



Raccolta dati sull'occupazione femminile Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Occupazione femminile: il confronto europeo

Prendendo come riferimento la fascia di età lavorativa 15-64 anni per il **2021** si nota come la media europea (27 paesi) si attesti al **63,4%** di donne occupate, con un tasso di occupazione femminile che supera il 70% in Svezia (73%), Danimarca (72,5%), Germania (72,2%) e Finlandia (71,7%), mentre invece in Francia si attesta al 64%, in Spagna 57,9% L'Italia registra un tasso di occupazione inferiore di 14 punti percentuali rispetto alla media: **solo il 49,4%**.

Andamento negli anni dell'occupazione femminile in Italia

In Italia dal 2013 al 2019 c'è stata una crescita costante delle donne occupate, passando da un tasso di occupazione del 46,5% al 50,1%, un andamento quindi positivo che mostra dati ampiamente in recupero rispetto alla fase pre-crisi del 2008 e rispetto agli anni più difficili della crisi stessa ma che, allo stesso tempo, distanzia ancora fortemente l'Italia dagli altri Paesi europei.

Nota negativa si è registrata con la contrazione tra il 2019 e il 2020 di 1,1 punti percentuali, connessa alla **pandemia**. A peggiorare la situazione infatti è stato anche il Covid-19, in cui ancora una volta le donne sono state le più colpite dalla crisi economica. Tantissime sono state, infatti, le donne che hanno perso il posto in caso di contratti precari o a termine.

Tuttavia, terminata la fase acuta della pandemia, il **tasso di disoccupazione** femminile nei 4 trimestri del 2021, si rileva in diminuzione dal primo al quarto trimestre: è passato dall'11,7% del primo trimestre al 9,9% del quarto trimestre.

Nel 2021 il tasso di occupazione femminile si attesta inferiore a quello maschile di 17,7 punti percentuali.

Il confronto tra le Regioni:

Osservando il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) nelle singole Regioni italiane per l'anno 2021, si evince che la Valle d'Aosta (63,2%) è la regione che registra la percentuale

più alta, seguita dal Trentino-Alto Adige (62,6%), Emilia-Romagna (61,6%), Friuli-Venezia Giulia (60,2%), Lombardia (59,5%), Toscana (59,2%), Piemonte (58,2%), Veneto (57,7%), Umbria (57,6%), Liguria (56,2%), Marche (56,1%), Lazio (52%). Sotto il 50% si trovano invece l'Abruzzo (46,7), la Sardegna (46,3) la Basilicata (40,2%), il Molise (non esiste), la Puglia (33,8%), la Calabria (30,5%). La Campania e la Sicilia sono le regioni con il più basso tasso di occupazione (29,1%).

In generale si rileva come siano le regioni del Sud a registrare percentuali più basse di occupazione femminile con picchi nei quali meno di un terzo delle donne tra i 15 e i 64 anni ha un impiego.

Per fasce di età

È interessante notare come cambi il tasso di occupazione per fasce di età (nel periodo di riferimento 2008-2020) e quanta divergenza sussista tutt'ora tra l'occupazione delle più giovani e delle più adulte.

Mentre il tasso di occupazione femminile della fascia di età 25-54 anni è stata caratterizzata da un'andamento abbastanza regolare nella forbice 52%-62%, si registra invece un andamento divergente tra le donne di età 15-24 e le donne di età 55-64: nel 2008 le prime registravano un tasso di occupazione del 19,2%, molto vicino al 23,9% delle seconde. Con il passare degli anni, la forbice si è allargata moltissimo, sicché nel 2020 le giovani 15-24 anni hanno ridotto il tasso di occupazione fino al 12,8%, mentre le donne di fascia di età 55-64 anni ne hanno registrato un grande incremento, fino ad arrivare nel 2020 al 44,6%.

Ciò in quanto la propensione al lavoro delle donne ha avuto grandissimo incremento negli anni '80-'90-2000, tale da poter osservare man mano sempre più generazioni di donne portare a compimento un percorso lavorativo fino all'età della pensione.

Al contempo, la forte scolarizzazione e l'accesso facilitato a percorsi di studio universitari — nonché una propensione al lavoro intellettuale a scapito dei “mestieri” — ha fatto sì che l'età in cui i giovani (maschi compresi) si affacciassero al mondo del lavoro si è spostata molto in avanti rispetto ai decenni precedenti.

Divario di genere

Secondo il *Global Gender Gap Report 2022*, vale a dire il rapporto globale sul divario di genere del 2022, pubblicato dal *World Economic Forum*, l'Italia si ferma al posto 63 su 146 paesi, prendendo in considerazione il divario di genere sulla base di quattro fattori: economia, istruzione, salute, politica. In più, considerando esclusivamente gli aspetti *economici* e di

opportunità, l'Italia si piazza solamente al posto 110. Un dato ancora più basso rispetto al 2012, quando l'Italia era al posto 101.

Un dato interessante è quello che riguarda la differenza del lavoro part-time tra maschi e femmine. La percentuale di occupate part-time sulla occupazione totale è nettamente superiore di quella maschile, come da sempre osservato nelle analisi statistiche. Nel 2021 l'occupazione part-time femminile, come percentuale dell'occupazione totale, è del 31,5% contro l'8,4% di quella maschile.

Analizzando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito non è possibile trattare il tema ignorando il ruolo che hanno i carichi di lavoro domestico e di cura, che ancora sono per la maggior parte svolti dalla componente femminile nei nuclei familiari. In particolare, prestando attenzione al tasso di occupazione femminile per fascia d'età e per numero di figli si rileva anzitutto che, per ogni classe d'età, un aumento del numero dei figli determina drammaticamente una diminuzione del tasso di occupazione. È la classe d'età 25-34 anni che in presenza di 2 figli o 3 e più figli riporta i più bassi tassi di occupazione.

Numero di figli	Tasso occupazione donne	Tasso occupazione uomini	Divario tasso di occupazione
	67%	75%	8 punti percentuali
1	72%	87%	15 punti percentuali
2	73%	91%	18 punti percentuali
3 o più	58%	85%	27 punti percentuali

Le donne tra i 25 e i 34 anni in presenza di un figlio hanno un tasso di occupazione pari al 49,9%, con 2 figli del 35,8% e con 3 e più figli il tasso si riduce al 21,5%. La presenza di 3 e più figli fa comunque registrare un tasso di occupazione pari al 53,1% per le donne tra i 45-54 anni.

Per ciò che riguarda invece la nuova nascita di **Partite Iva aperte da donne**, o imprese condotte da una maggioranza di componenti femminili, si riscontra un leggero aumento. Nel primo periodo del 2021 le imprese condotte da donne erano almeno 330.000, più di un quinto del tessuto imprenditoriale italiano. Sono dati che fanno ben sperare per una evoluzione dell'imprenditoria femminile anche futura. Va tenuto in considerazione che al momento, anche in Italia, ci sono diversi incentivi per favorire la nascita di imprese femminili, che comunque sul territorio sono la minoranza. Con questi incentivi l'obiettivo è quello di favorire la nascita di nuove imprese gestite in maggioranza da donne.

Prestando attenzione alla distribuzione percentuale dei **dirigenti** per sesso nelle singole regioni emerge immediatamente che in tutte le regioni la componente maschile è nettamente superiore di quella femminile. Le regioni che registrano le più alte percentuali di dirigenti donne sono: Sicilia (25,37%), Lazio (25,10%), Molise (24,81%), Basilicata (22,36%) e Lombardia (21,12%). Le regioni che invece hanno una maggiore presenza di dirigenti uomini sono: Trentino-Alto Adige (90,34%), Abruzzo (88,60%), Friuli-Venezia Giulia (88,02%), Umbria (87,68%) e Marche (87,08%).

Conciliazione vita lavoro

Quando si parla di conciliazione vita-lavoro si fa riferimento a un complesso di azioni sistemiche volte a armonizzare, nel quadro di un contesto e di un'organizzazione lavorativa, responsabilità professionali e esigenze private e familiari di collaboratori e collaboratrici, al fine di migliorare la qualità della vita dei lavoratori e aumentare la produttività.

Il bisogno di una migliore conciliabilità che bilanci la dimensione privata e professionale si impone anche in forza dei cambiamenti che investono l'offerta di forza lavoro, sempre più diversificata in termini di genere, età, formazione, e la famiglia. Siamo di fronte infatti a un mercato del lavoro sempre più popolato da madri, e genitori single e cresce il numero di donne e uomini con responsabilità di cura non più solo verso i figli, ma anche verso familiari anziani e non autosufficienti.

La direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, ha dato *incipit* alla normazione interna del **Decreto Conciliazione vita lavoro in materia di tutela dei lavoratori** per dare attuazione alla norma europea a garanzia della genitorialità, entrato in vigore il 13 agosto 2022.

Le misure volte a intervenire nella sfera occupazionale femminile, riguardano *congedi, indennità e smart working*.

Tra le novità per maternità e paternità, il Decreto Conciliazione vita lavoro all'articolo 2, introduce delle modifiche al D.lgs 151/2001 sulla fruizione del congedo parentale. In sostanza, aumenta da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del **congedo parentale**. È inoltre elevata da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo per garantire il sostegno ai nuclei familiari monoparentali. Si allunga anche il periodo coperto dall'indennità pari 30% della retribuzione spettante. I mesi di congedo parentale indennizzati salgono da 6 a 9, salvo i casi di nuclei familiari monoparentali in cui il termine massimo è stato elevato a 11 mesi o per figli disabili, per cui il limite è di 3 anni. Sarà poi l'INPS, in un documento di prassi ad hoc, a chiarire i dettagli sul funzionamento di tale misura.

Il Decreto Conciliazione vita lavoro prevede anche delle novità per lo *smart working*.

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in *smart working* sono tenuti a riconoscere delle *priorità* nell'accoglimento delle richieste. Si tratta di chi ha figli fino a 12 anni di età e, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità.

Il lavoratore, tra l'altro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione a tale norma è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e pertanto nulla.

Il Decreto Conciliazione vita lavoro estende tutele legate all'indennità di maternità anche alle **professioniste con cassa e alle lavoratrici autonome**. Nel testo voluto dal Ministero del Lavoro in attuazione delle direttive UE è stato esteso il diritto all'**indennità di maternità** in favore rispettivamente delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio. In precedenza, costoro hanno avuto diritto all'indennità di maternità dai 2 mesi antecedenti al parto ai 3 mesi successivi. Grazie alla norma in parola il diritto si estende invece anche agli eventuali **periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio** accertati dall'ASL. L'indennità per le professioniste è pari all'80% di cinque dodicesimi del reddito professionale denunciato. Le lavoratrici autonome invece, percepiscono l'80% della retribuzione minima giornaliera degli operai agricoli.