - risposta multipla

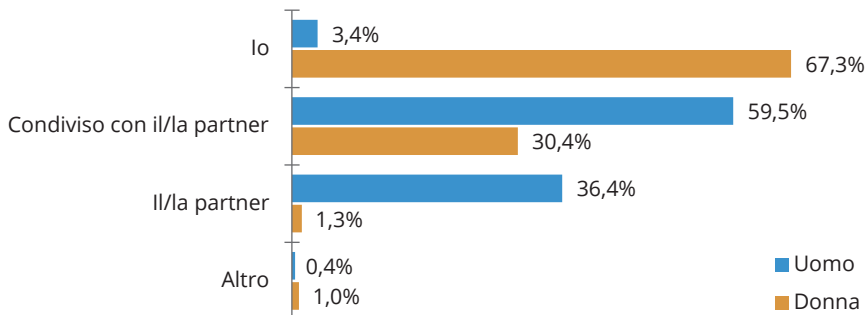


Perché dunque, a parità di professione, le donne risultano più scontente e pessimiste?

Per rispondere a tale domanda, è necessario prendere in considerazione l'organizzazione della cura dei figli. Solo il 3,4% degli uomini si dichiara principale responsabile, contro il 67,4% delle donne; ma anche guardando alla modalità "condivisa", la quota di uomini che parla di condivisione appare di 30 punti percentuali più alta rispetto a quanto dichiarato dalle donne. Il 36% dei padri, inoltre, delega alle madri i compiti di cura.

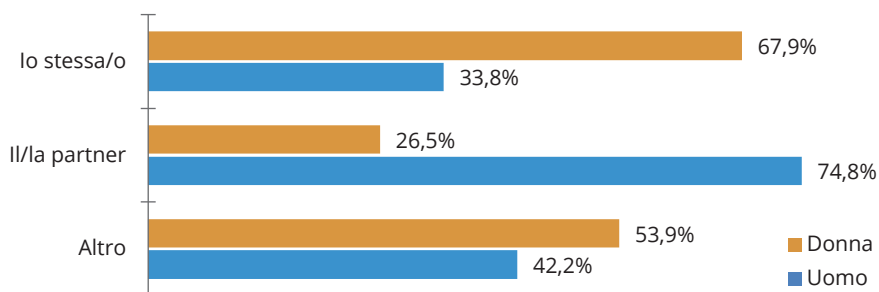
Figura 3.12

A CHI È AFFIDATA L'ORGANIZZAZIONE DELLA GESTIONE ABITUALE DEI FIGLI PER GENERE. Valori percentuali



Tale quadro si sostanzia ulteriormente se ci si concentra sul tempo passato effettivamente con i figli fuori dall'orario scolastico o in casi imprevisti. Emerge con chiarezza l'ampio utilizzo delle cosiddette reti parentali corte (soprattutto i nonni), che in casi normali coprono l'assenza di servizi esterni durante le ben più ampie giornate lavorative dei genitori, ma anche le stesse madri che in molti casi stanno con i figli nelle ore post-scolastiche. Ciò vale per le professioniste (68%) ma anche per le partner dei professionisti (75%).

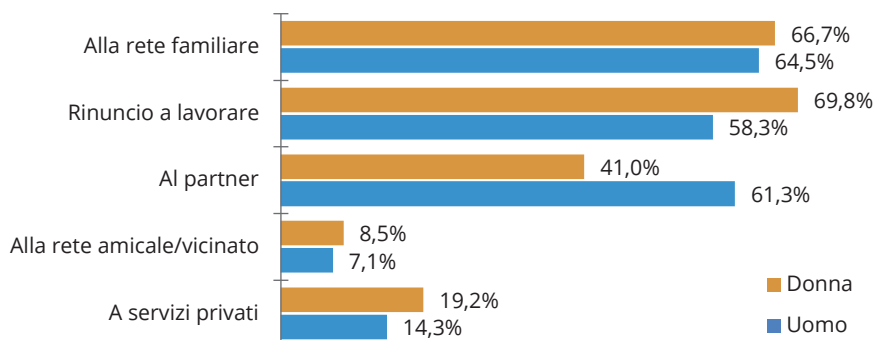
Figura 3.13
CHI STA CON I FIGLI DOPO SCUOLA DURANTE LA SETTIMANA PER GENERE. Valori percentuali - risposta multipla



Nel caso di imprevisti, chi rimane con i figli è più spesso la madre, che rinuncia a lavorare nel 70% delle risposte, contro il 58% dei padri, laddove non sia possibile appoggiarsi alla rete familiare, comunque molto utilizzata. In generale, è più di frequente il professionista uomo ad affidarsi alla partner, potendo così concentrarsi sulla propria attività lavorativa.

Anche in caso di imprevisti, inoltre, la situazione delle professioniste con figli d'età inferiore ai 14 anni e/o con familiari non autosufficienti rivela un esacerbarsi del carico di cura rispetto a quello registrato dalla più ampia componente femminile.

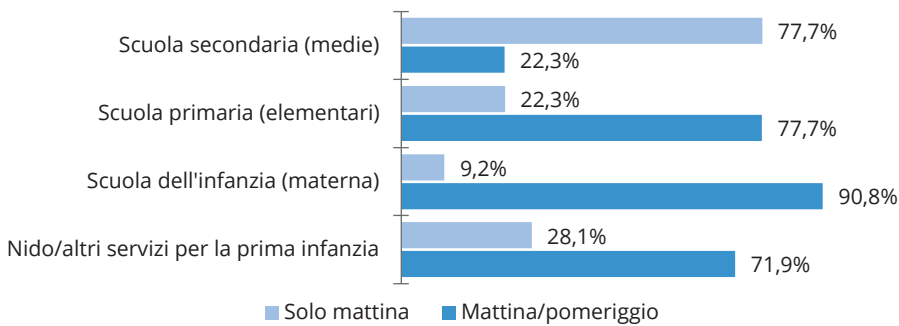
Figura 3.14
A CHI SI APPOGGIA IN CASO DI IMPREVISTI PER GENERE. Valori percentuali - risposta multipla



Una zona di particolare fragilità si evidenzia per la situazione dei separati/divorziati. Nella gestione dei figli durante la settimana, infatti, la differenza di genere è particolarmente evidente, visto che la modalità “solo lei” raggiunge il 65,3%, rispetto all’1,4% del “solo lui”.

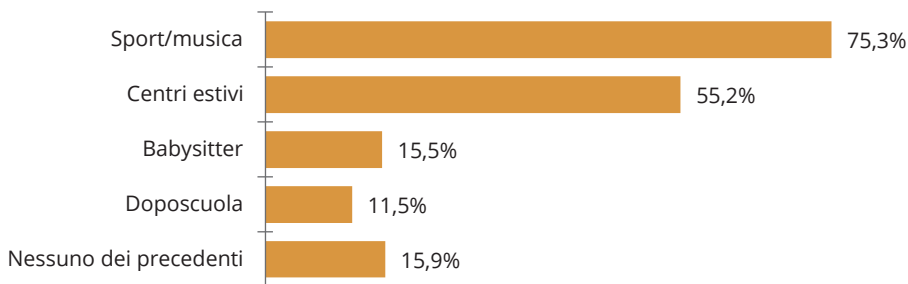
I riflessi della conciliazione “difficile” emergono anche in relazione alla tipologia dei servizi offerti. Incrociando, per esempio, le fasce di utilizzo per le fasce d’età dei figli²⁵, il tempo pieno (mattina e pomeriggio) è utilizzato dalla maggior parte dei rispondenti per tutti i gradi scolastici in cui esso è più disponibile (nido, infanzia, primaria).

Figura 3.15
ORARIO PREVALENTE DEI SERVIZI SCOLASTICI UTILIZZATI PER I FIGLI MINORI. Valori percentuali – risposta multipla



Un'altra angolatura per guardare ai “bricolage conciliativi” è quella degli ulteriori servizi che i rispondenti attivano per i figli minori. Si tratta soprattutto di “sport/musica” (75,3%) e di centri estivi (55,2%), ma quel che più conta è che si tratta di servizi offerti per lo più privatamente.

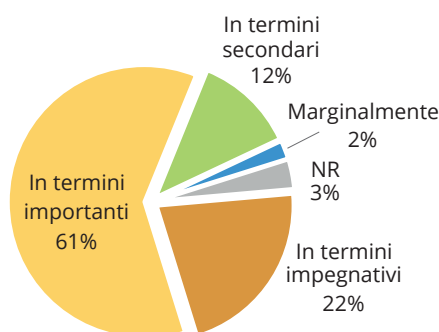
Figura 3.16
ALTRI SERVIZI UTILIZZATI PER I FIGLI MINORI. Valori percentuali – risposta multipla



²⁵ La fascia d’età dei figli è stata considerata in base alla presenza di almeno un figlio in ognuna delle fasce d’età; i gruppi pertanto non sono esclusivi, nel senso che un rispondente può ricadere in più di un gruppo.

È in linea con quanto descritto l'andamento della distribuzione restituita dalla domanda sull'impiego del *budget* familiare per affrontare le spese per i figli. Il peso è definito come "importante" nel 61% dei casi e impegnativo per un ulteriore 21,6%. Ancora una volta, concentrare l'attenzione sulle "isole" di maggiore sovraccarico consente di evidenziare dove la conciliazione si faccia più critica. Tra i rispondenti con familiari in condizione di non autosufficienza, la modalità "in termini impegnativi" sale fino al 29%, mentre in questo caso non si ravvisano grandi differenze nel confronto tra i rispondenti con figli al di sotto o al di sopra dei 14 anni.

Figura 3.17
INCIDENZA DELLE SPESE PER I FIGLI SUL BUDGET FAMILIARE. Valori percentuali

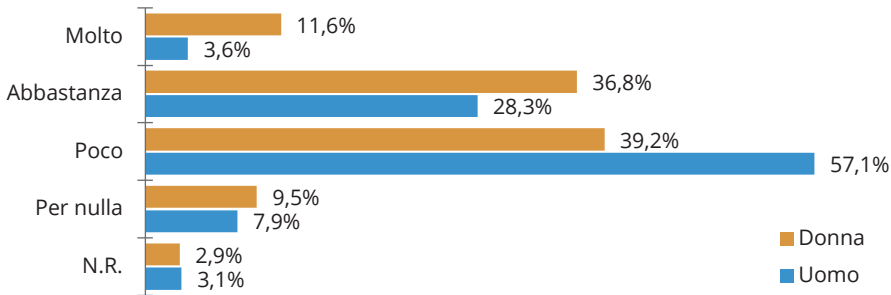


L'incidenza delle spese per i figli sul *budget* familiare si rivela ancora più distintamente incrociando il dato per l'età dei figli (si considerano in questo caso fasce d'età basate sulla classe d'età media dei figli). Considerando chi dichiara un figlio o due figli (laddove, cioè, vengono raggiunte le numerosità maggiori) sono soprattutto i figli nella fascia d'età 0-2 e quelli nella fascia 3-5 ad avere il maggiore impatto sul *budget* familiare. Sommando i valori delle modalità "in termini importanti" e "in termini impegnativi", essi raggiungono un valore cumulato pari al 79,2% e all' 81,8% nel caso di un figlio, mentre nel caso di due figli (e considerando l'età media degli stessi) i valori salgono rispettivamente pari all'82,9% e al 91,3%.

Il maggior peso della cura si concretizza con un minor tempo da dedicare al lavoro.

Quasi la metà dei rispondenti dichiara di aver rinunciato a lavorare "molto" o "abbastanza" per stare con i figli, ma con un apporto diverso tra i generi al dato aggregato.

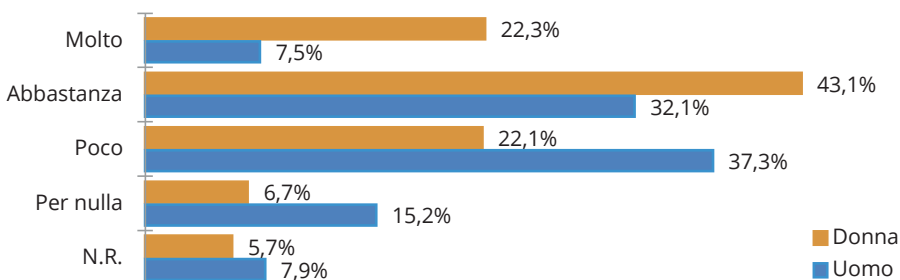
Figura 3.18
QUANTO RINUNCIA AL LAVORO PER STARE CON I FIGLI – CONFRONTO PER GENERE.
Valori percentuali



Per la modalità “molto”, il valore percentuale raggiunge l’11,6% tra le donne (contro il 3,6% degli uomini) e il 36,8% per quella abbastanza (vs 28,3% degli uomini). Sono soprattutto le donne con figli non autosufficienti a sottolineare ancora più chiaramente le difficoltà. In questo caso, la modalità “molto” sale fino al 23,4% (rispetto al 10,9% delle donne che non dichiarano figli in condizione di non autosufficienza), mentre il rispettivo valore percentuale sale dal 3,9% al 17,8% per quanto concerne la differenza tra le donne con figli d’età superiore ai 14 anni rispetto a quelle con figli d’età inferiore ai 14 anni.

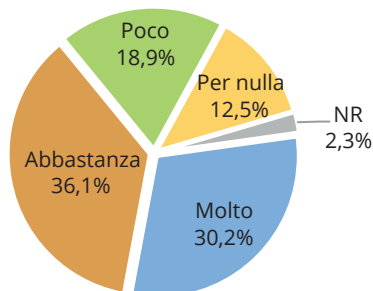
Il dover assicurare costantemente una presenza fisica nella cura dei figli e della famiglia ha ovvie ricadute sul tempo da dedicare al lavoro, che ne esce penalizzato. Alla domanda relativa al *trade off* tra cura e lavoro, il divario di genere emerge di nuovo con forza. Il margine tra le risposte dei professionisti e delle professioniste è sempre elevato, in particolare in corrispondenza della modalità “molto penalizzato/a” (22,3% per le donne contro 7,5% per gli uomini). Una volta di più, impressiona la situazione delle donne con figli d’età inferiore ai 14 anni e quella delle donne con familiari disabili a carico. In questo caso, la modalità “molto” sale fino al 30% per le prime (contro il 19,2% di quelle che non dichiarano figli più piccoli) e al 37,5% di quelle con figli in situazione di non autosufficienza.

Figura 3.19
QUANTO È STATO/A PENALIZZATO/A PER LA CURA DELLA FAMIGLIA – CONFRONTO PER GENERE. Valori percentuali



A sintesi di quanto detto poco sopra, è rilevante considerare alcuni dati riguardanti le professioniste madri del campione, che costituiscono il 35% degli intervistati totali. In primo luogo, emerge il condizionamento delle scelte di maternità in ragione delle scelte professionali: sommando i valori percentuali delle modalità “molto” e “abbastanza” si raggiunge quasi il 70% di risposte.

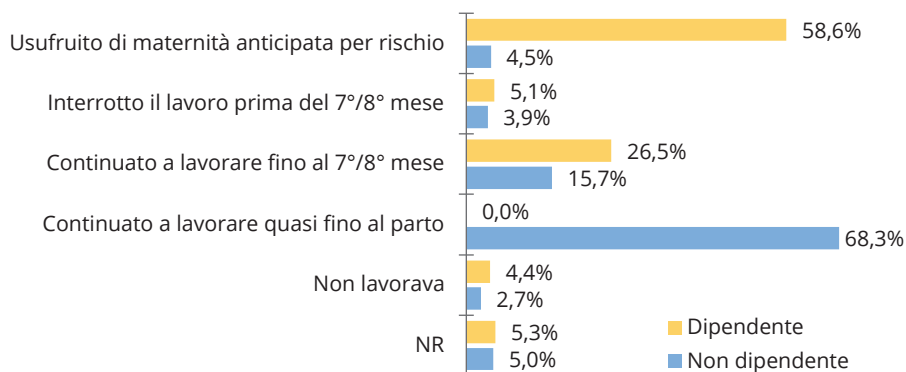
Figura 3.20
QUANTO SONO STATE CONDIZIONATE LE SCELTE DI MATERNITÀ DALLA PROFESSIONE.
Valori percentuali - Solo madri



La disaggregazione per tipologia d’impiego fornisce poi ulteriore portata interpretativa al dato.

Mentre le madri dipendenti si caratterizzano per aver usufruito di “maternità anticipata per rischio” nel 58,6% dei casi e – in subordine – per aver continuato a lavorare fino al 7°/8° mese, quelle “indipendenti” per aver continuato a lavorare fino al parto. A ben vedere, si tratta di una ulteriore forma di segmentazione del mercato del lavoro, che possiede numerose forme di disuguaglianza interna; in questo caso essa è interna a una componente già “debole”, come quella femminile.

Figura 3.21
COMPORTAMENTO DURANTE LA GRAVIDANZA: CONFRONTO TRA MADRI DIPENDENTI E NON. Valori percentuali



Mentre le madri non dipendenti che hanno usufruito di un'indennità per maternità sono poco più del 50%, lasciando un'ampia area scoperta, quelle dipendenti hanno usufruito in larga prevalenza del congedo obbligatorio e di diverse modulazioni di quello facoltativo.

Figura 3.22
MADRI NON DIPENDENTI: INDENNITÀ DURANTE LA GRAVIDANZA. Valori percentuali

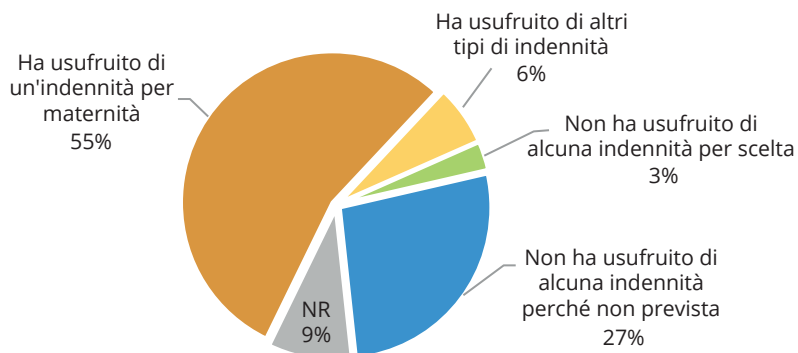
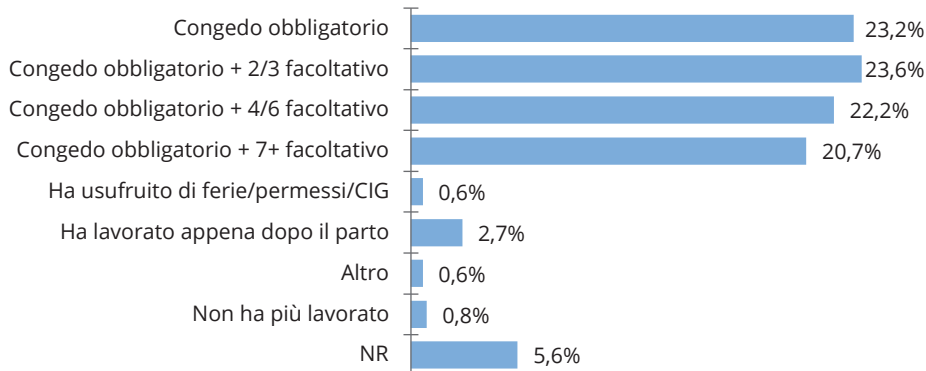
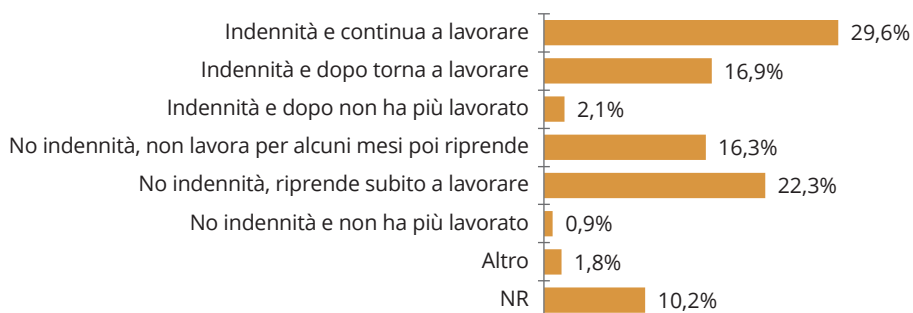


Figura 3.23
MADRI DIPENDENTI: LE SCELTE DOPO LA GRAVIDANZA. Valori percentuali



I diversi *pattern* tra le due componenti si confermano anche per le scelte post-gravidanza. Le madri non dipendenti, pur in presenza di un'indennità, in maggioranza hanno continuato a lavorare.

Figura 3.24
MADRI NON DIPENDENTI: LE SCELTE DOPO LA GRAVIDANZA. Valori percentuali



3.3 I risultati dell'indagine in sintesi

I risultati del questionario somministrato alle professioniste e ai professionisti toscani mostrano l'importanza di adottare una prospettiva di genere per monitorare gli andamenti anche di questo settore dell'occupazione e appaiono in linea con le principali considerazioni relative ai maggiori ostacoli incontrati dalle donne nel mercato del lavoro.

L'analisi del profilo dei partecipanti all'indagine conferma l'esistenza di una segregazione orizzontale tra professionisti e professioniste, laddove queste ultime risultano prevalenti nelle attività sanitarie e sociali e poco diffuse in quelle tecniche e tecnologiche. Il numero di donne nel mondo delle libere professioni è certamente aumentato negli ultimi decenni, anche se tra le intervistate la quota dipendenti appare alta, probabilmente per le maggiori garanzie e la regolarità oraria che i contratti di lavoro dipendente assicurano.

Le professioniste lavorano un numero minore di ore al giorno rispetto ai colleghi, e si collocano nelle fasce di reddito più basse, anche se il 41% delle intervistate dichiara di contribuire al reddito familiare in egual misura rispetto al partner.

Il principale "ostacolo" al lavoro rimane per le donne la gestione organizzativa e pratica delle attività di cura all'interno della famiglia, siano esse legate ai figli o ad altri familiari non autosufficienti.

Tra gli intervistati, il 38% vive in famiglia con i propri figli, e l'11% è rappresentato da famiglie monogenitoriali, con capofamiglia in prevalenza donna: la questione della conciliazione vita - lavoro appare quindi determinante.

Anche nello spaccato analizzato, l'organizzazione della cura è affidata prevalentemente alle donne e dalle risposte emerge una discrepanza nota: i padri parlano più spesso di condivisione, mentre per le madri quasi sempre la gestione dei figli è affidata a loro stesse. In caso di imprevisti, ci si appoggia alla rete familiare per stare

con i figli, oppure si rinuncia al lavoro: la donna lo fa di più (70%). Il 61% dei professionisti uomini si affida invece alla partner, contro il 41% delle professioniste.

Il maggior peso della cura si concretizza in un minor tempo dedicato al lavoro. Quasi la metà dei rispondenti dichiara di aver rinunciato a lavorare "molto" o "abbastanza" per stare con i figli, ma con un apporto diverso tra i generi al dato aggregato: il 48% delle donne contro il 22% degli uomini.

Così, il 23% delle professioniste si definisce molto penalizzata sul lavoro a causa dei bisogni di cura della famiglia, rispetto al 7,5% degli uomini. Le professioniste madri dichiarano che le proprie scelte di maternità sono state condizionate da quelle professionali: sommando i valori percentuali delle modalità "molto" e "abbastanza" si raggiunge quasi il 70% di risposte.

Nella gestione della gravidanza e dei mesi successivi, emerge una differenza tra dipendenti e indipendenti: queste ultime continuano a lavorare finché possono e rientrano il prima possibile, ma in vari casi devono ridurre le ore di lavoro, a detrimento delle proprie entrate, mentre le lavoratrici dipendenti risultano maggiormente garantite da questo punto di vista.

I servizi forniti dal welfare nazionale sono ritenuti poco o per nulla adeguati dall'87% delle donne e dal 78% degli uomini, mentre il 38% dei rispondenti dichiara di non avere diritto a nessun servizio come iscritto a un ordine o collegio.

Per organizzare la gestione dei figli si ricorre spesso a servizi a pagamento (sport, musica, centri estivi), poiché gli orari scolastici non coprono a sufficienza. Più spesso ci si appoggia, se esistente, alla rete familiare, altrimenti si penalizza il tempo di lavoro.

L'indagine restituisce la presenza di uno spazio d'azione importante a supporto delle professioniste, per contribuire a colmare un *gap* di genere ancora evidente, che costringe le donne a scegliere tra famiglia e lavoro.

Nella prospettiva delle politiche, quest'ultimo aspetto implica necessariamente un *focus* sulla condivisione degli oneri di conciliazione, perché la cura si concretizza oggi come un carico ulteriore per le lavoratrici, penalizzandole nel mercato del lavoro, con conseguenze negative sui redditi e, quindi, sull'autonomia e sull'indipendenza delle donne stesse.

Il Rapporto 2023 sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana, giunto alla settima edizione, offre una ricostruzione delle disuguaglianze interne all'universo femminile, concentrando l'attenzione sulla partecipazione al mercato del lavoro e sulla situazione economica delle donne toscane.

Dopo una prima ricognizione dei principali nodi strutturali delle disuguaglianze uomo/donna in Toscana, il rapporto si focalizza sulle specificità interne al mondo delle donne, a partire dall'intersezione della variabile di genere con altri indicatori socio-demografici, come la classe d'età, il livello di istruzione, la nazionalità, il lavoro di cura. Questa ricostruzione ribadisce alcuni risultati noti, tra cui la trasformazione generazionale avvenuta nella parabola della partecipazione femminile al mercato del lavoro, le maggiori difficoltà delle giovani e dei giovani, il vantaggio delle lavoratrici laureate, la fragilità delle donne straniere (pur con differenze significative legate al paese di provenienza), il peso del lavoro di cura non retribuito, ancora concentrato sulle spalle delle donne.

Per meglio analizzare le disuguaglianze salariali tra uomini e donne e tra le donne, il rapporto presenta poi un approfondimento sulle classi di reddito, applicando una prospettiva di genere alla questione della polarizzazione. La polarizzazione è un fenomeno tipico delle attuali società occidentali, che vede una diminuzione dei gruppi di reddito mediani a vantaggio di un aumento di quelli estremi (a più alti e bassi reddito e qualificazione). Nell'ultimo decennio la quota di donne in professioni qualificate (soprattutto nella scuola e nella sanità) è molto aumentata, mentre tra gli uomini è cresciuta la presenza in professioni a bassa qualifica. Tale dato non si rispecchia però proporzionalmente sui salari, rispetto ai quali si osserva solo una lieve diminuzione del gap di genere, favorito dal peggioramento delle condizioni retributive medie maschili.

Infine, per esemplificare la questione della difficile conciliazione tra tempi di cura e tempi di lavoro che ancora ricade sulle spalle delle donne, nel rapporto si presentano i risultati di un'indagine diretta rivolta all'universo delle professioniste e dei professionisti operanti in Toscana, e realizzata con la collaborazione della Commissione regionale dei Soggetti Professionali e il finanziamento del Fondo Sociale Europeo. L'indagine approfondisce aspetti quali le condizioni di lavoro delle professioniste e dei professionisti toscani, il livello di tutele e i servizi offerti, oltre ai meccanismi di conciliazione tra vita professionale e vita familiare messi in atto nella vita quotidiana, rivelando le difficoltà legate a questo specifico contesto lavorativo e l'elevata domanda di servizi.

Natalia Faraoni è ricercatrice all'IRPET, dove si occupa principalmente di analisi del mercato del lavoro e delle imprese. Da qualche anno è curatrice dei Rapporti sulla Condizione economica e lavorativa delle donne.

Donatella Marinari è ricercatrice all'IRPET con specializzazione statistica. Si occupa di mercato del lavoro in Toscana, nelle sue caratteristiche strutturali e negli andamenti congiunturali, di analisi dei settori produttivi e dei territori regionali e di demografia della popolazione toscana.

ISBN 0978-88-7040-158-5

www.regione.toscana.it