UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro

pon SPAO
SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

Gender Policies Report 2019

INAPP
PUBLIC POLICY INNOVATION

Il Rapporto è stato redatto in attuazione del PON SPAO, Obiettivo Tematico 8, Asse I, Priorità d'Investimento 8.i, Risultato Atteso RA 8.5, Azione 8.5.6, Ambito di attività 3

Struttura Lavoro e professioni – Responsabile: Marco Centra

Coordinamento del Rapporto: Valentina Cardinali

Autori e autrici dei contributi :

Valentina Cardinali (Introduzione, conclusioni, cap.1); Sergio Scicchitano e Salvatore Marsiglia (par. 1.1); Monya Ferritti (cap. 2); Marcella Pulino (cap. 3); Monica Esposito e Alessandro Rizzo (cap. 4); Cristina Di Giambattista (cap. 5)

INDICE

.

Introduzione	5
1. Il mercato del lavoro femminile a cinque anni dall'avvio della cd, "ripresa economica"	6
1.1 Le transizioni delle donne nel mercato del lavoro a seguito della maternità	31
2. *The W-GAP*: i differenziali tra donne nel mercato del lavoro	35
3. *Care burden* e partecipazione al mercato del lavoro: una sfida ancora irrisolta	52
4. Genere e povertà. Evidenze empiriche e sfide metodologiche	60
5. Una prospettiva di policy: la riclassificazione contabile delle spese dello Stato secondo una prospettiva di genere	71
Conclusioni	78
Bibliografia	80

Introduzione

L'anno 2019 rappresenta l'occasione per fare il punto su quale mercato del lavoro si stia configurando dopo la prima fase di crisi economica e la spinta recessiva, in particolare per la popolazione femminile. Posto convenzionalmente al 2014 l'avvio della cd. fase di ripresa economica, l'interrogativo da cui prende avvio il Rapporto riguarda quale siano le caratteristiche di questo quinquennio, se e in che modo la ripresa sia effettivamente un processo contraddistinto dall'ottimismo della definizione, o se ad una più attenta lettura di genere non porti con sé aspetti contraddittori, effetti non voluti, che sono tipici di fasi critiche e di un policy making non abituato al *gender assessment* ex ante.

Gli aspetti indagati riguardano le caratteristiche della partecipazione maschile e femminile in questo contesto: gli indicatori di partecipazione e non partecipazione, la struttura allocativa per settori e profili, il legame con le ore lavorate ed il tema del part time, il livello di precarietà dell'occupazione, l'incidenza della maternità e del *care burden* sulla partecipazione, i gender gap. E ancora caratteristiche, motivazioni e trend dell'inattività e della disoccupazione, sino a configurare la mappa della criticità del mercato del lavoro articolata per genere. Parallelamente, il Rapporto cerca di indagare come e se mutano anche le differenze all'interno delle stesse categorie di uomini e donne, perché variabili come territorio e classe di età possono spesso essere più dirompenti delle stesse categorie di genere.

Altro punto di riflessione è l'incidenza del *care burden,* vista sia sotto l'aspetto dei dati di partecipazione in relazione alla condizione di genitorialità e di supporto alla cura di anziani e/o bisognosi e sia in relazione ai dati di attuazione delle policies dei congedi. C'è un trend di miglioramento in questi indicatori lungo il periodo di ripresa economica? C'è un segnale possibile di più equa condivisione tra i generi di questo carico di cura?

In chiusura, il Rapporto presenta due suggestioni dirette in chiave di policy. La prima, relativa al legame tra genere e povertà. In ragione della costruzione sociale e culturale dei due generi e delle conseguenze in termini di disparità di opportunità e condizioni di vita, il genere comporta una serie di condizioni di svantaggio che moltiplicano e intensificano gli effetti già numerosi della povertà. Ma la consapevolezza istituzionale e la dotazione di strumentazioni di rilevazione e misurazione adeguate consentono di verificare nel tempo l'andamento di queste variabili? E la progettazione di policies di contrasto alla povertà ancora centrata sulla dimensione familiare non rischia di perder questa visione di genere?

Il secondo aspetto riguarda l'approfondimento degli aspetti tecnico operativi del gender budgeting, cd. policy madre di contrasto alle disparità di genere su base nazionale. La riflessione avviata già nel Gender Policies Report 2018, in questo ambito entra nel dettaglio di come è possibile classificare le spese dello Stato in relazione al genere e quindi di come una programmazione nazionale può "pensare" se stessa, le proprie attività ed il conseguente impegno finanziario in ottica di genere.

1. Il mercato del lavoro femminile in Italia a cinque anni dall'avvio dalla cd. "ripresa economica"

Posto il 2014, convenzionalmente, come anno di avvio della fase di "ripresa economica"[1] è possibile analizzare il mercato del lavoro in ottica di genere, per verificare cosa abbia determinato il quinquennio 2014-2018 in particolare per la componente femminile, stante le criticità strutturali relative alla quantità e qualità del suo modello di partecipazione[2].

I fattori che determinano le variazioni di un quadro quinquennale sono diversi e riguardano gli scenari macroeconomici, le politiche del lavoro e del welfare e non ultimo il quadro demografico.

Sotto questo ultimo aspetto, al 1 gennaio 2019 su una popolazione complessiva di 60.359.546 persone, 30.974.780 sono femmine (il 51%) e considerando solo la popolazione in età attiva su oltre 52 milioni di persone, 26.941 milioni (il 52 %) è composto da donne. La piramide delle età si compone per il 13% di giovani fino a 14 anni di età, per il 64 % di popolazione 15-64 anni e per il 23% di anziani di 65 anni e oltre. L'attenzione alla struttura demografica della popolazione in età attiva è particolarmente rilevante per l'analisi del quinquennio in questione, dal momento che è proprio dal 2014 che inizia a invertirsi il trend di crescita che aveva contraddistinto il quinquennio precedente (2008-2013). Il calo presenta caratteristiche diverse a seconda delle classi di età - in coerenza con il profilo di un paese come il nostro ad alto tasso di invecchiamento e bassa natalità e nello specifico: il decremento maggiore si registra tra i 35-44 anni (-439.000 maschi e -454.000 femmine), seguito dai 25-34 (-119.000 maschi e -183.000 femmine) quindi i 15-24 anni (-28.000 maschi e -85.000 femmine). Cresce invece la popolazione over 45: +128.000 maschi e +131.000 femmine tra i 45 e i 54 anni, +220.000 maschi e 256.000 femmine tra i 55 e i 64 e +74.000 uomini e +68.000 donne tra i 65 e 74. Al primo gennaio 2019, pertanto, la popolazione under 55 è composta da circa 10 milioni e 250 mila donne e 10 milioni e mezzo di uomini; quella over 55 di 12 milioni e 600 mila donne e 11 milioni e 800 uomini.

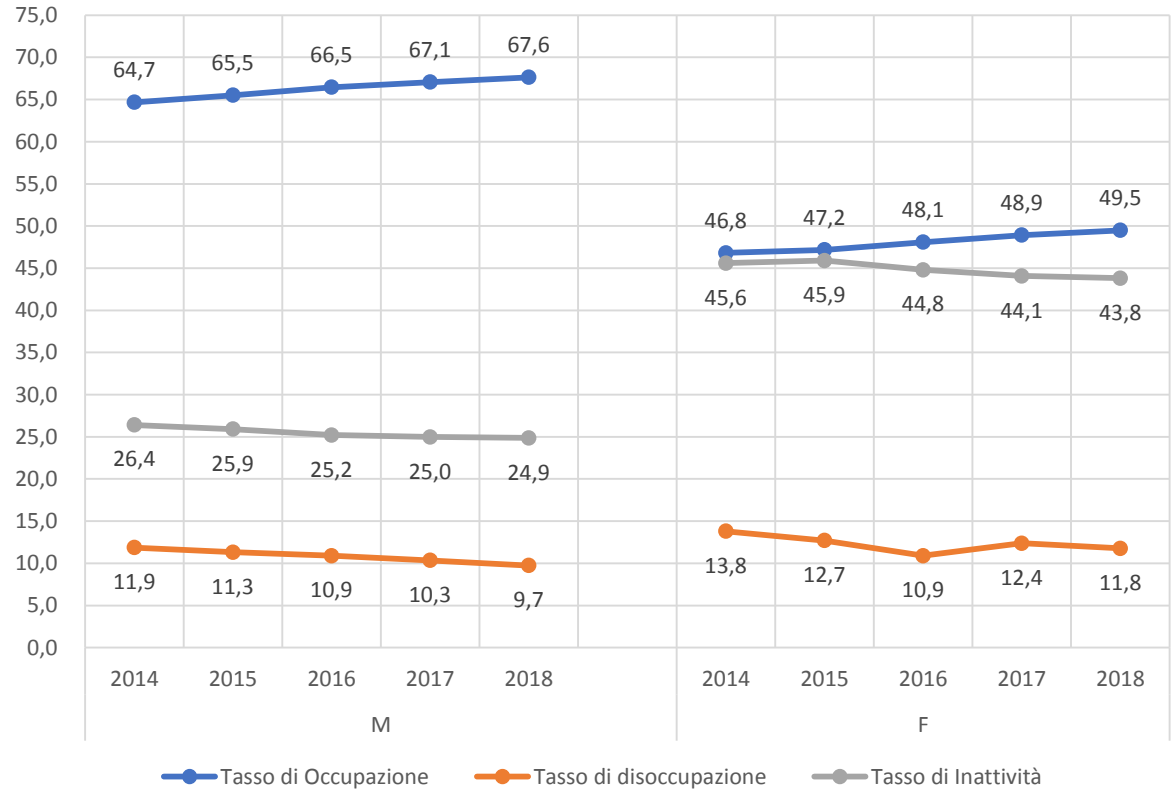
In questo quadro demografico, al 1 gennaio 2019 la quota di forze lavoro (comprensiva sia degli occupati che delle persone in cerca di occupazione) si attesta intorno ai 26 milioni di persone, di cui 11.072 (il 42,7%) composto di donne.

L'andamento dei tre principali indicatori descrittivi del mercato del lavoro per genere nel periodo in esame 2014-2018 è sinteticamente raffigurato nella fig.1.

[1] Istat, Rapporto sul mercato del lavoro 2017, 2018

[2] Cfr. Inapp Gender policies Report 2018

Fig. 1 Situazione riassuntiva indicatori mercato del lavoro per genere 2014-2018 (15-64 anni)- Italia



Istat 2019

Il dato di contesto che caratterizza il periodo della cd. ripresa economica registra un generale miglioramento degli indicatori relativi alla partecipazione al mercato del lavoro, traducibile sia in termini di innalzamento dei livelli occupazionali, sia come riduzione della quota di lavoro inattiva. Questo trend generale presenta diverse intensità su uomini e donne, restando tuttavia sempre nel solco delle differenze strutturali dei due modelli di partecipazione. Il **tasso di occupazione** maschile cresce progressivamente passando dal 64,7 % del 2014 al 67,6% del 2018, così come quello femminile passa dal 46,8% del 2014 al 49,5% del 2018. Resta tuttavia il consueto differenziale di genere tra i due indicatori ancorato al 18%.

Il **tasso di disoccupazione** decresce nel quinquennio per uomini e donne: dal 11,9% del 2014 al 9,7% del 2018 per gli uomini e dal 13,8% del 2014 al 11,8% per le donne. Ma nel primo caso, la diminuzione è lineare e segue in parallelo l'analogo decremento del tasso di inattività e l'aumento corrispondente del tasso di occupazione – secondo il modello di partecipazione maschile a cui non si applica lo schema della "trappola dell'inattività" tipicamente femminile. Nel secondo caso, quello relativo alla partecipazione femminile, il tasso di disoccupazione ha un andamento decrescente e lineare per i primi tre anni, quindi segna un rialzo nel 2017 per poi ridiscendere nel 2018, senza tuttavia tornare alla condizione ottimale registrata nel 2016. E' proprio dal 2016 che sembra mitigarsi il ruolo distorsivo esercitato dall'**inattività**. Ad una diminuzione della disoccupazione corrisponde un aumento dell'occupazione e un calo dell'inattività, ad un aumento della disoccupazione corrisponde comunque un calo dell'inattività (per le caratteristiche dell'inattività femminile nel quinquennio v. oltre). La valutazione sul 2016 come punto di modifica di alcuni indicatori implicitamente richiama l'impatto della prolungata politica di agevolazione contributiva per le nuove assunzioni definita con il Jobs Act.

a) L'Occupazione di uomini e donne

Al 2018 su 23.215 milioni di occupati in Italia, 13.447 sono uomini e 9.768 donne (il 42% del totale, una percentuale rimasta solidamente costante negli ultimi 5 anni) (v. tab.1) con un gap di genere corrispondente a 3678 unità di lavoro. La crescita in valori assoluti delle donne occupate rispetto al 2017 è di 95 mila unità contro le 97 mila degli uomini , a dimostrazione che pur crescendo entrambi gli aggregati in valore assoluto, il gap di genere resta pressoché identico. Gli uomini occupati crescono con un impulso maggiore a partire dal 2015-2016 anni degli esoneri contributivi di lungo periodo, le donne, invece, in modo più incisivo nel 2016-2017. In questa dinamica restano due le costanti: la differenza tra i due aggregati e conseguentemente l'incidenza delle occupate sul totale (42%).

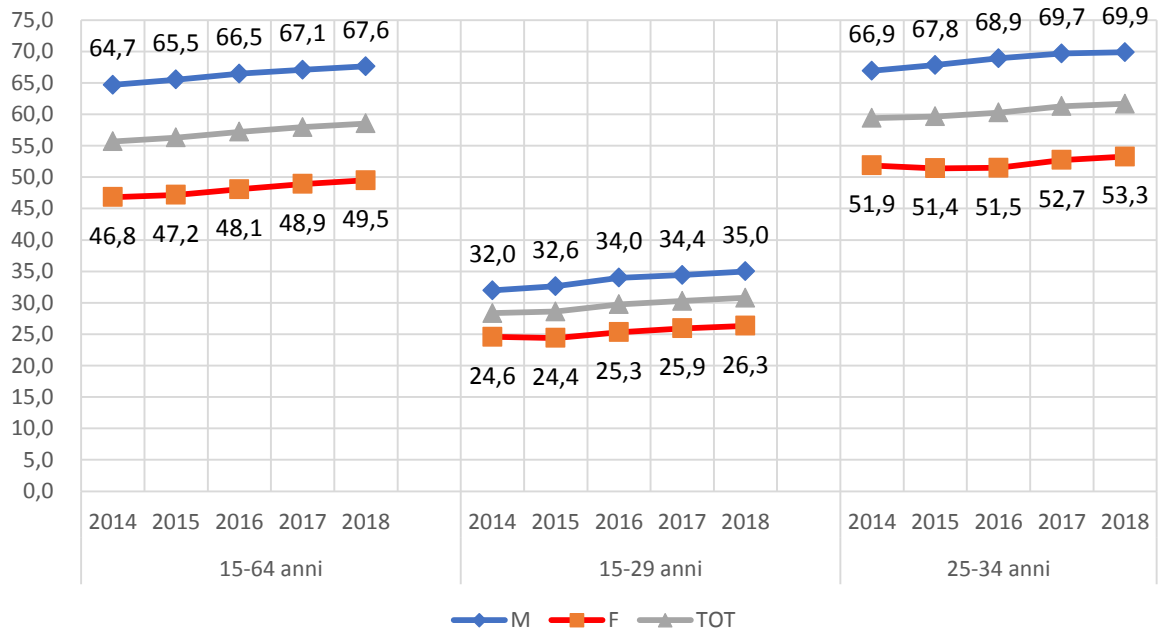
Tab. 1 Numero occupati per sesso (v.a in migliaia), quota % donne sul totale e variazioni annuali numero occupati per sesso (v.a)

	M	F	TOTALE	% F sul totale	Differenziale F-M in v.a.	M – var anno preced	F – var anno preced
2014	12945	9.334	22.279	42	-3.611	-	-
2015	13.085	9.380	22.465	42	-3.704	139	47
2016	13.233	9.525	22.758	42	-3.709	149	144
2017	13.349	9.674	23.023	42	-3.676	116	149
2018	13.447	9.768	23.215	42	-3.678	97	95

Elab. Inapp su Istat

In fig. 2 sono riportati gli andamenti dei tassi di occupazione per sesso negli ultimi 5 anni, con evidenza di tre classi di età particolarmente significative: la 15-64 anni corrispondente alla popolazione in età attiva, la 15-29 relativa alla classe giovanile, e la 25-34 convenzionalmente assunta come periodo di scelte di genitorialità.

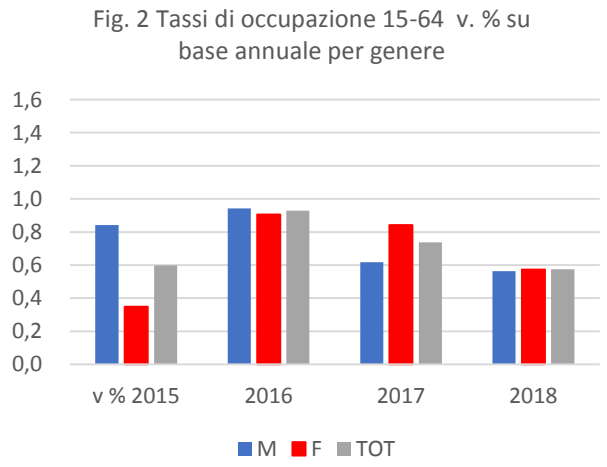
Fig 1 Tassi di occupazione per sesso e classi di età selezionate (15-64; 15-29; 25-34) - 2014-2018 Italia

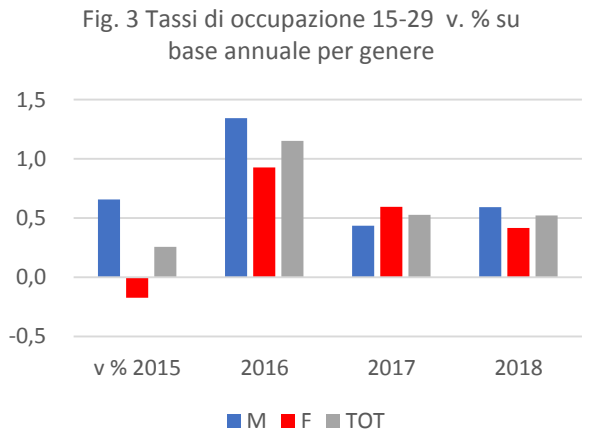


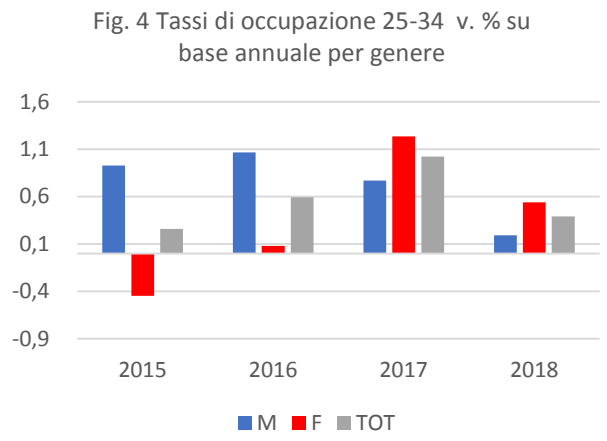
Istat 2019

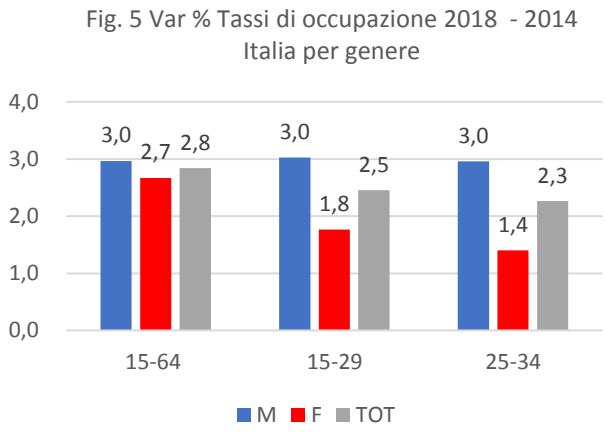
Come già evidenziato in precedenza, si tratta di un trend crescente per uomini e donne, ma le varie classi di età presentano dinamiche diverse nel quinquennio. Le fig. 2-3-4 evidenziano le variazioni per genere del tasso di occupazione per ogni classe di età su base annuale e la fig. 5 l'andamento sul quinquennio. Se ne deduce che il 2015, rispetto al 2014, rappresenta un momento di rallentamento per la componente femminile sia nella classe giovanile che in quella centrale. Ma mentre per le ragazze tra i 15 e 29 anni il recupero sarà netto e in crescita nel 2016, per le donne tra i 25 e 34 invece, il recupero avverrà solo due anni dopo. Per la componente maschile invece le variazioni per entrambe le classi di età sono sempre positive, con la già citata punta nel 2016.

Fig 2-3-4-5 Variazioni % annuali e quinquennali sui tassi di occupazione Italia per genere e classe di età 2014-2018 Italia







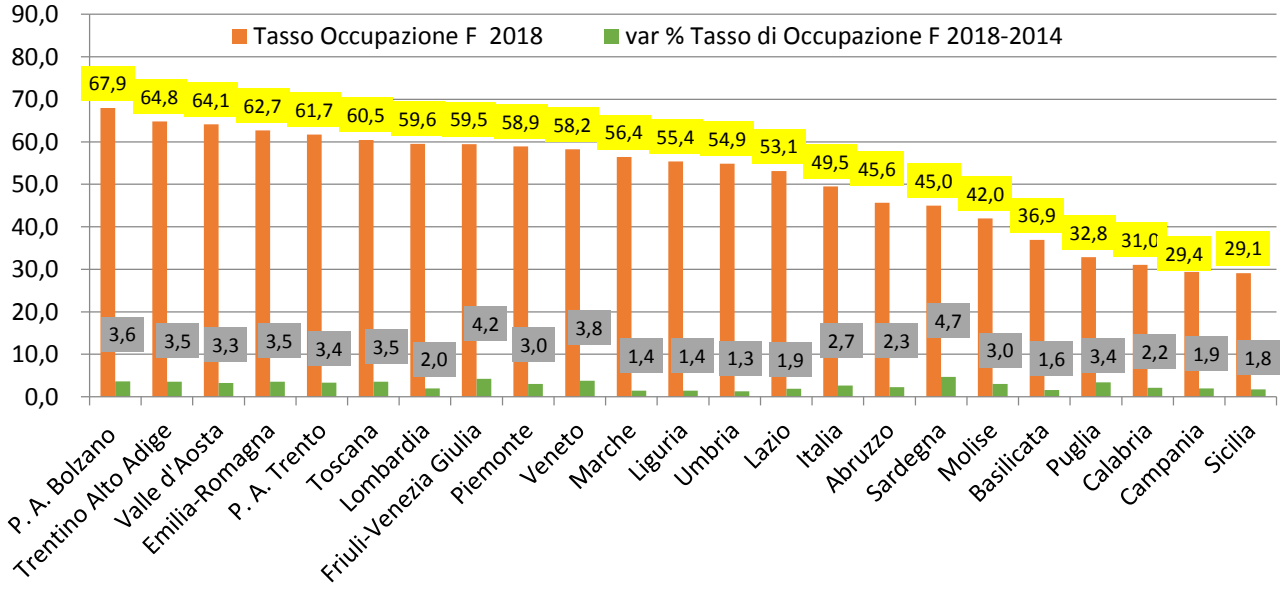


Elab. Inapp su Istat

Le variazioni per classe di età su base quinquennale (fig. 5) a fronte di una crescita media dell'occupazione in Italia del 2,8% (+3% per gli uomini e +2,8% per le donne) denotano una diversa dinamica di genere all'interno della classe di età giovanile e di quella centrale: a fronte di una stabilità delle variazioni registrate sul tasso maschile (+3% in entrambe), per le donne la variazione positiva (seppure sempre inferiore a quella maschile) è maggiore tra i 15-24 anni (ove segna +1,8%) rispetto alla classe di età 25-34 anni (+1,4%). Una delle chiavi

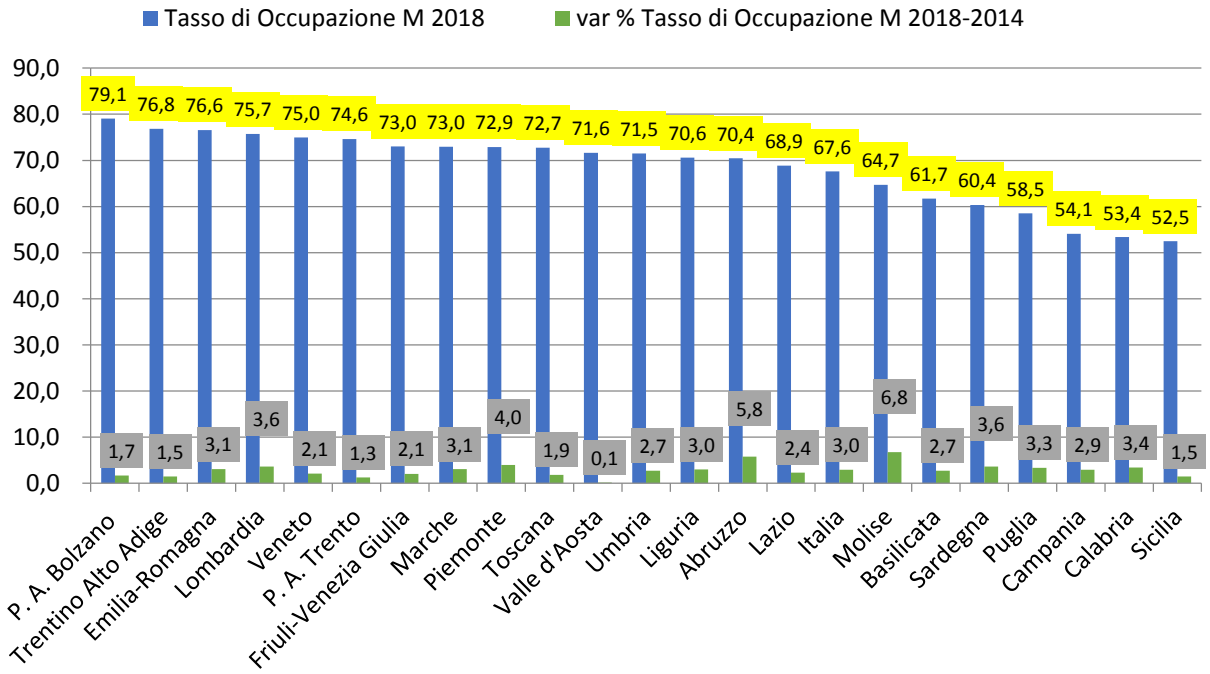
di lettura, come vedremo nel corso del rapporto è proprio nella peculiarità di questa fascia di età, in cui si concentrano mediamente le scelte di genitorialità e in cui si innesta il processo di condizionamento dello stato familiare sulla partecipazione (v.oltre) – che rappresenta una delle criticità strutturali femminili. Le fig. 6 e 7 applicano tali considerazioni alla base regionale, mostrando per uomini e per donne il tasso di occupazione attuale e accanto la variazione del tasso registrata dal 2014 al 2018.

Fig. 6 Tassi di occupazione FEMMINILE 15-64 anni per regione (% 2018) e var % 2018-2014 (ordinamento decrescente per Tasso di occupazione attuale)



Elab. Inapp su Istat

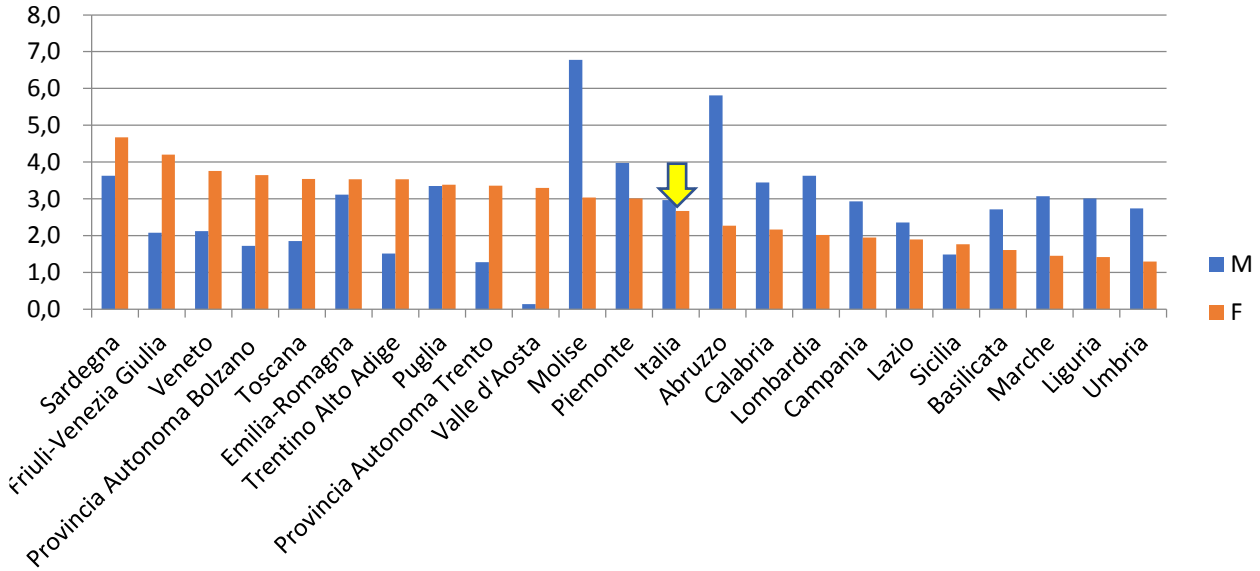
Fig. 7 Tassi di occupazione MASCHILE 15-64 anni per regione (% 2018) e var % 2018-2014 (ordinamento decrescente per Tasso di occupazione attuale)



Elab. Inapp su Istat

Per quanto riguarda l'occupazione *femminile* (fig.6) essendo la media Italia al 49,5% con un 2,7% di crescita nel quinquennio si evidenzia che: le Regioni che già presentano un tasso al di sopra del 60% hanno visto nel quinquennio una crescita media del 3, 5%; tra quelle collocate in fascia mediana, ma comunque al di sopra della media Italia, si sono attestate intorno al 2% ad eccezione di Friuli Venezia Giulia che ha segnato un +4,2%, Veneto(+3,8%) e Piemonte (+3%). Il Mezzogiorno e le isole, i cui tassi di occupazione sono al di sotto della media Italia, conservano le proprie criticità strutturali e un tasso di crescita altrettanto basso, eccetto la Sardegna che presenta nel quinquennio una variazione positiva di ben il 4,7% e la Puglia del 3,4%.
Nel caso dell'occupazione *maschile* (fig.7), la cui media paese è del 67,6% con una variazione positiva nel quinquennio del 3% si segnala una minore variabilità degli incrementi, oscillanti tra 1,5 e il 2,5%. Di rilievo invece l'Abruzzo che segna un +5,8%, il Piemonte +4% e la Lombardia +3,6%. Al di sotto della media Italia le Regioni del Mezzogiorno ed isole in cui la dinamica nel quinquennio è stata maggiore, con punte del +6,8% in Molise. Si segnala il dato, paradossale, che i tassi di occupazione maschili nel Mezzogiorno, i più critici di tutto lo scenario dell'occupazione maschile, sono analoghi ai tassi di occupazione femminili delle regioni più virtuose d'Italia.
Dal momento che l'analisi di questo capitolo verte su 5 anni, l'attenzione alla "dinamica" dell'occupazione è rilevante. Pertanto, la fig. 8, ponendo attenzione non al dato finale del Tasso di occupazione ma alle variazioni di tale tasso su base regionale e per genere, evidenzia per ogni regione quale dei due mercati del lavoro (se femminile o maschile) sia stato più reattivo. La crescita più consistente per la componente femminile si è registrata in Sardegna, seguita dal Friuli Venezia Giulia e sotto il 4% dalle regioni centrali. Si tratta anche di regioni in cui tale tali variazioni sono state maggiori di quelle relative ai tassi maschili. Spicca il caso del Molise e dell'Abruzzo in cui si è registrato il maggiore incremento in assoluto. Su 21 Regioni, 10 hanno presentato variabilità maggiore femminile e 12 maschile. Restano tuttavia i gap di contesto. Si tratta di dinamicità che hanno come riferimento valori dei tassi di occupazione ancora molto diversi e distanti ed entità degli stessi tassi di crescita molto diverse.

Fig. 8 Variazioni % quinquennale nei Tassi di occupazione 15-64 anni 2018 – 2014 per sesso e regione (ordinamento decrescente per var % Tasso di occupazione Femminile)



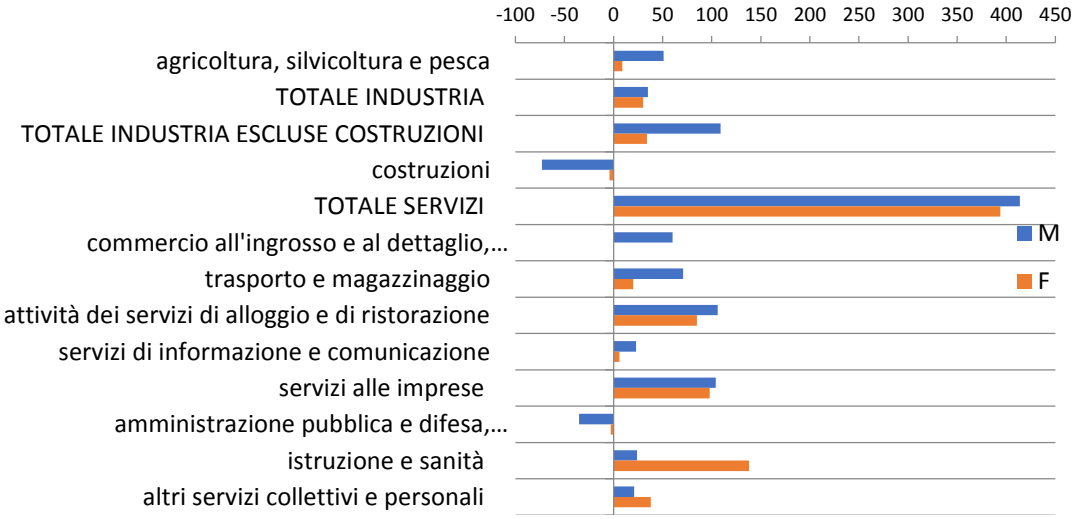
Elab. Inapp su Istat

b) Occupazione e segregazione di genere

La diversa allocazione tra uomini e donne all'interno dei settori produttivi (cd. segregazione orizzontale) è una delle criticità strutturali dell'occupazione femminile, non perché l'*optimum* sia la partecipazione paritaria dei generi alle varie aree produttive, ma perché tale divisione di campo ha determinato per le donne il confinamento in settori specifici ed in alcuni casi – come nei settori di cura - una sorta di "specializzazione produttiva" segnata da discontinuità occupazionale e bassa remuneratività comparativa, sia in termini di riconoscimento di valore sociale che economico. La presenza di segregazione di genere nel mercato del lavoro, tuttavia, nel primo biennio di crisi, da criticità si è trasformata invece in risorsa per le donne, costituendo un paracadute alla fuoriuscita occupazionale che ha investito prima i settori labour intensive tipicamente maschili (es: industria e costruzioni) e solo in seconda battuta e con diversa intensità il settore terziario ove le donne erano quota maggioritaria.

Nella fase di ripresa economica, invece, la persistenza di segregazione orizzontale di genere nel mercato del lavoro (v. fig. 9-10) va contestualizzata e valutata alla luce della trasformazione dell'occupazione in Italia avviatasi dal 2008 ad oggi, processo che ha portato proprio ad una ricomposizione dei settori e delle professioni e che, cambiando configurazione allo stesso sistema produttivo, richiama l'esigenza di chiavi di lettura più complesse che in passato. Per fare un esempio: se la consistente presenza femminile nei settori del commercio e dei servizi veniva giustificata anche attraverso la teoria delle preferenze relative - per cui la componente di volontarietà e di scelta delle donne tra diverse opzioni diventava decisiva per un'allocazione più confacente ai propri bisogni di flessibilità oraria ad esempio - adesso va riposizionata rispetto ad un'offerta diversa da parte del mercato. La crisi ha ridotto il peso dei comparti labour intensive, come l'industria, in cui l'occupazione era prevalentemente maschile e full time ad ha invece aumentato quello del terziario anche avanzato, in cui la presenza femminile è da sempre prevalente ed in cui vigono le regole della flessibilità oraria, della stagionalità, della discontinuità. La fig. 9 evidenzia nettamente questo incremento dei servizi, ma evidenzia anche come le variazioni in positivo sul numero degli occupati siano sempre prevalentemente maschili, ad eccezione del comparto istruzione e sanità e servizi di cura in cui l'incidenza delle donne è sempre superiore. Appare quindi evidente come la ripresa economica non stia fornendo condizioni per la rottura della segregazione orizzontale del mercato del lavoro, quanto piuttosto le condizioni per il progressivo "travaso" degli uomini dagli ambiti *male intensive* ai settori "tipicamente femminili", avviando il rischio di una competizione al ribasso.

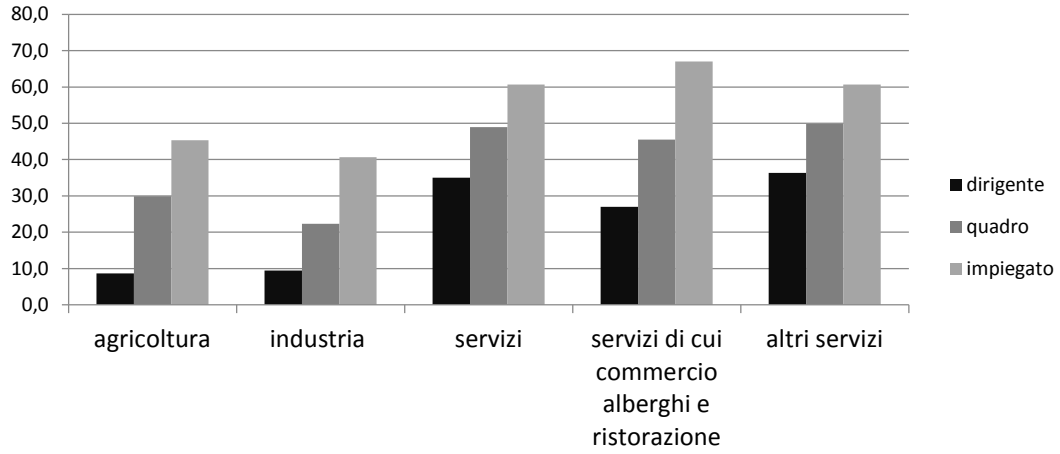
Fig. 9 Variazioni occupati per genere e settore economico 2018-2014 (v.a)



Elab. Inapp su Istat

Se la dinamica degli ultimi 5 anni, quindi, non ha portato alcuna variazione alla struttura per genere della segregazione settoriale, non ha inciso nemmeno nella modifica della segregazione verticale, ossia la distribuzione squilibrata tra uomini e donne nelle gerarchie dell'organizzazione e della gestione del potere decisionale. Conseguentemente, risulta invariato il modello di "doppia segregazione di genere nel mercato del lavoro", per settori e posizioni professionali (fig.10). Gli incrementi occupazionali registrati nel lavoro dipendente, infatti, non sono andati ad intaccare la struttura gerarchica: dal 2014 al 2018 sono aumentate 14.000 unità di donne dirigenti, 30.000 tra i quadri e 286.000 tra gli impiegati, ma la proporzione resta la stessa, anche nei singoli settori economici ove le donne sono più presenti. L'incidenza sul totale dei dirigenti per le donne è il 30%, tra i quadri del 43% e tra gli impiegati del 57%.

Fig. 10 Occupate donne per settori economici e posizione nella gerarchia professionale lavoro dipendente 2018 (incidenza %)



Elab Inapp su Istat 2019

Rispetto ai **profili professionali**, le donne continuano ad essere occupate per l'83% come dipendenti e gli uomini per il 72% come dipendenti. Sono per lo 0,6 imprenditrici, 5% libere professioniste e per l'8% lavoratrici autonome. Nel quinquennio in questione le modifiche di rilievo per uomini e donne sono state accanto all'incremento delle posizioni alle dipendenze, il crollo delle occupazioni autonome ed indipendenti (più significativo per gli uomini) e la ripresa del lavoro libero professionale, ma solo nella opzione più vulnerabile, ossia quella senza dipendenti. Caratteristiche che attengono al generale processo di ricomposizione del tessuto produttivo e che stanno disegnando nuovi scenari di genere.

c) Occupazione e modello orario

Rispetto alle **ore lavorate** si conferma per il quinquennio in esame il modello consolidato che vede gli uomini lavorare in prevalenza nelle classi orarie lunghe (40, 40 e più) e le donne nelle classi orarie medio corte (26-39, 11-25), come evidenziato in tab. 2. Dal raffronto con la componente maschile all'interno della stessa fascia oraria, nel 2018 si assiste per la prima volta ad un "sorpasso" delle donne nella classe di ore 26-39, ma questo squilibrio è dovuto non tanto all'effettivo incremento di occupate in quella fascia oraria (che cresce esiguamente sia rispetto al 2017 che al 2014) ma dalla diminuzione della componente maschile, traghettata direttamente nella classe oraria superiore – come si evince anche dalle variazioni riportate in fig. 11.

Circa il rapporto tra settore produttivo e ore lavorate per genere nel periodo 2014-2018 si evince che: in agricoltura ed industria la crescita è stata praticamente solo maschile nelle classi orarie 40 e 40 e più, mentre

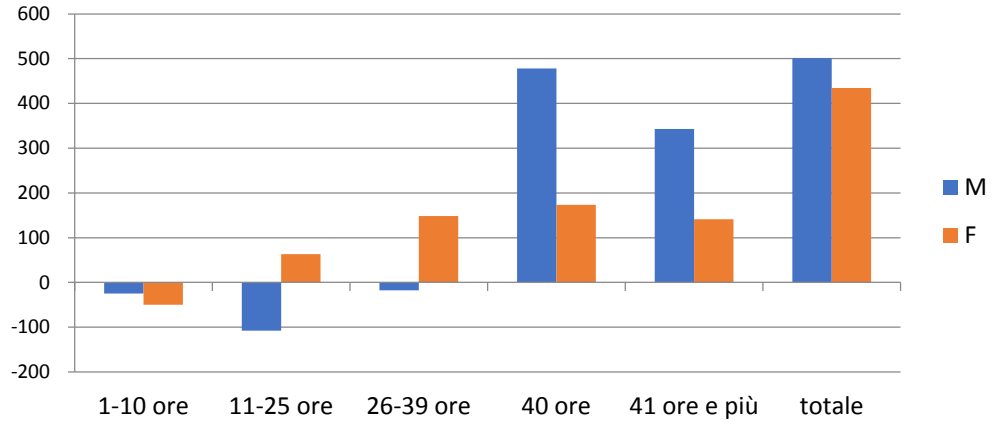
quella femminile, numericamente inferiore, è più distribuita sulle diverse opzioni. Nei servizi, la crescita di circa 414 mila unità di lavoratori uomini si è concentrata nelle fasce 40 e 41 ore e più; la crescita femminile di 394 mila unità si è divisa quasi in parti uguali, con prevalenza della fascia oraria 26-39 ore, seguita da 40 ore e in ultima istanza da 41 ore e più. Nel commercio ed ingrosso la crescita è stata pressocché solo maschile sempre sui lunghi orari. Gli unici due settori in cui la variazione è a favore delle donne sono istruzione, sanità e servizi a favore della collettività ove nel primo caso si distribuiscono secondo il modello standard 11-25-ore poi 26-39 e a seguire, mentre nel secondo ricoprono la quota prevalente della fascia oraria oltre le 41 ore.

Tab. 2 Occupati (15 anni e più) e classi di ore settimanali lavorate (v.a) per sesso - Italia 2014-2018

	2014			2015			2016			2017			2018		
ore	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
1-10	206	426	631	203	412	615	187	420	607	193	398	592	181	376	557
11-25	1.145	2.379	3.524	1.115	2.389	3.504	1.070	2.399	3.469	1.071	2.447	3.518	1.038	2.442	3.480
26-39	2.569	2.553	5.122	2.617	2.560	5.178	2.697	2.662	5.359	2.739	2.719	5.458	2.552	2.701	5.253
40	5.193	2.135	7.328	5.210	2.108	7.318	5.407	2.198	7.605	5.335	2.215	7.550	5.671	2.309	7.980
Oltre 41	2.722	850	3.572	2.777	894	3.671	2.903	921	3.824	3.074	981	4.055	3.065	992	4.057
totale	12.945	9.334	22.279	13.085	9.380	22.465	13.233	9.525	22.758	13.349	9.674	23.023	13.447	9.768	23.215

Istat 2019

Fig. 11 Variazione occupati (15 anni e più) per classe di ore lavorate e sesso - Italia 2014-2018 (v.a)



Elab Inapp su Istat 2019

Circa il **carattere dell'occupazione** (tab.3) al 2018 gli occupati maschi a tempo indeterminato sono oltre 8 milioni, contro i 6 milioni e 600 mila delle donne, mentre quelli a tempo determinato sono un milione e 600 mila uomini e un milione e 400 mila donne. Il gender gap nel tempo determinato è quindi molto più ridotto rispetto a quello a tempo indeterminato, prova di quanto in questo quinquennio l'incremento occupazionale si sia realizzato prevalentemente col ricorso a contratti a termine. Il modello territoriale e produttivo segna la prevalenza di occupati maschi a tempo indeterminato al Nord ed in particolare nel Nord ovest – seguito dal Sud, Nord est e Centro, mentre i maschi a tempo determinato prevalgono nel Mezzogiorno poi nel Nord ovest, Nord est e quindi Centro. Per le donne, invece, a tempo indeterminato prevale il Nord ovest, poi Nord est, Centro ed infine Mezzogiorno. Per il tempo determinato, invece, in primis troviamo il Mezzogiorno seguito da Nord ovest e Nord est a pari livello e quindi il Centro.

Il Mezzogiorno, pertanto, pur essendo la zona con i tassi di occupazione più bassi presenta la più alta quota di dipendenti a termine, sia maschi che femmine.
Resta significativa la quota di **part time** (tab.3) che si conferma al 8,5% per gli uomini e al 33,7% per le donne. Ma mentre il part time maschile, presenta concentrazioni territorialmente diverse (si va dal 6% del Nord est sino al 12% nel Mezzogiorno) quello femminile risulta con quote analoghe su tutte le macroaree geografiche (33% in media). Il part time è molto più diffuso all'interno di contratti di lavoro a tempo determinato (corrispondente al 19 % degli uomini e al 43 % delle donne) rispetto a quelli a tempo indeterminato, ove sono il 6,4% degli uomini e il 31% delle donne; a livello territoriale, tale incidenza sul tempo determinato è maggiore nel Mezzogiorno sia per uomini che per donne (21,5% e 46,4%).

Tab. 3 Occupati per sesso, area geografica carattere dell'occupazione e quota di part time 2018 (v.a e %)

	M					F					Gender gap (M-F) in TI	Gender gap (M-F) in TD
	Ti	TD	%PT TI	%PT TD	% PT ToT	Ti	TD	%PT TI	%PT TD	%PT su TOT		
Italia	8.163	1.618	6,4	19,3	8,5	6.687	1.428	31,7	43,3	33,7	1.476	190
Nord	4.267	726	4,7	17,7	6,6	3.739	714	32,8	41,4	34,2	528	11
Nord-ovest	*2.510*	*370*	*5,1*	*18,3*	*6,8*	*2.180*	*357*	*32,2*	*41,3*	*33,5*	*331*	*13*
Nord-est	*1.757*	*356*	*4,1*	*17,1*	*6,3*	*1.559*	*357*	*33,7*	*41,5*	*35,1*	*197*	*-1*
Centro	1.689	324	6,9	19,0	8,9	1.524	290	31,1	43,2	33,0	165	34
Mezzogiorno	2.207	568	9,1	21,5	11,6	1.424	424	29,5	46,4	33,4	783	144

Elab. Inapp su Istat 2019

La forte incidenza del part time nell'occupazione appare netta anche dai dati relativi alle assunzioni per l'anno 2018 (Inps, tab. 4).
La prima notazione riguarda l'ampio utilizzo dell'istituto del part time in fase di reclutamento, coerente con le strategie delle imprese di contenimento del costo del lavoro attraverso la riduzione del monte ore, variamente modulata. Dei 7.561.704 lavoratori, di cui 3.134.122 donne, ben il 39 % è stato assunto a part time. Il secondo aspetto da evidenziare è la conferma della fortissima connotazione di genere di questa operazione. Nelle assunzioni non agevolate è stato applicato al 52% delle donne contro il 29% degli uomini. In quelle incentivate è stato applicato al 48% delle donne in apprendistato (contro il 28% degli uomini), al 72% delle donne con incentivo Occupazione sud (contro il 43% degli uomini), al 52% delle donne in Esonero giovani (contro il 28% degli uomini) e nel 66% dei casi di tutti gli altri incentivi, contro il 42% degli uomini. Se si mette in relazione questo quadro con il 2014 si evince che nel 2014 le assunzioni a part time per gli uomini furono il 27% del totale, quelle delle donne il 52%. Dopo 5 anni, il part time maschile è aumentato di due punti percentuali, quello femminile è restato invariato. Questo dato sembra non essere influenzato dall'offerta di diverse tipologie di incentivi, diversamente composta nel quinquennio in esame ed evidentemente richiama fattori strutturali dei modelli di partecipazione e configurazione e scelte della domanda di lavoro.

Tab. 4 Numero lavoratori assunti per sesso, presenza e tipologia di incentivo, presenza part time – Italia 2018

		2018					
		M		F		TOTALE	
		v.a	%	v.a	%	v.a	%
	Part time si	58.762	27.75	75.006	48.44	133.768	36.49
	Part time no	152.984	72.25	79.829	51.56	232.813	63.51
Apprendistato	TOTALE	211.746	100.00	154.835	100.00	366.581	100.00
	Part time si	20.051	43.39	20.067	72.12	40.118	54.18
	Part time no	26.163	56.61	7.758	27.88	33.921	45.82
Occupazione sud	TOTALE	46.214	100.00	27.825	100.00	74.039	100.00
	Part time si	11.576	28.06	15.629	52.19	27.205	38.21
	Part time no	29.672	71.94	14.316	47.81	43.988	61.79
Esonero giovani	TOTALE	41.248	100.00	29.945	100.00	71.193	100.00
	Part time si	13.056	42.56	61.499	66.21	74.555	60.34
	Part time no	17.620	57.44	31.382	33.79	49.002	39.66
Altro	TOTALE	30.676	100.00	92.881	100.00	123.557	100.00
Nessuna agevolazione	Part time si	1.201.212	29.31	1.465.113	51.80	2.666.325	38.50
Nessuna agevolazione	Part time no	2.896.486	70.69	1.363.523	48.20	4.260.009	61.50
Nessuna agevolazione	TOTALE	4.097.698	100.00	2.828.636	100.00	6.926.334	100.00
TOTALE	Part time si	1.304.657	29.47	1.637.314	52.24	2.941.971	38.91
TOTALE	Part time no	3.122.925	70.53	1.496.808	47.76	4.619.733	61.09
TOTALE	TOTALE	4.427.582	100.00	3.134.122	100.00	7.561.704	100.00

Inps 2019

Tab. 5 Tasso di part time involontario per sesso e classe di età - 2014 2018 Italia

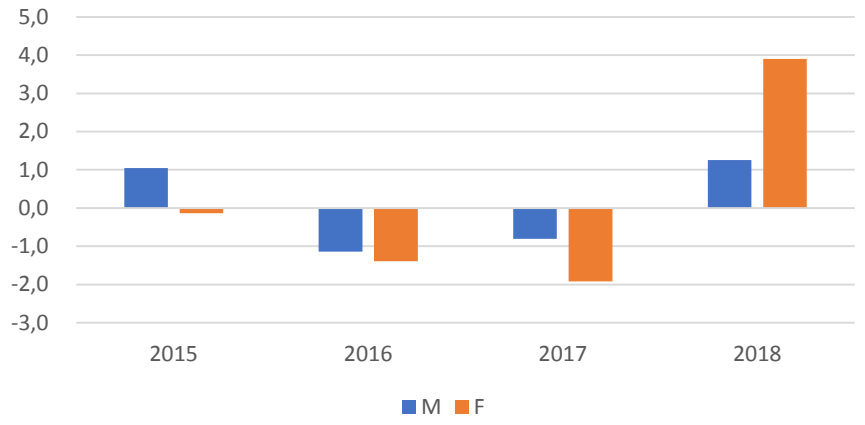
	M					F				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 anni	84,4	82,8	80,2	78,7	77,0	81,3	83,7	78,7	75,9	79,1
25-34 anni	88,4	86,6	84,3	84,6	85,7	70,2	71,0	70,5	69,0	71,5
35-54 anni	80,8	82,7	82,2	80,9	82,4	56,3	55,7	54,1	52,6	56,3
55-74 anni	47,5	49,1	49,7	48,0	53,5	51,3	51,4	51,0	48,2	55,7
15 anni e più	74,4	75,5	74,4	73,6	74,8	59,7	59,6	58,2	56,3	60,2

Istat 2019

Nell'ambito della trattazione del part time assume rilievo la componente di **part time involontario**. Al 2018 sono 855.000 gli uomini di 15 anni e più impiegati con part time involontario, mentre le donne sono 1.905.000, ossia il 19,5% di tutte le donne occupate. Pertanto, considerando esclusivamente l'universo dei part timers involontari, il 70% di questa quota è femminile. Se consideriamo invece l'incidenza del part time involontario sul complesso del part time, sempre in termini di valore assoluto, gli uomini sono 1.143.000 e le donne 3.164.000, e quindi la quota di part time involontario sul totale del part time maschile è del 74,8%, mentre per le donne è del 60,2%. Tale tasso presenta valori diversi a seconda della classe di età: in particolare per gli uomini nel 2018 segna il valore più alto nella classe di età 25-34 (85,7%) seguita da 35-54 (82,4%) mentre per le donne raggiunge il valore più alto nella classe di età giovanile (15-24) con il 79,1%. Il più basso valore del tasso di part time involontario femminile rispetto a quello maschile, all'interno di una quota generale di part time femminile invece molto più ampia di quella maschile potrebbe sembrare un'incongruenza, invece è la fedele rappresentazione della connotazione di genere del part time. L'istituto di Lavoro a tempo ridotto per le donne rappresenta la soluzione per esigenze di conciliazione tra Lavoro per il mercato e adempimento dei compiti di cura, in particolare in relazione ad alcune fasce di età. Stante la strutturazione del sistema sociale, la scarsa condivisione delle responsabilità familiari all'interno della coppia, stante l'assenza di strumenti e servizi di sostegno accessibili, il carico di cura resta all'80% ancora compito femminile. Di qui il part time diventa spesso una "scelta" – a volte obbligata, a volte anche concertata all'interno della gestione familiare, e quindi in questo senso per le donne la componente di "volontarietà" del part time resta centrale. Diverso il caso del part time maschile, più basso in valori assoluti e, stante quanto premesso in precedenza, caratterizzato da una volontarietà molto più ridotta. In tal senso, può rappresentare un indicatore più corrispondente alla effettiva natura della nuova domanda di lavoro nel periodo post crisi e al perdurare di strategie di *labour hoarding*.

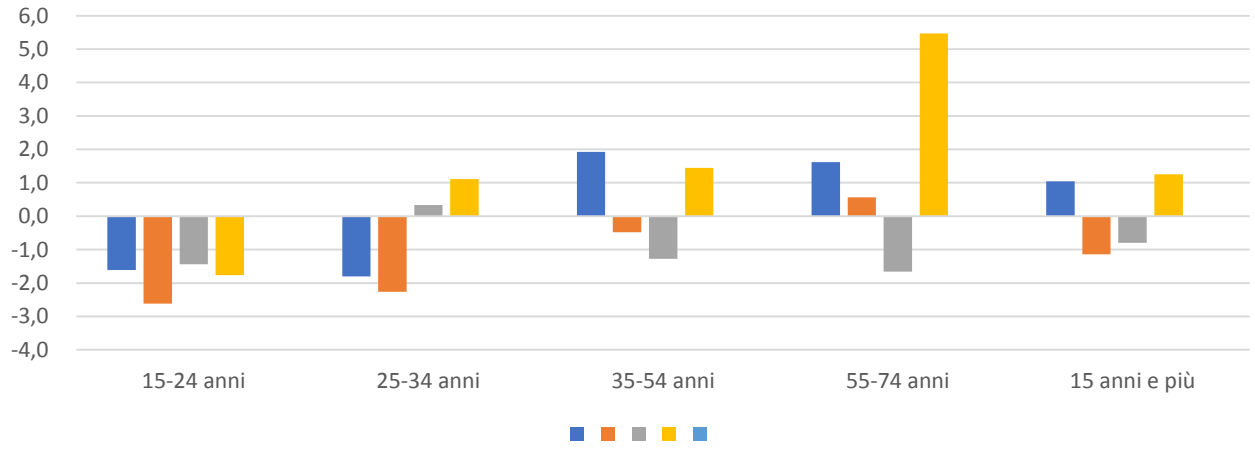
La fig. 13 illustra le variazioni del tasso di part time involontario per maschi e femmine nel quinquennio 2014-2018 prima in relazione alla classe di età 15 e più e poi per le specifiche classi di età illustrate. La dinamica del quinquennio evidenzia che mentre il 2015, in concomitanza con le nuove assunzioni degli incentivi decontributivi previsti dal Jobs Act ha determinato un incremento per la componente maschile del part time involontario, probabilmente come determinate dalle caratteristiche della domanda di lavoro, per le due annualità successive (2106 2017) il tasso di part time involontario è diminuito sia per uomini che per donne. Il 2018 segna, invece, la ripresa del part time involontario che per la componente femminile fa registrare addirittura un'impennata (+4%) dal 2017. Come vedremo dai grafici successivi, mentre questa crescita per gli uomini si attribuisce in prevalenza alla classe di età anziana 55-74, per le donne restano rilevanti anche la coorte 35-44 anni e 15-24, a testimoniare probabilmente come l'incremento di questo indicatore si inserisca all'interno di una complessiva condizione di accesso e permanenza della donna nel mercato del lavoro.

Fig. 12 Variazioni Tasso part time involontario 15 anni e più per sesso - 2014-2018 Italia



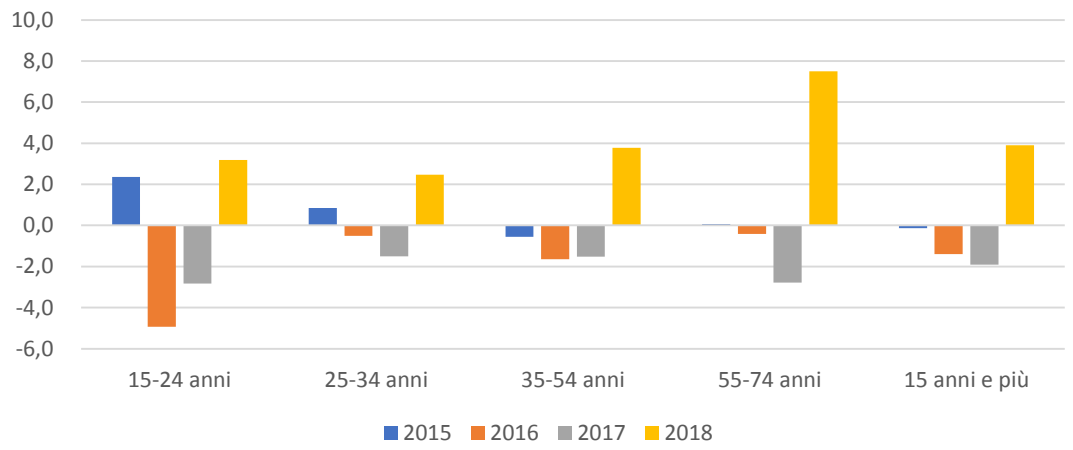
Elab. Inapp su dati Istat 2019

Fig. 13 Tasso di part time involontario MASCHI -var annuali 2014-2018 per classi di età



Elab. Inapp su Istat 2019

Fig 14 Tasso di part time involontario FEMMINE -var annuali 2014-2018 per classi di età



Elab. Inapp su Istat 2019

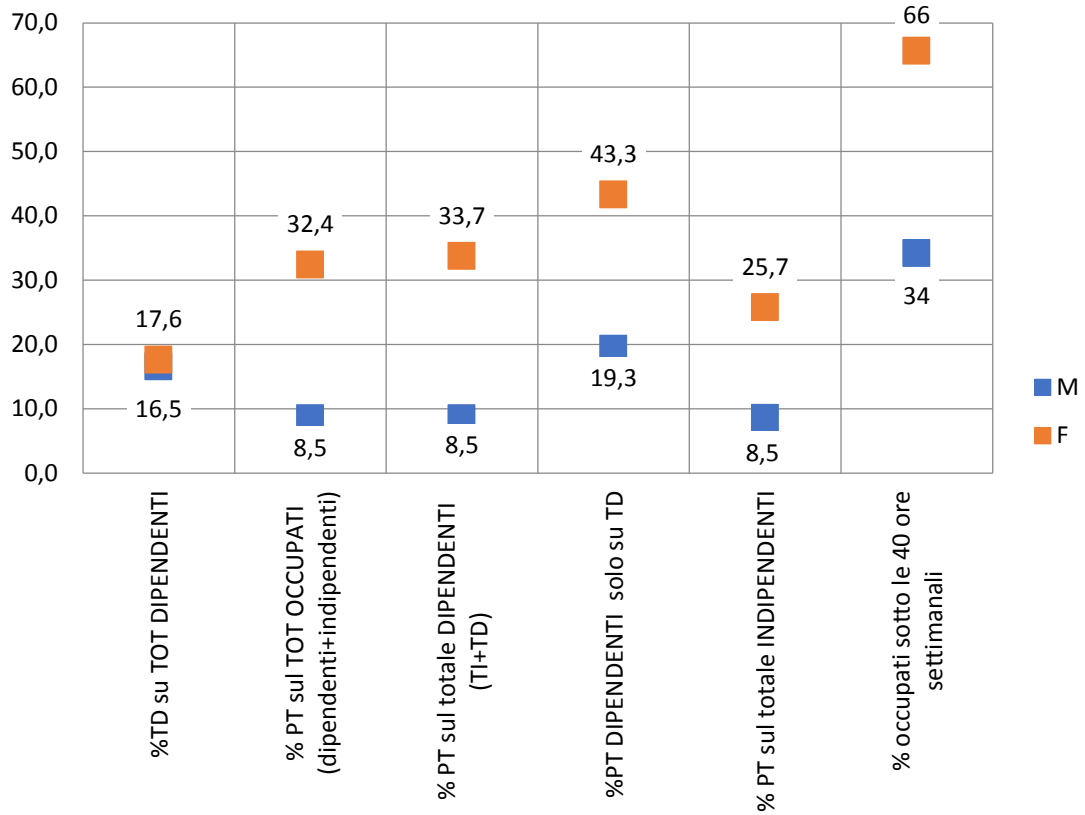
d) Instabilità occupazionale

Rispetto al tema della instabilità, precarietà occupazionale, valutiamo congiuntamente i seguenti sei indicatori di debolezza sul mercato del lavoro per genere:

a) Incidenza del TD sul complesso delle posizioni contrattuali
b) l'incidenza del part time sul totale dell'occupazione (sia dipendente che indipendente)
c) l'incidenza del part time sul totale dei lavoratori DIPENDENTI
d) l'incidenza del part time all'interno del contratto a TD (nel lavoro dipendente)
e) l'incidenza del part time sul totale dei lavoratori INDIPENDENTI

Ne discende la mappa di cui alla fig. 15

Fig. 15 Mappa indicatori di precarietà per genere – Italia 2018



Elab . Inapp su Istat 2019

Come si evidenzia graficamente, i valori attribuiti alla componente femminile del mercato del lavoro sono tutti più elevati di quelli maschili e quindi evidenziano un livello di debolezza sul mercato decisamente più elevato. Nel dettaglio:

- l'incidenza della forma contrattuale atipica sul complesso dell'occupazione dipendente per genere si attesta al 16,5% per gli uomini e al 17,6% per le donne. Si tratta di un'incidenza percentuale su due universi che però sono molto diversi in valori assoluti. Gli occupati dipendenti uomini totali sono 9 milioni e 781mila, le donne 8milioni e 115mila, quindi il l'incidenza maggiore del tempo determinato femminile, su un universo più piccolo amplifica la sua portata di debolezza.

- Il part time continua ad essere strumento tipicamente femminile. Di tutti gli occupati uomini solo l' 8,5% lavora part time contro il 32,4% delle donne. Se consideriamo invece il gruppo dei soli part timers maschi e femmine, le donne incidono per il 75%. Da notare come la percentuale di part time maschile resti analoga sia nel caso del lavoro dipendente che in quello indipendente, mentre nel caso delle donne il part time nel lavoro dipendente (al 33,7%) superi di 8 punti percentuali il dato registrato nel lavoro indipendente. Tralasciando per il momento la connotazione di volontarietà o involontarietà legata all'utilizzo dell'istituto, la valenza in termini fattore di debolezza riguarda principalmente il versante reddituale, dal momento che un'elevata quota di lavoro ad orario ridotto determina bassi redditi da lavoro, bassi contributi ed in prospettiva basse pensioni.
- La quota di part time osservata solo in relazione al contratto a tempo determinato rappresenta un fattore di "doppia debolezza", aggiungendo alla prospettiva di precarietà contrattuale quella di orario ridotto. E qui si osserva un gap di genere rilevante: mentre tra gli uomini che lavorano a tempo determinato è a part time il 19,3%, per le donne il dato sale al 43,3%. Il che significa che quasi la metà del lavoro a tempo determinato femminile è ad orario ridotto, contribuendo esponenzialmente le donne all'instabilità lavorativa e reddituale.

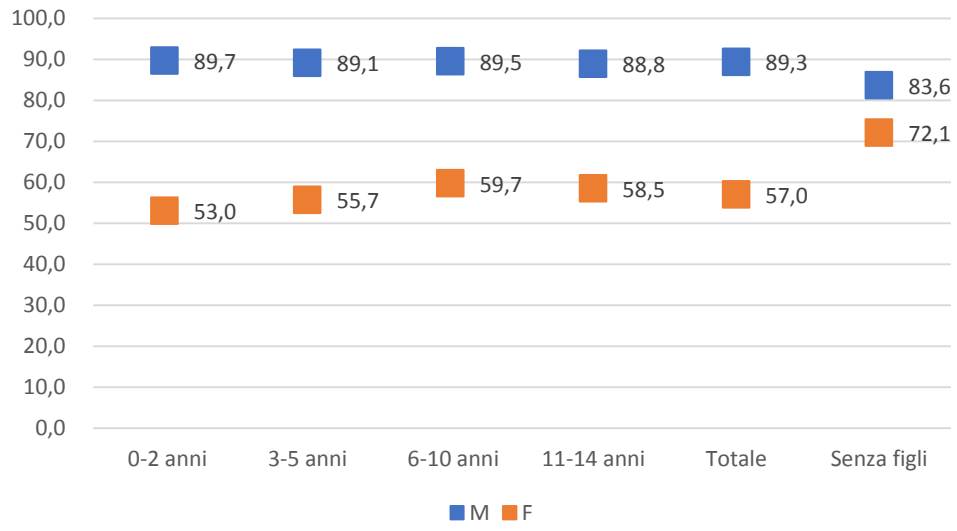
In sintesi, il periodo in esame pur evidenziando una dinamica positiva per l'occupazione femminile ha consolidato due fenomeni originati dalla crisi: una riduzione delle ore lavorate e la aumento dell'instabilità contrattuale, con le conseguenze che ne derivano sia in termini salariali che pensionistici.

e) Incidenza della condizione familiare e del *care burden*

L'incidenza della condizione familiare e l'esistenza di carichi di cura *(care burden*) rappresenta uno dei fattori di compressione della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Come si evince dalla fig.16, il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 54 anni senza figli è al 72%. Solo la presenza di figli fa già scendere la partecipazione di quindici punti percentuali. E si scende poi nel dettaglio dell'età del figlio, si evidenzia come nella fase di primissimo accudimento (0-2 anni) il tasso scenda di altri 4 punti percentuali arrivando al 53%, per poi risalire progressivamente al crescere dell'età del figlio. Si segnala in modo particolare (tab.5) la condizione del Mezzogiorno in cui il tasso di occupazione delle madri mediamente intorno al 35% scenda al 31% nei primi due anni di vita del bambino. Il dato medio è comunque inferiore di 16 punti percentuali al tasso delle donne senza figli.

La dinamica di caduta di partecipazione in presenza di figli appena descritta non appartiene alla componente maschile del mercato del lavoro, il cui tasso di occupazione invece resta pressocché costante e non è influenzato dalle diverse età del bambino e dalle relative esigenze di accudimento - e si attesta intorno al 89%. In assenza di figli il tasso è leggermente inferiore, 83,6 (comunque più elevato di quello femminile nella stessa condizione di 11 punti percentuali).

Fig. 16 Tasso di occupazione dei 25-54enni per sesso, presenza figli e classi di età del figlio - italia Anno 2018 (%)



Istat 2019

Tab. 6 Tasso di occupazione dei 25-54enni per ripartizione geografica, titolo di studio, sesso, presenza figli e età del figlio più piccolo. Anno 2018 (%)

	M						F					
	Con figli coabitanti per età del figlio più piccolo					Senza figli (a)	Con figli coabitanti per età del figlio più piccolo					Senza figli (a)
	0-2 anni	3-5 anni	6-10 anni	11-14 anni	Totale		0-2 anni	3-5 anni	6-10 anni	11-14 anni	Totale	
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA												
Nord	94,7	95,7	95,0	94,2	94,9	90,5	65,8	68,6	71,3	71,2	69,4	79,7
Centro	93,5	90,8	92,8	93,8	92,7	85,8	59,3	64,1	68,6	67,2	65,1	76,3
Mezzogiorno	80,4	79,8	80,3	79,2	80,0	67,6	31,4	34,9	39,2	36,8	35,9	51,9
TITOLO DI STUDIO												
Fino alla licenza media	81,4	83,5	82,4	82,9	82,5	74,9	28,0	31,6	36,8	37,2	34,2	55,2
Diploma	92,6	91,8	93,3	92,5	92,6	86,9	50,9	56,8	62,4	66,5	59,5	73,7
Laurea e oltre	96,8	94,9	96,5	96,7	96,3	92,8	75,1	80,0	84,9	81,7	80,2	84,0
Totale	89,7	89,1	89,5	88,8	89,3	83,6	53,0	55,7	59,7	58,5	57,0	72,1

(a) Single, persone in coppia o altro ruolo in famiglia
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Questa divergenza di comportamenti nel mercato del lavoro tra uomini e donne non è un prodotto della crisi economica ed occupazionale e non è nemmeno uno dei fattori migliorativi ascrivibili alla fase della cd. ripresa economica. Si tratta di un dato strutturale in base al quale, in presenza di figli, la partecipazione al mercato del lavoro delle donne diminuisce, quella degli uomini aumenta. La tab.7 rappresenta questo scenario attraverso la misurazione della distanza tra i due indicatori (gender gap). Nella classe di età 25-64 in assenza di figli il gap medio è del 11,6%, che raggiunge il 16% nel Mezzogiorno. In presenza di figli il gap medio è del 32,3% che sale al 44,1% nel Mezzogiorno. Come abbiamo visto, l'incremento del gap, misura differenziale, è completamente imputabile alla caduta dell'indicatore di uno dei due termini di paragone, ossia il tasso femminile. Analogo discorso per i gap di occupazione in relazione alle diverse età del figlio. Il valore più elevato del gap si registra nella fascia di età 0-2 anni (36,6%) che diventa 49% al Sud.

Tab. 7 Gender gap nei tassi di occupazione 25-64 anni in relazione alla presenza di figli – per macroarea geografica 2018

	0-2 anni	3-5 anni	6-10 anni	11-14 anni	*Totale*	Senza figli
Nord	28,9	27,1	23,8	23,0	*25,5*	10,7
Centro	34,3	26,8	24,2	26,6	*27,6*	9,5
Mezzogiorno	49,1	44,9	41,1	44,1	*44,1*	15,8
Italia	36,6	33,4	29,8	32,3	*32,3*	11,6

Elab. Inapp su Istat

Il carico di cura nei confronti di familiari non si affievolisce progressivamente all'aumentare dell'età Se guardiamo specificatamente alle donne 45-64 anni, si evidenzia che circa la metà (il 49,7) % delle occupate presenta responsabilità di cura verso malati, disabili o anziani – di cui quasi il 60% si colloca al Nord seguito dal 55% al Centro e dal 34% al Sud, in proporzione alle occupate complessive su quei territori. Rispetto al titolo di studio l'incidenza del carico di cura si ha intorno all'80% per le occupate laureate (che su base nazionale sono circa il 20% del totale) e per circa il 56% per le occupate diplomate che sono oltre il 30%.
Questo dato, associato ai precedenti relativi alla funzione di cura strettamente legata alla presenza di figli, fornisce la raffigurazione della cd. *sandwich generation*, denominazione con cui si identificano le donne nella classe di età over 40 le quali proprio come in un panino subiscono una doppia compressione tra esigenze di cura dei figli e di altri familiari. Questo duplice effetto ha inevitabili ripercussioni sul versante della partecipazione.

Tab 8. Tasso di occupazione donne di 45-64 anni per ripartizione geografica, titolo di studio e responsabilità di cura nei confronti di familiari di 15 anni e più, malati, disabili o anziani. Anno 2018 *(valori percentuali)*

CARATTERISTICHE	Responsabilità di cura verso familiari di 15 anni e più malati, disabili o anziani	
	Si	No
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA		
Nord	59,7	62,7
Centro	55,5	60,6
Mezzogiorno	34,0	36,9
TITOLO DI STUDIO		
Fino alla licenza media	31,0	36,0
Diploma	56,1	63,1
Laurea e oltre	81,5	83,4
Totale	49,7	53,6

Istat 2019

Tab.9 - Tasso di inattività 25-54enni per ripartizione geografica, titolo di studio, genere, presenza figli e età del figlio più piccolo. Anno 2018 *(valori percentuali)*

		0-2 anni	3-5 anni	6-10 anni	11-14 anni	Totale	Senza figli
Nord	M	2,7	1,6	1,9	2,3	2,1	5,0
	F	30,0	25,7	22,2	24,1	25,3	13,8
Centro	M	1,2	5,1	3,4	3,4	3,2	7,0
	F	36,0	28,0	23,2	25,7	27,8	16,6
Mezzogiorno	M	9,7	10,6	10,1	12,0	10,5	19,2
	F	60,7	54,7	50,2	52,9	54,2	37,5
Italia	M	4,7	5,5	5,1	5,9	5,3	9,1
	F	41,4	36,5	32,0	34,4	35,7	20,3

Istat 2019

f) Inattività, componenti, determinanti

La presenza di carichi di cura non incide solo sulla riduzione dell'occupazione ma anche sulla scelta di restare fuori dal mercato del lavoro. Il **tasso di inattività** diventa un indicatore significativo di questa perdita di risorse del sistema produttivo, che, senza entrare nel merito delle motivazioni e del grado di volontarietà – non sono o non sono più disponibili a lavorare in presenza di figli. In assenza di figli nella classe di età 25-64 il tasso femminile è del 20% contro il 9% maschile. In presenza di figli sale di 15 punti per le donne e ne scende di 4 per gli uomini, coerentemente con il citato innalzamento dei tassi di occupazione dei padri. In presenza di un figlio sino ai 2 anni, l'inattività femminile arriva al 41% in media nazionale e al 60% nel Sud.
Ampliando l'analisi all'inattività collegata non allo stato di genitore ma a quello di popolazione in età attiva, si evince quanto anticipato in fig 1, ossia l'immagine di un quinquennio che sia per uomini che per donne ha portato ad una contrazione della condizione di non lavoro e non ricerca di lavoro (-1,8% e -1,5%). Restano tuttavia differenze profonde tra uomini e donne, misurabili con un gender gap pari quasi a quello dei tassi di

occupazione (18,9% al 2018) e che misura due estremi che sono il 44% femminile e il 25% maschile. Si conferma la peculiarità femminile di “scivolamento” e di “imbrigliamento” in questa condizione.

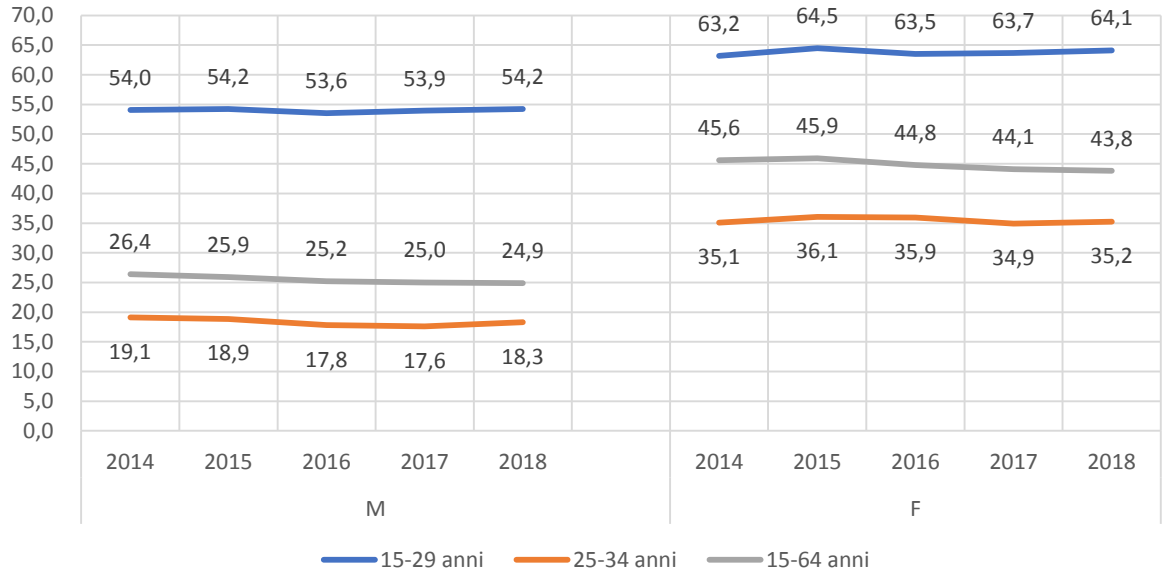
Tab. 10 Tassi inattività 15-64 anni per sesso , var. annue e variazione quinquennale 2018-2014 – Italia

	M	F	var annua M	var annua F	var 2018-2014 F	var 2018-2014 M	Gender gap
2014	26,4	45,6					19,2
2015	25,9	45,9	-0,5	0,3	-1,8	-1,5	20,0
2016	25,2	44,8	-0,7	-1,1			19,6
2017	25,0	44,1	-0,2	-0,7			19,1
2018	24,9	43,8	-0,1	-0,3			18,9

Elab. Inapp su dati istat 2019

Nella fig. 16 queste considerazioni vengono calate in relazione a due classi di età che rappresentano la componente giovanile e quella feconda della forza lavoro e in cui si rinviene comunque la prevalenza comparativa femminile e da cui però si evince un dato non scontato: a fronte di una riduzione dei tassi di inattività nel quinquennio, come ricordato anche in apertura (fig. 1), tale trend è ascrivibile solo considerando globalmente la popolazione in età attiva (15- 64anni). Perché già l’attenzione su due specifici segmenti che rappresentano una chiave di volta per la partecipazione indicano una realtà diversa: nella classe giovanile, si rileva stabilità del dato per i maschi e leggera crescita per le femmine. Nella classe 25-34, al contrario, leggera diminuzione per gli uomini e stabilità per le donne.

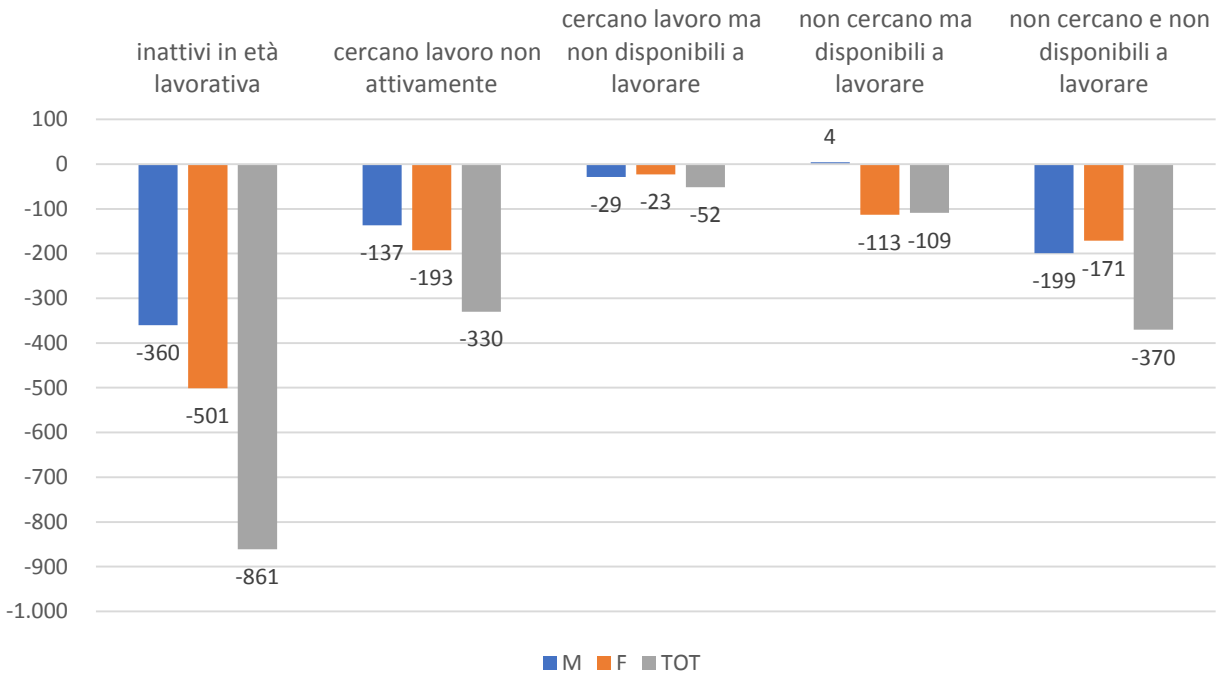
Fig. 16 Andamento tassi di inattività per sesso ed annualità – 2014-2018 su classi di età prescelte – Italia



Istat 2019

Il calo dell'inattività nel quinquennio 2018 -2014 va analizzato rispetto alle diverse caratteristiche del fenomeno e le relative determinanti rispetto al genere. A qualificare il calo dell'inattività è principalmente la componente in età lavorativa e la categoria più resistente al cambiamento (non cercano e non sono disponibili al lavoro) e a seguire la parte che ricerca il lavoro non attivamente. Con leggere differenze comparative, gli uomini sono più presenti nella prima categoria le donne nella seconda.

Fig. 17 Var 2018 -2014 (v.a) inattivi per sesso e condizione – Italia

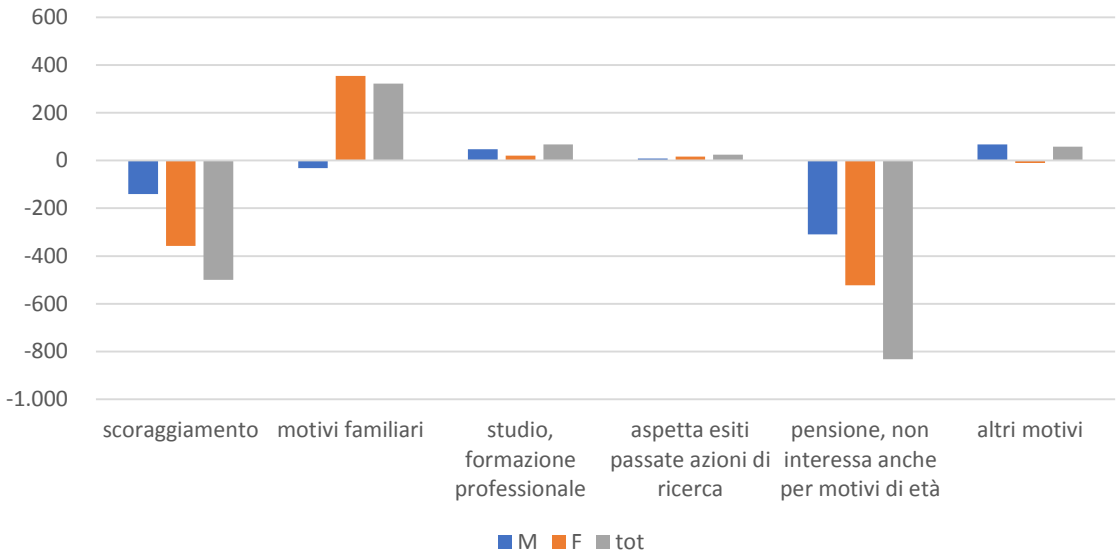


Elab Inapp su Istat 2019

Rispetto alle motivazioni che inducono allo stato di inattività (fig. 18) tra la popolazione 18-64 si segnala per uomini e per donne la netta diminuzione dello scoraggiamento rispetto alle prospettive e possibilità offerte di trovare un'occupazione e l'incremento altrettanto netto – ma per la sola componente femminile - delle motivazioni familiari. L'inattività maschile continua ad essere motivata da esigenze personali e di studio o formazione, pensione o disinteresse al lavoro anche per motivi di età; scoraggiamento; attesa di esiti di passate azioni di ricerca di lavoro; motivi familiari. Per le donne, al contrario, il principale motivo della condizione di inattività sono i motivi familiari, seguiti da studio, formazione professionale; quindi pensione; scoraggiamento; motivi personali; attesa esiti di passate azioni di ricerca. Il che lascia intuire, per la componente femminile, che è nettamente diminuita l'inattività strutturale derivante da un rapporto con le opportunità del mercato del lavoro non mediato da valutazioni personali sulla necessità od opportunità di lavorare. Quella che invece è restata ed anzi aumentata è l'inattività femminile "indotta" da fattori esogeni non appartenenti strettamente alla configurazione del mercato del lavoro e alla sua strutturazione di opportunità, ma propri del contesto familiare e di prossimità che rappresenta il *care burden* affrontato più avanti nel Rapporto. Pertanto, se il dato della diminuzione dell'inattività accanto alla diminuzione della disoccupazione e all'aumento dell'occupazione può sembrare indicatore di una ripresa sana delle dinamiche di partecipazione al mercato del lavoro, l'aumento della condizione di non lavoro a favore esclusivamente

della componente femminile proprio nella fase di cd ripresa economica evidenzia un effetto distorsivo di genere.

Fig. 18 Motivazioni inattività per genere (var 2018-2014)

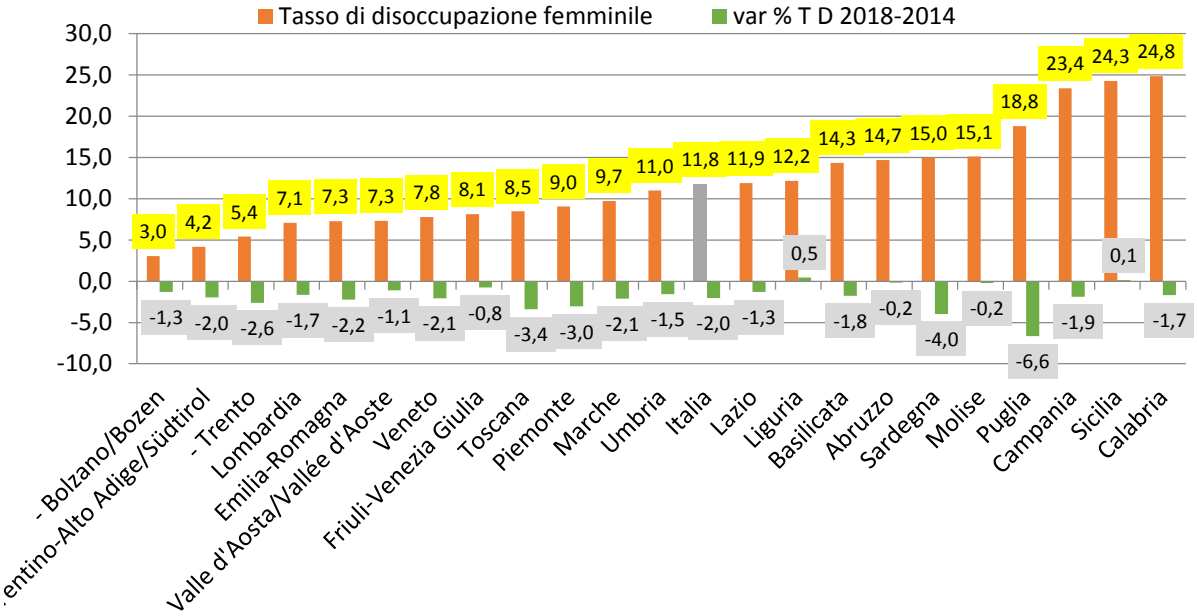


Elab Inapp su Istat 2019

g) Disoccupazione e durata

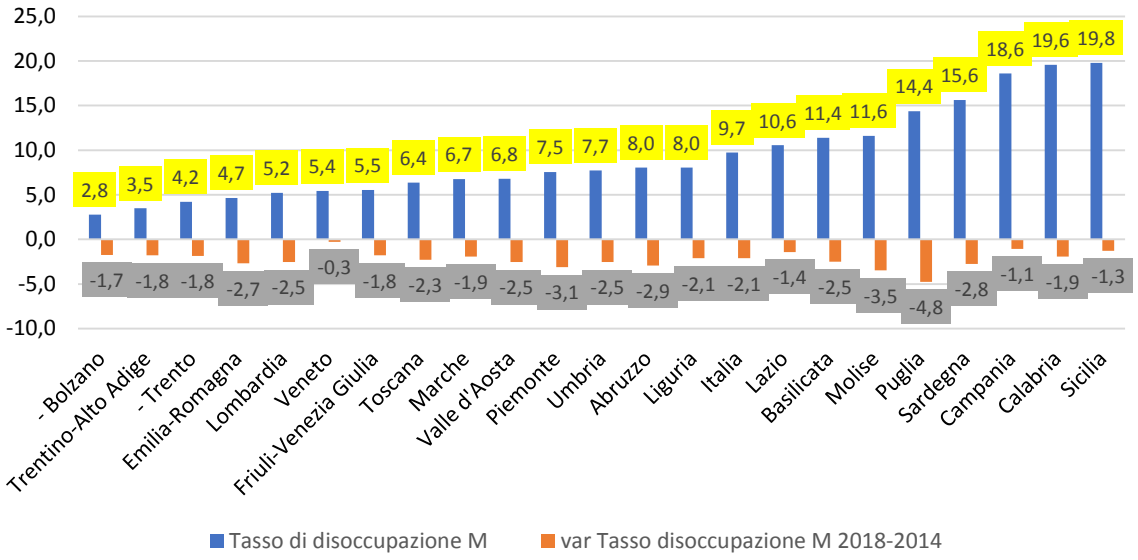
Esaminando invece **i tassi di disoccupazione**, abbiamo visto in fig. 1 che nel quinquennio in esame assistiamo ad una progressiva riduzione per uomini e per donne, che tuttavia conserva un gap di genere a sfavore della componente femminile. Le figg, 19 e 20 evidenziano, anche su base regionale sia la situazione del 2018 sia le variazioni registrate dal 2014.

Fig. 19 Tasso disoccupazione FEMMINILE per regione e variazioni % quinquennio 2018-2014 (ordinamento crescente per tasso di disoccupazione F



Elab. Inapp su Istat 2019

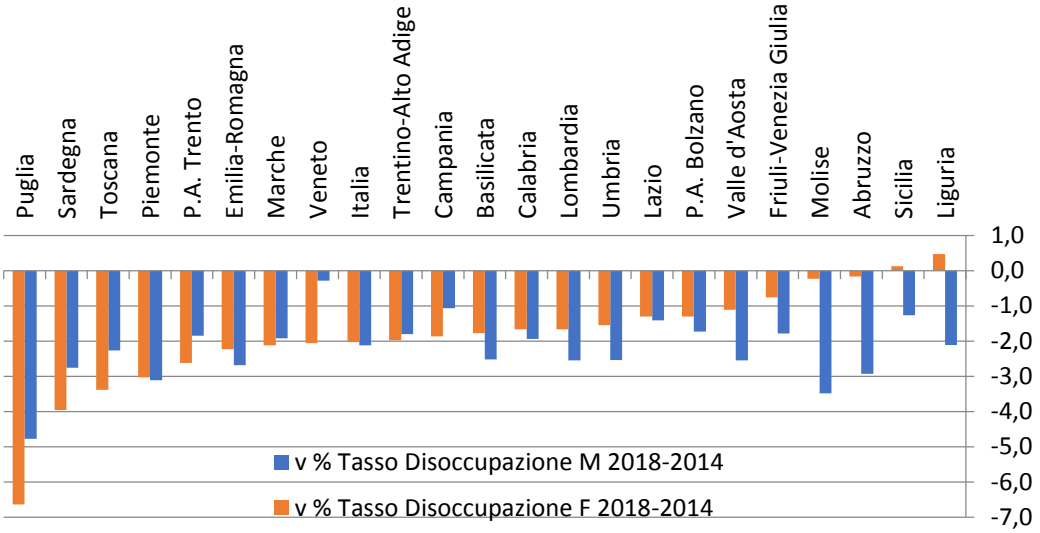
Fig. 20 Tasso disoccupazione MASCHILE per regione e variazioni % quinquennio 2018-2014 (ordinamento crescente per tasso di disoccupazione M)



Elab. Inapp su Istat 2019

In termini di dinamicità dei contesti regionali nel quinquennio (fig.19), a livello di media nazionale non si evidenziano significative differenze di genere e quindi input consistenti alla rimozione dei gap. Le modifiche più rilevanti in termini di riduzione dei tassi di disoccupazione di registrano per le donne in Puglia (-6,6%) e Sardegna(-4%) e per gli uomini la Puglia (-4,8%) e Molise (-3,5%)

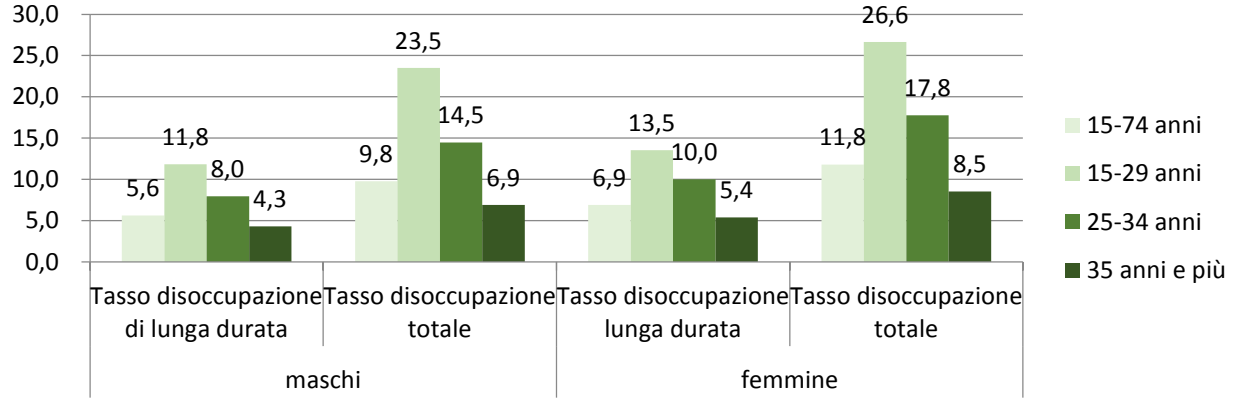
Fig.21 Variazioni % Tasso disoccupazione per sesso e regione quinquennio 2018-2014 (ordinamento decrescente per variazione su tassi F)



Elab. Inapp su Istat 2019

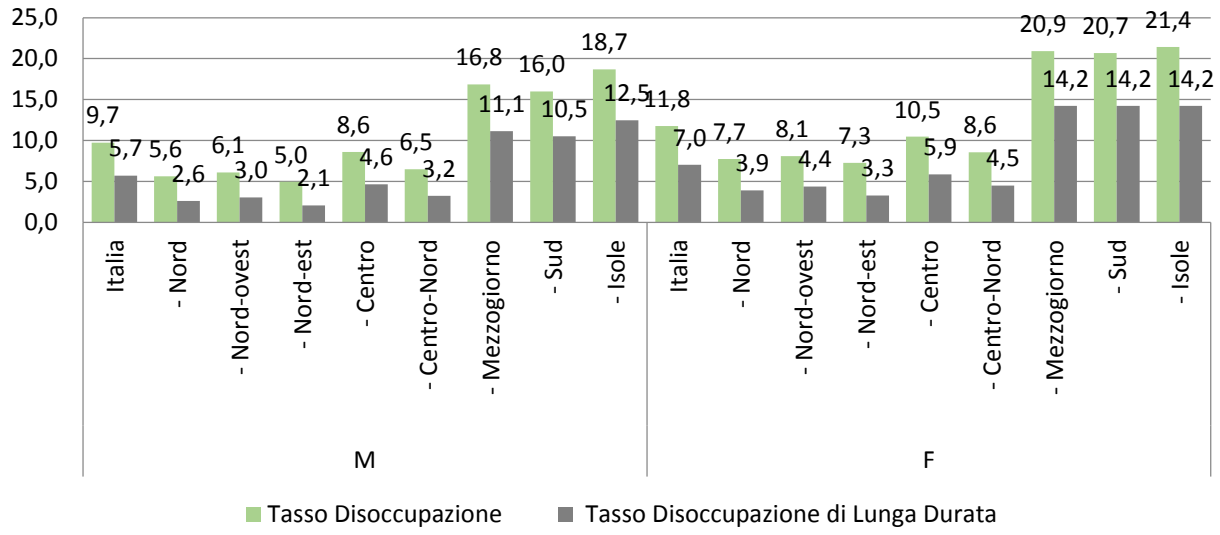
Nell'ambito dell'indicatore disoccupazione, l'analisi, in ottca di genere, anche del tasso di **disoccupazione di lunga durata** (proprio della condizione che prosegue per oltrer 12 mesi) evidenzia un fattore aggravante per la popolazione femminile, sia come dato totale che in relazione a specifiche classi di età. In media italia il tasso femminile è del 6,9% contro il 5,6% maschile. I valori più alti si registrano nella classe 15-29 anni in cui il tasso femminile del 13,5 supera di due punti quello maschile. La stessa distanza si ripete tra uomini e donne tra i 25 e 34 anni, e in misura leggermente inferiore nella classe over 35. La difficoltà tipicamente femminile di accesso e anche di rientro nel mercato del lavoro è alla base di questo indicatore – altro dato strutturale che deriva dalle carateristiche della partecipazione femminile ancor prima che dai contesti territoriali e socio economici di riferimento (fig.23).

Fig. 22 Tasso di disoccupazione e tasso disoccupazione di lunga durata per sesso e classe di età 2018 (%)



Istat 2019

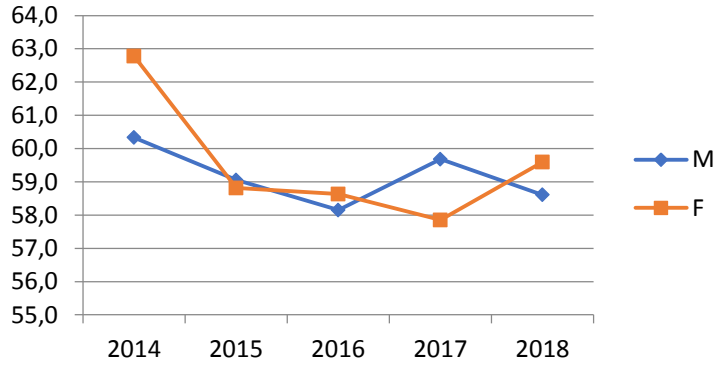
Fig. 23 Tasso di disoccupazione e tasso disoccupazione di lunga durata per sesso e macroarea geografica 2018



Istat 2019

Con la fig. 24 si evidenzia invece quanto pesi per genere la disoccupazione di lunga durata sulla disoccupazione generale lungo tutto il corso del quinquennio. L'andamento per uomini e donne è divergente. Con il 2015, anno di avvio della stagione degli incetivi decontributivi, la disoccupazione di lunga durata dell'anno precedente viene pressocchè assorbita e per gli uomini il processo continua anche nel 2016, mentre per le donne resta pressocchè stazionario. Dal 2016 per gli uomini presenta un andamento altalenante, seguito anche dalla componente femminile ma con un pattern distanziato di un anno.

Fig. 24 Incidenza % della disoccupazione di lunga durata per sesso Italia 2014- 2018

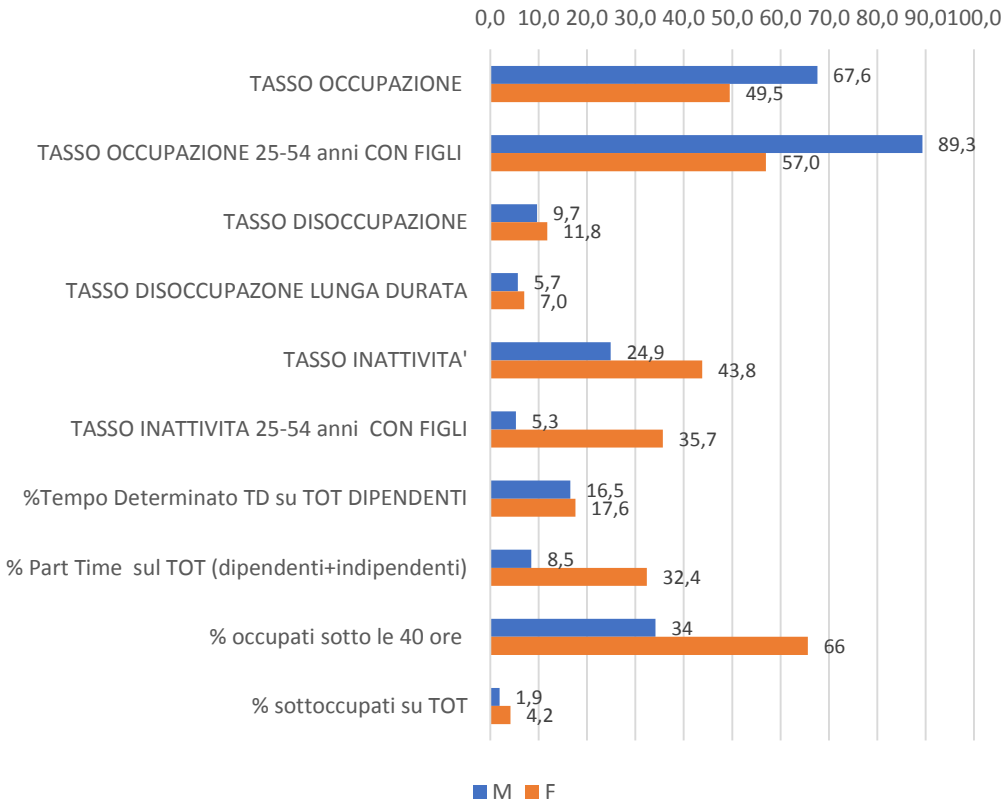


Elab.Inapp su Istat 2019

h) Un quadro di sintesi

Volendo fornire una dimensione riassuntiva del quadro del mercato del lavoro come si presenta dopo 5 anni di avvio della cd. ripresa economica, in ottica di genere, si veda fig. 25.

Fig. 25 Quadro sintetico indicatori di criticità di genere del mercato del lavoro



Elab. Inapp su Istat 2019

Gender gap nell'occupazione, con divario che cresce in presenza di figli; disoccupazione femminile più elevata anche nella forma di lunga durata; inattività ancora tipicamente femminile con un gap di genere che diventa sproporzionato in presenza di figli; flessibilità e precarietà maggiore per le donne, sia come forma contrattuale che come ore lavorate (gap con gli uomini sia in relazione al part time che nel monte ore lavorato), prevalenza femminile tra i sottoccupati[3]. Il tema della sottoccupazione associato a quello del part time involontario evidenzia per la componente femminile un crescente effetto compressione sulle proprie scelte di partecipazione, derivato dalla configurazione della domanda di lavoro.

In sintesi, l'avvio della fase della cd. ripresa economica ha comportato un aumento del numero degli occupati, con le specificità di genere evidenziate nel corso del capitolo. Questo incremento tuttavia si è accompagnato ad una riduzione del monte ore lavorato, ad un incremento delle forme di instabilità lavorativa all'interno di un generale processo di riconfigurazione del sistema produttivo e di ricomposizione professionale. I fattori critici della partecipazione femminile letti nell'ottica di indicatori di debolezza comparativa sono stati rafforzati. Pertanto i primi 5 anni di ripresa economica sembrano segnale il riflesso di incremento della vulnerabilità sociale ed economica delle categorie già fragili sul mercato del lavoro.

[3] Il dato sulla sottoccupazione evidenza quegli gli individui che dichiarano di avere un'occupazione, ma che, indipendentemente dalla propria volontà, hanno lavorato meno ore di quelle che avrebbero voluto e potuto fare. Questo dato, in coerenza con quanto espresso in relazione al diverso modello lavorativo su base oraria di uomini e donne, è più elevato per la componente femminile

1.1 Le transizioni delle donne nel mercato del lavoro a seguito della maternità

Le ultime rilevazioni Istat[4] confermano quanto la conciliazione tra lavoro e famiglia in Italia rimanga problematica: l'11,1 per cento delle madri con almeno un figlio non ha mai lavorato, un dato che supera di tre volte la media dell'Unione Europea (3,7%). Il basso tasso di occupazione femminile è un fenomeno rilevante per il mercato del lavoro italiano: è importante, perciò, investigare sulle determinanti, in modo da poter attuare politiche mirate. In questo paragrafo esaminiamo le transizioni delle donne nel mercato del lavoro a seguito della condizione di maternità. In particolare si intende esaminare se, e in quali proporzioni, la maternità ha inciso sul volume occupazionale delle donne coinvolte.
Sulla base della rilevazione INAPP PLUS 2018[5], l'11% (1367 in valore assoluto) delle donne intervistate che lavorava prima della maternità non lavora dopo 3 mesi. Il 43% lavorava prima e lavora anche dopo, il 41% non lavorava prima e rimane senza lavoro, il 5% non lavorava prima ma trova lavoro dopo la maternità

Tab.1 Transizioni lavorative donne e condizione di maternità – Italia

Nei due periodi immediatamente "precedente" (2 mesi prima) e "successivo" (3 mesi dopo) la nascita di suo figlio, Lei …?		
	Valore	%
lavorava prima e lavorava dopo	5.300,0	42,8
lavorava prima ma non lavorava dopo	1.366,6	11,0
non lavorava prima ma lavorava dopo	670,4	5,4
non lavorava prima e non lavorava dopo	5.053,9	40,8
Totale	12.391,0	100,0

Inapp Plus 2018

Sul totale delle donne escono fuori dal mercato del lavoro a seguito della maternità, il 72% lo fa per libera scelta personale e familiare o perché voleva stare con suo/sua figlio/a. Appare preoccupante, però, che il 22% delle donne hanno ricevuto un licenziamento o non sono state confermate. Il 6% non ritiene il rientro al lavoro economicamente conveniente. In altri termini, il 78% transita in disoccupazione volontaria e il 22% in disoccupazione involontaria (tab. 2).

Tab.2 – Motivazioni della condizione di non lavoro a seguito della maternità

[4] Istat (2019), Conciliazione tra lavoro e famiglia, Anno 2018.
[5] I dati che utilizziamo in questa sezione provengono dall' IIX edizione dell'indagine sul mercato del lavoro italiano INAPP PLUS – Participation Labour Unemployment Survey - sviluppata e gestita dall'Istituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP). L'obiettivo principale dell'indagine INAPP-PLUS è di fornire statistiche affidabili sui fenomeni rari o marginalmente esplorati da altre indagini sul mercato del lavoro italiano. In effetti, l'indagine INAPP-PLUS mira principalmente a fornire alcuni spunti su aspetti specifici, particolarmente problematici, come nel nostro caso la ripresa del lavoro dalla maternità. L'indagine è stata resa disponibile nella prima metà del 2019 ed elaborata nel 2018 su un campione di circa 45.000 individui, ci cui circa la metà di quota panel. Le persone intervistate sono state contattate attraverso un'intervista telefonica (ovvero un'intervista CATI). Una delle caratteristiche chiave di questo set di dati è l'assenza di interviste proxy. Il questionario è stato presentato a un campione di residenti di età compresa tra 18 e 74 anni, secondo un campionamento casuale stratificato sulla popolazione italiana. L'indagine INAPP-PLUS fornisce anche pesi individuali per tenere conto di problemi di mancata risposta e di logoramento che generalmente incidono su sondaggi a campione. Analogamente ad altri studi empirici basati sullo stesso set di dati (vedi, tra gli altri, Clementi e Giammatteo, 2014, Filippetti et al., 2019, Meliciani e Radicchia, 2011, 2016, Esposito e Scicchitano 2019, Gallo e Scicchitano 2019), tutte le statistiche descrittive e le stime riportate in questa analisi sono, perciò, ponderate usando i pesi individuali forniti dall'indagine.

Perché Lei "non lavorava dopo" la nascita di Suo/a figlio/a?		
	Valore	%
Per libera scelta personale e familiare, voleva stare con suo/sua figlio/a	991,5	72,0
Non era economicamente conveniente	86,9	6,3
Aveva perso il lavoro (licenziata o non confermata)	298,6	21,7
Totale	1.377,0	100,0

Inapp Plus 2018

Quasi l'85% delle donne che lavoravano e che non lavorano risultano coniugate, mentre solo il 7,4% sono nubili. Le donne che transitano fuori dal mercato del lavoro sono, poi, generalmente poco istruite: il 43,7% ha un diploma di scuola media inferiore, il 41% ha un diploma secondario, solo l'11,1% ha un diploma di laurea.

La condizione economica appare una variabile rilevante ai fini della fuoriuscita dal lavoro delle neomamme. Le donne che transitano fuori dal mercato del lavoro si concentrano in famiglie con redditi medio-bassi (tab.3), la percentuale più alta (23%) appartiene a nuclei familiari il cui reddito netto mensile è compreso tra 1000 e 1500 euro. Più del 55% vive in nuclei familiari che non superano i 2000 euro di redditi netti mensili. Solo il 2% delle donne che non lavorano più dopo la maternità appartiene alla fascia più alta di reddito familiare (oltre 5000 euro) e solo il 10% appartiene alle due fasce più alte (fra 3000 e 5000 e oltre 5000).

Tali variabili possono essere lette anche in relazione a quanto emerso da recenti verifiche empiriche che dimostrano che le donne subiscono una perdita di guadagno - persistente fino a tre anni dopo il congedo di maternità - superiore al 35% dopo la nascita di un bambino, e che tale riduzione è guidata principalmente da una riduzione dell'offerta di lavoro[6].

Tab. 3: la relazione tra le transizioni e la condizione economica della famiglia di appartenenza

Nei due periodi immediatamente "precedente" (2 mesi prima) e "successivo" (3 mesi dopo) la nascita di suo figlio, Lei ...?	Tra le 5 fasce di reddito mensile che ora le elenco, in quale di queste collocherebbe la sua famiglia? *(dati in valori assoluti)*							
	Fino a 1000	Tra 1001 e 1500	Tra 1501 e 2000	Tra 2001 e 3000	Tra 3001 e 5000	Oltre 5000	Non sa - Preferisce non rispondere	**Totale**
lavorava prima e lavorava dopo	308,3	692,1	844,4	1.466,7	910,2	213,8	864,6	**5.300,0**
%	5,8	13,1	15,9	27,7	17,2	4,0	16,3	**100,0**
lavorava prima ma non lavorava dopo	139,1	309,4	306,0	269,6	104,6	25,5	212,5	**1.366,6**
%	10,2	22,6	22,4	19,7	7,7	1,9	15,6	**100,0**
non lavorava prima ma lavorava dopo	87,1	119,7	131,4	131,5	61,5	14,2	124,9	**670,4**
%	13,0	17,9	19,6	19,6	9,2	2,1	18,6	**100,0**
non lavorava prima e non lavorava dopo	759,5	1.293,6	984,1	740,6	288,8	62,5	924,8	**5.053,9**
%	15,0	25,6	19,5	14,7	5,7	1,2	18,3	**100,0**
Totale	1.294,0	2.414,7	2.265,9	2.608,5	1.365,1	316,0	2.126,8	**12.391,0**
%	10,4	19,5	18,3	21,1	11,0	2,6	17,2	100,0

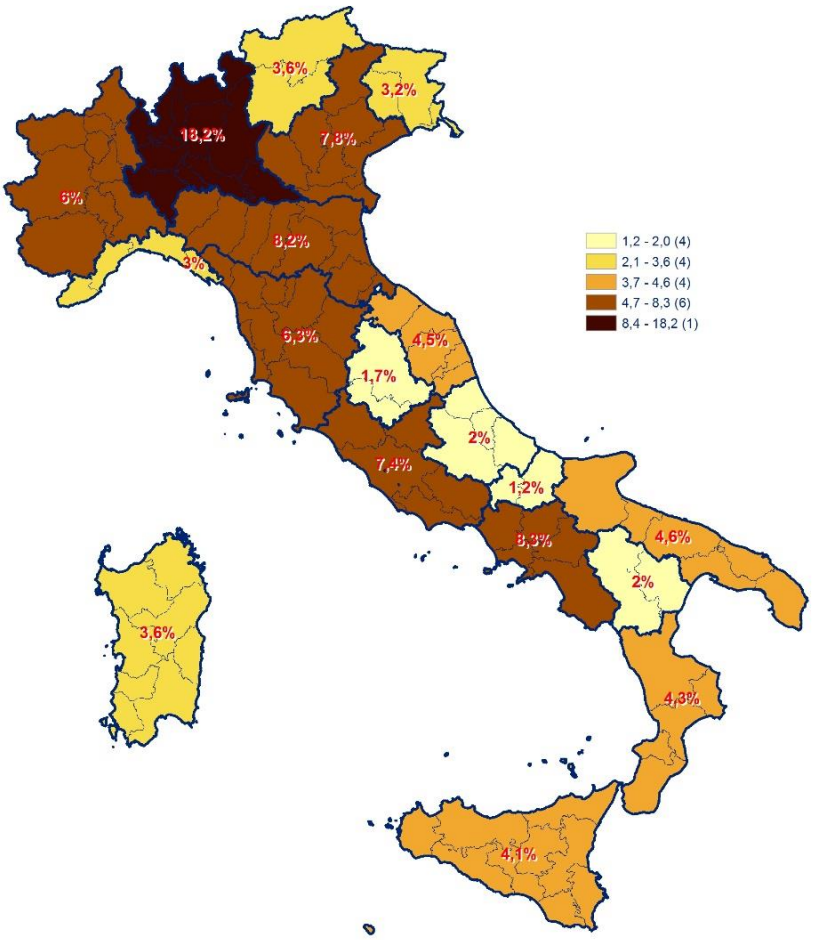
Inapp Plus 2018

[6] Enrica Maria Martino, "The Labor Cost of Motherhood And the Length of Career Break Around Childbirth", WorkInps n.9, 2017.

Esaminando la localizzazione geografica regionale delle madri che fuoriescono dal mercato del lavoro, in termini assoluti il centro-nord appare l'area geografica con la maggiore diffusione: tra le Regioni la Lombardia (18%) l'Emilia Romagna (8,2%) e il Veneto (7,8%) sono quelle il numero assoluto di donne che transitano al di fuori del mercato del lavoro (fig.1) È bene però evidenziare che le Regioni del Centro-Nord sono anche quelle con il tasso di occupazione relativamente maggiore e quindi quelle con il numero assoluto di donne occupate maggiore. È necessario, perciò, esaminare anche i valori relativi e quindi rapportare il numero delle donne che non lavorano più al numero delle donne occupate in ogni Regione (fig.2). Con il passaggio da Fig. 1 a Fig. 2 si è voluto evidenziare dapprima la distribuzione dei valori assoluti in ambito regionale e, poi, la loro incidenza nel contesto lavorativo effettivo rapportandoli alla popolazione lavorativa femminile regionale.

Fig.1 Abbandono del lavoro a seguito di maternità - per regione 2018

D143_n. Nei due periodi immediatamente "precedente" (2 mesi prima) e "successivo" (3 mesi dopo) la nascita di suo figlio, Lei ...?



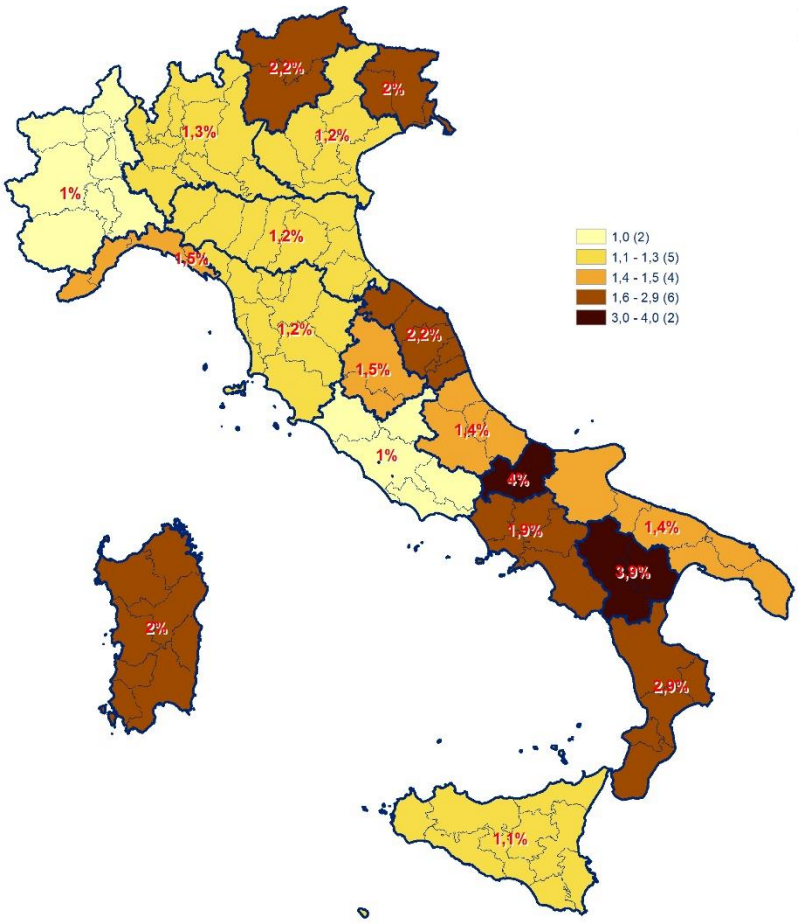
Regione di Residenza dell'intervistato	Valori assoluti	%
Piemonte/V.D'Aosta	82,0	6,0
Liguria	40,9	3,0
Lombardia	248,3	18,2
Trentino-Alto Adige	49,5	3,6
Veneto	106,0	7,8
Friuli-Venezia Giulia	44,2	3,2
Emilia-Romagna	112,1	8,2
Toscana	85,8	6,3
Marche	61,2	4,5
Umbria	23,7	1,7
Lazio	101,4	7,4
Molise	16,5	1,2
Abruzzo	27,5	2,0
Campania	113,6	8,3
Puglia	62,9	4,6
Basilicata	26,7	2,0
Calabria	58,4	4,3
Sicilia	55,9	4,1
Sardegna	49,8	3,6
Italia	1.366,6	100,0%

Elaborazione GIS: INAPP, 2019
Fonte: elaborazioni su dati INAPP-PLUS 2018.
Pesi campionari utilizzati

In termini relativi, infatti, il peso del centro nord diminuisce e le Regioni del Mezzogiorno appaiono quelle con i maggior numero di donne che transitano fuori dal mercato dal lavoro: Molise (4%), Basilicata (3,9%) e Calabria (2,9%) sono le Regioni con le percentuali relativamente più alte (fig.2)

Fig.2 Abbandono del lavoro a seguito di maternità e relazione con occupazione totale per regione - 2018

D143_n. Nei due periodi immediatamente "precedente" (2 mesi prima) e "successivo" (3 mesi dopo) la nascita di suo figlio, Lei ...?



Regione di Residenza dell'intervistato	Valori assoluti	Popolazione Femminile Occupata 2018 (15 anni e più)	Donne che non tornano a lavorare (ogni 10.000)
Piemonte/V.D'Aosta	82,0	836.049	1,0
Liguria	40,9	268.081	1,5
Lombardia	248,3	1.918.611	1,3
Trentino-Alto Adige	49,5	224.478	2,2
Veneto	106,0	920.675	1,2
Friuli-Venezia Giulia	44,2	226.117	2,0
Emilia-Romagna	112,1	897.892	1,2
Toscana	85,8	723.640	1,2
Marche	61,2	277.452	2,2
Umbria	23,7	155.264	1,5
Lazio	101,4	1.042.553	1,0
Molise	**16,5**	**41.537**	**4,0**
Abruzzo	27,5	195.753	1,4
Campania	113,6	590.445	1,9
Puglia	62,9	442.522	1,4
Basilicata	**26,7**	**69.316**	**3,9**
Calabria	58,4	203.193	2,9
Sicilia	55,9	489.535	1,1
Sardegna	49,8	245.192	2,0
Italia	1.366,6	9.768.305	

Elaborazione GIS: INAPP, 2019
Fonte: elaborazioni su dati INAPP-PLUS 2018.
Pesi campionari utilizzati
Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle Forze Lavoro,2018

INAPP
PUBLIC POLICY INNOVATION

2. The W-GAP: i differenziali tra donne nel mercato del lavoro

Nel decennio 2008-2018, ossia nel periodo che va dagli anni della crisi (2008) allo stato attuale, passando per lo step intermedio del 2013 è possibile osservare le variazioni dei gap di genere, ossia i differenziali di partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne.
Parimenti è possibile osservare cosa sia accaduto, nello stesso lasso di tempo, all'interno specificatamente della categoria femminile, segmentata per le diverse variabili che concorrono a definire il suo modello di partecipazione (come ad esempio il livello di istruzione, l' area territoriale di residenza, la classe di età), scoprendo che esiste non solo un gender gap, misurato in relazione alla componente maschile del mercato del lavoro, ma anche quello che chiameremo un W-Gap (*Women Gap*) ossia uno specifico differenziale tra le varie categorie di donne, nelle diverse condizioni rispetto al mercato del lavoro.

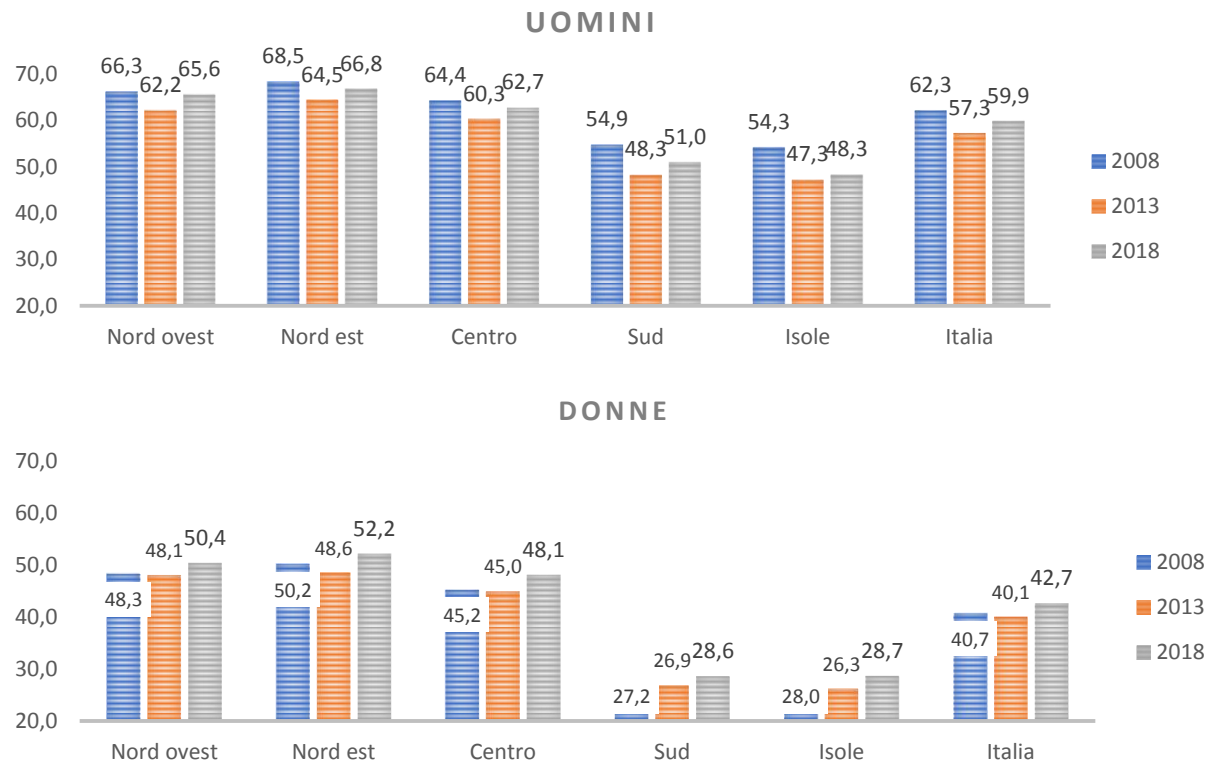
Per ciò che concerne il gap di genere nei tassi di occupazione, nel 2008 il differenziale fra uomini e donne in Italia era di 21,6% punti percentuali, nel 2013 lo stesso dato registra una riduzione principalmente in conseguenza delle difficoltà relative all'occupazione maschile e all'innalzamento dell'età pensionabile delle lavoratrici, ma poi sino al 2018 rimane inalterato, attestandosi al 17,2% (Fig. 1). Analogamente, nelle cinque ripartizioni territoriali prese in esame per l'indicatore relativo all'occupazione, emergono significativi squilibri territoriali, in cui i differenziali di genere, sebbene in calo, continuano a far registrare una penalizzazione delle donne nel mercato del lavoro, specialmente nel Sud e nelle Isole, in cui i tassi di occupazione si distanziano di oltre 20 punti percentuali dagli uomini occupati nelle medesime ripartizioni territoriali. Si rileva, infatti, una forbice che va dal 14,1%, rappresentativo del differenziale fra uomini e donne occupati residenti nelle regioni del Nord-Ovest nell'anno 2013, al delta del 27,7% fra uomini e donne occupate delle regioni del Sud nel 2008. In particolare, nel 2018 (Fig. 2) il differenziale va dal 14,6% degli occupati e delle occupate residenti nelle regioni del Nord est e del Centro e il 22,4% degli occupati e occupate delle regioni del Sud. Occorre precisare, che il basso livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rispetto agli uomini, è soprattutto legato a una minore presenza di occupate.

Se, invece, si osserva il differenziale esistente tra donne nei tassi di occupazione femminile nelle diverse ripartizioni nel 2018, confrontato al differenziale esistente tra gli uomini (Fig. 3), si evince che: in tutti i confronti ripartizionali le donne presentano un gap maggiore degli uomini e che il differenziale che riguarda le donne cresce nelle diverse ripartizioni verificate, mettendo in rilievo un gap tutto al femminile. Conseguentemente il quadro fa emergere una sostanziale disuguaglianza e disparità nell'occupazione non solo, come è noto, fra uomini e donne ma anche e soprattutto fra donne nelle regioni del Nord e del Sud che marciano a differenti velocità e, a volte, su binari differenti.

Mettere a fuoco il diverso passo dell'universo femminile nel mercato del lavoro e utilizzando diversi indicatori, permette di osservare con maggiore oggettività lo scenario economico italiano e, di conseguenza, anche la variabilità delle opportunità offerte alle donne dal mondo del lavoro. Le donne, dunque, si

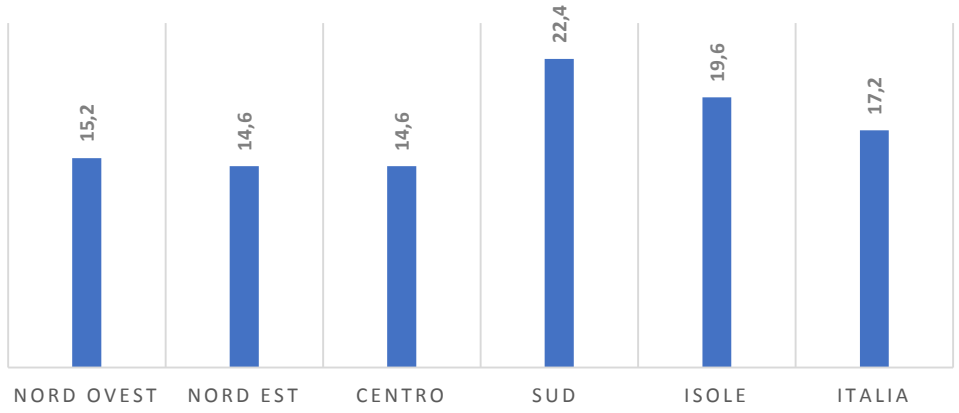
presentano ai blocchi di partenza del mercato del lavoro, spesso con più zavorre che concorrono a rallentare loro la corsa: quella di essere donna (sui cui gravano maggiormente i carichi familiari) ma anche quella di vivere in una ripartizione con minore offerta di impiego. Corrono dunque a diverse velocità, contribuendo a ridurre o aumentare il percorso per arrivare alla meta e dunque diminuire o ampliare la forbice del differenziale che le vede protagoniste.

Fig.1 – Tasso di occupazione Uomini e Donne (15-74 anni) per anni e ripartizione territoriale.



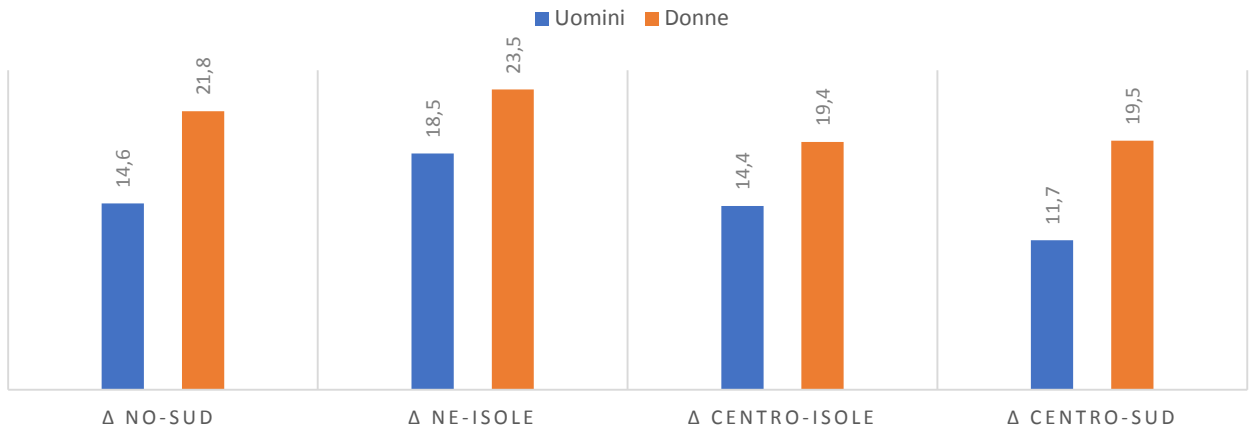
Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Fig.2 – Differenziale 2018 del tasso di occupazione fra Uomini e Donne (15-74 anni) nelle ripartizioni territoriali.



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Fig.3 – Differenziale 2018 del tasso di occupazione fra Uomini e Donne (15-74 anni) in differenti ripartizioni territoriali.



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

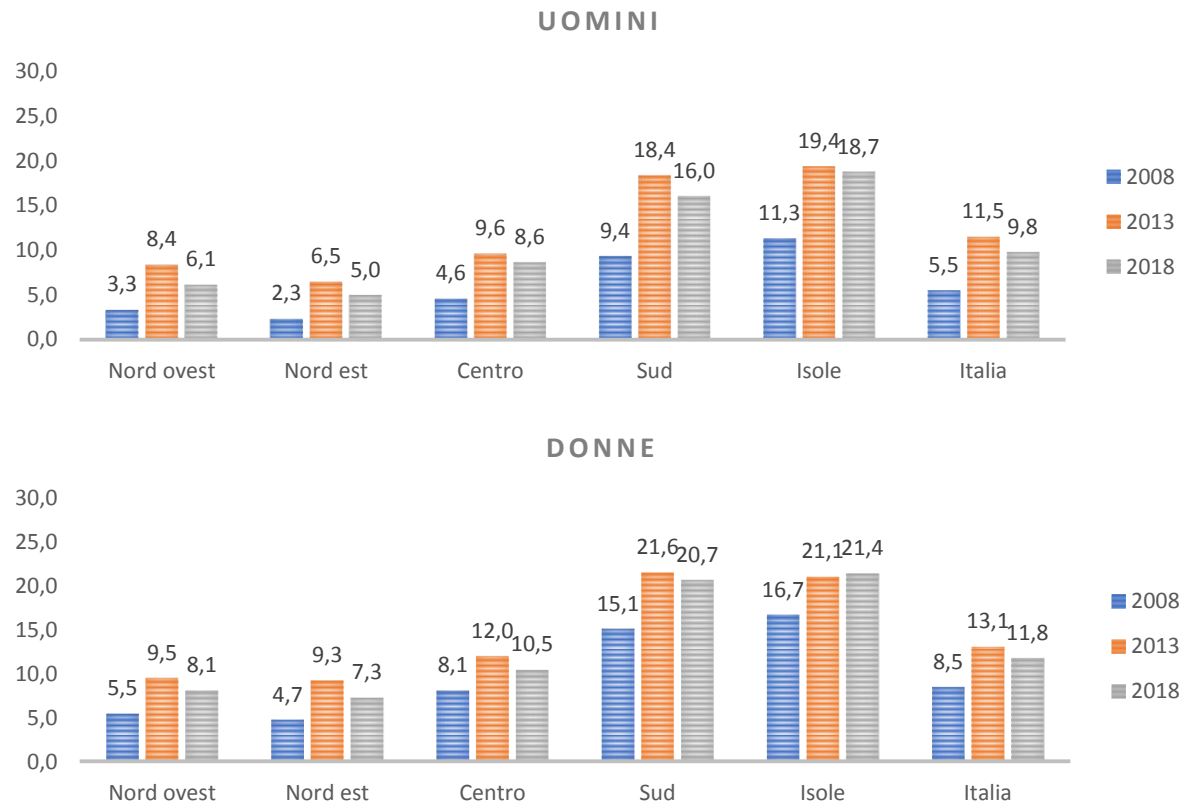
I differenziali di genere nel mercato del lavoro italiano che, come è noto, sono molto marcati, si riverberano, per inciso, anche a livello europeo. L'Italia, nel divario occupazionale di genere, rispetto alla media UE 2017 (Eurostat 2018) si posiziona al penultimo posto, subito prima di Malta, con quasi 20 punti percentuale (-19,8%) tra il tasso di occupazione maschile e il tasso di occupazione femminile nei paesi Ue nel 2017. Per quanto riguarda la quota di occupate, la media in Italia è di 14 punti inferiore alla media europea del 2017 (Eurostat 2018), contro i circa 10 punti percentuale degli uomini (- 10,1%).
Tuttavia, negli ultimi anni in Italia l'occupazione femminile si è fortemente rafforzata. Le donne occupate, infatti, soprattutto quelle con più di 50 anni, sono aumentate nel 2018 di circa 500mila unità rispetto all'analogo periodo del 2008 (+5,4%), gli uomini, invece, sono diminuiti costantemente tra il 2008 e il 2013 e sul medesimo periodo (2008-2018) sono calati di quasi 3 punti percentuale (-2,8%). Non aumenta, invece, l'occupazione delle donne più giovani (fino a 49 anni) e delle madri, sia sole sia in coppia[7].
Per inciso, gli anni della crisi economica (2008-2013) in Italia, come è noto, hanno avuto una ripercussione prevalentemente sulle dinamiche dell'occupazione maschile, determinando un calo degli occupati, soprattutto a causa della crisi nei settori a forte preponderanza maschile come il manifatturiero e le costruzioni. Viceversa, le donne, concentrate soprattutto nel settore terziario, hanno beneficiato dell'andamento di crescita positiva di questo settore. Occorre però considerare che i dati sull'occupazione, nel periodo precrisi, rivelavano una forte sperequazione in riferimento al sesso, con un elevato differenziale negativo della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Permane, tuttavia, sempre consistente il fenomeno della sottoccupazione femminile tra le donne del Mezzogiorno.

Anche i dati che fotografano la situazione relativa alla disoccupazione in Italia (fig. 4) presentano una situazione compromessa, molto differenziata sul piano territoriale, in cui il tasso di disoccupazione nelle ripartizioni meridionali è circa 3 volte quello delle regioni del Nord e in cui il potenziale delle donne, soprattutto nelle regioni del Sud, stenta a decollare e ad essere rappresentativo nel mercato del lavoro.

[7] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal 2019

La disoccupazione femminile insiste in un quadro già gravemente pregiudicato da una contestuale bassa occupazione delle donne, come abbiamo visto, e se la crisi economica ha aggravato l'assetto occupazionale preesistente, nel Mezzogiorno il peggioramento dei dati relativi alla disoccupazione è ancora più sfavorevole. Il divario di genere relativo ai tassi di disoccupazione continua a essere elevato con ritardi evidenti, nonostante negli anni, a causa della crescita della disoccupazione maschile, si sia leggermente ridotto. Tuttavia, le donne del Mezzogiorno sono le reali vittime invisibili della crisi economica[8] e il tasso di disoccupazione femminile al Sud, come è noto, è fra i più alti d'Europa.
Il tasso di disoccupazione maschile in Italia nel 2018 (9,8%) è ancora superiore di oltre quattro punti percentuali a quello che si registrava prima della crisi economica (2008: 5,5%), anche se è in flessione dal 2013, anno in cui il tasso della disoccupazione maschile ha fatto registrare punte dell'11,5%. L'andamento di questo indicatore è molto simile in tutte le ripartizioni e, anche per quanto riguarda la disoccupazione femminile, si osserva che nel 2018, mediamente, nelle ripartizioni settentrionali, il tasso è circa la metà di quello delle ripartizioni meridionali. Tuttavia, nel corso dei 10 anni considerati, il tasso di disoccupazione femminile medio dell'Italia è sempre superiore a quello delle ripartizioni meridionali, ma questo differenziale aumenta, per quanto riguarda il Sud, da quasi 7 punti percentuali del 2008 a quasi 9 punti del 2018, e per quanto riguarda le Isole il differenziale aumenta da oltre 8 punti percentuali del 2008 a quasi 10 del 2018. In questo stesso periodo il valore del tasso aumenta nel Sud da 15,1% a 20,7% e nelle Isole da 16,7% a 21,4%.

Fig.4 – Tasso di disoccupazione Uomini e Donne (15-74 anni) per anni e ripartizione territoriale.

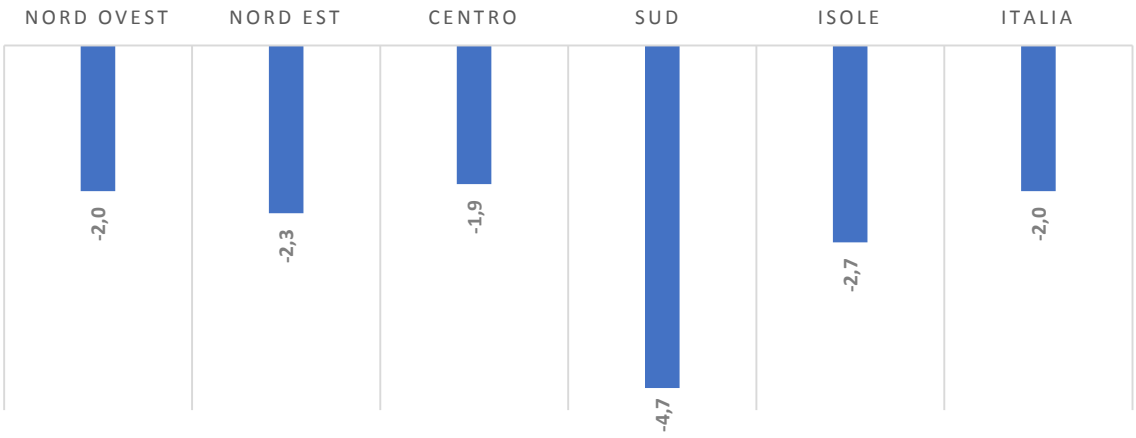


Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

[8] Rapporto Svimez 2012

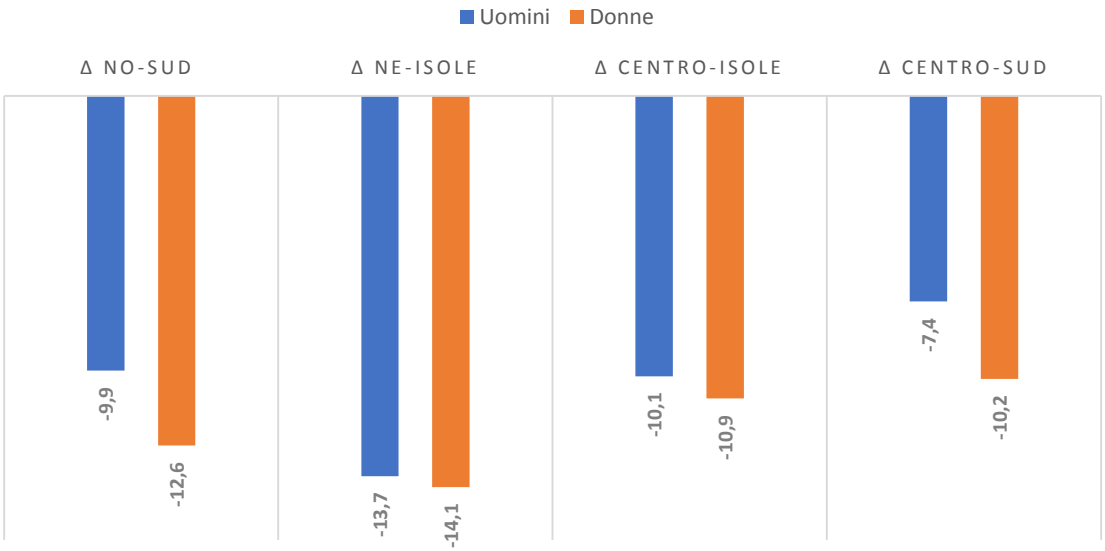
Nel dettaglio, si può osservare che nelle cinque ripartizioni territoriali è significativo il divario territoriale relativo al tasso dei disoccupati e delle disoccupate, con marcati differenziali di genere (Fig. 5) che va dal -1,9% rappresentativo del differenziale fra uomini e donne disoccupati residenti nelle regioni del Centro al –4,7% fra uomini e donne disoccupate delle regioni del Sud.
Relativamente al delta rilevabile in relazione specificatamente alla disoccupazione femminile nelle diverse ripartizioni nel 2018 rispetto a quello degli uomini (Fig. 6), si evince che, sebbene la situazione delle donne disoccupate sia evidentemente più critica nel confronto, tuttavia la forbice rispetto agli uomini non è così ampia, soprattutto in alcuni confronti come il Nord est e le Isole o il Centro e le Isole che segnano, rispettivamente una differenza di 0,4% e 0,8%). Nonostante ciò è da sottolineare sempre il doppio passo delle donne anche in questo quadro.

Fig.5 – Differenziale 2018 del tasso di disoccupazione fra Uomini e Donne (15-74 anni) nelle ripartizioni territoriali.



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

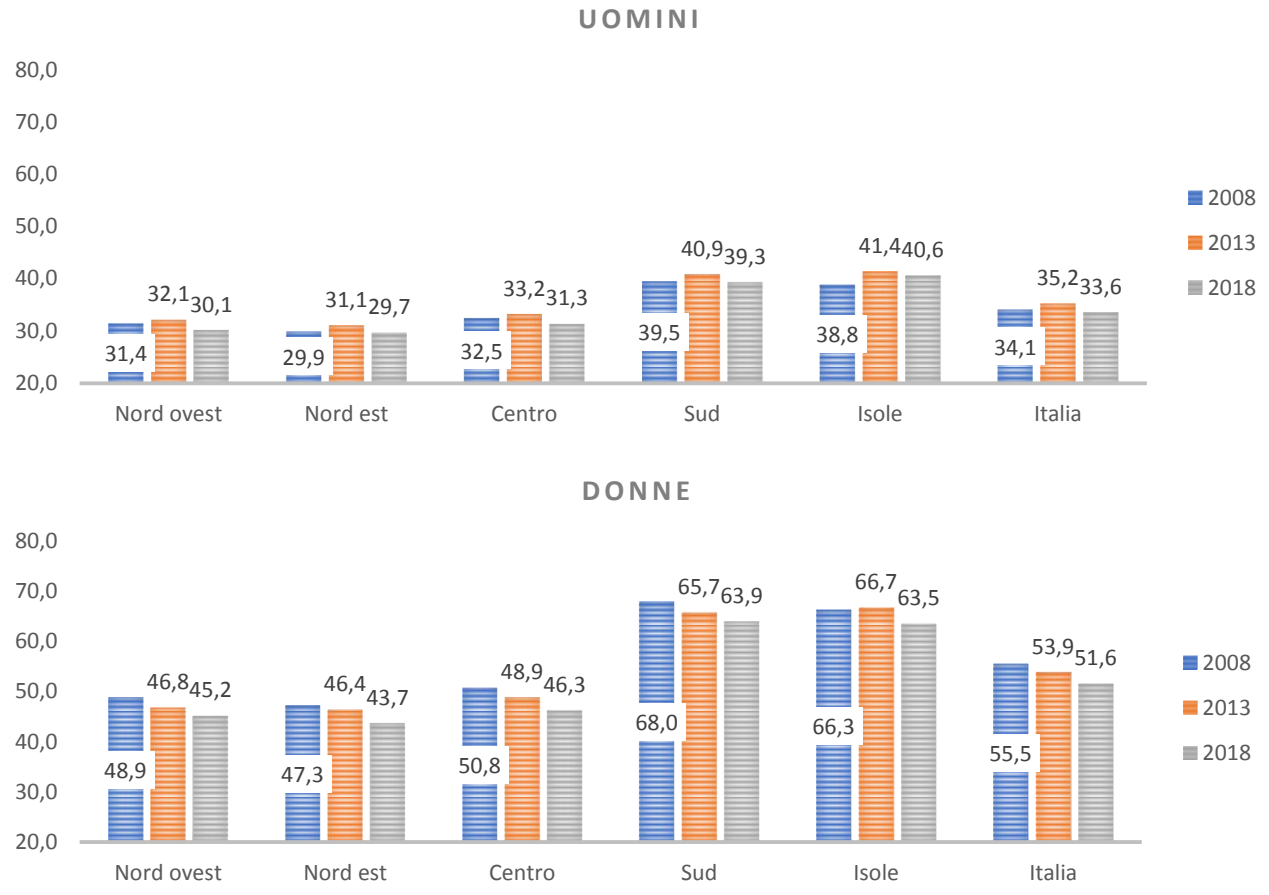
Fig. 6 – Differenziale 2018 del tasso di disoccupazione fra Uomini e Donne (15-74 anni) in differenti ripartizioni territoriali.



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Il terzo indicatore macro di rilievo è il tasso di inattività che nel 2018 fa registrare, per uomini e donne, una diminuzione generale rispettivamente al 33,4% e 51,6%, riportando l'indicatore al periodo precrisi (fig. 7).
Il tasso di inattività è soprattutto rilevante tra le donne del Mezzogiorno, in cui tocca punte, nel 2018, del 63,5% nelle Isole e del 63,9 nel Sud. Tra le determinanti dell'inattività femminile in queste ripartizioni geografiche, si rileva un elevato tasso di popolazione femminile con un basso livello di istruzione, una condizione inversamente correlata a un alto tasso di partecipazione al mercato del lavoro, come indicato dalla letteratura. Inoltre, va considerato che la propensione al lavoro delle donne è fortemente distolta in quelle realtà territoriali in cui è consistente il gap tra domanda e offerta di lavoro e in cui il differenziale occupazionale tra uomini e donne è più elevato come nelle regioni del Mezzogiorno. Quando si manifestano queste circostanze le donne si confinano sulla linea dell'inattività e dunque, differentemente dalla popolazione maschile, la flessione della disoccupazione non si traduce in un aumento dell'occupazione, ma più spesso in una crescita dell'inattività laddove gli uomini, generalmente, si spostano soprattutto fra la condizione di occupazione a quella di disoccupazione e viceversa.

Fig.7 – Tasso di inattività Uomini e Donne per anni e ripartizione territoriale.

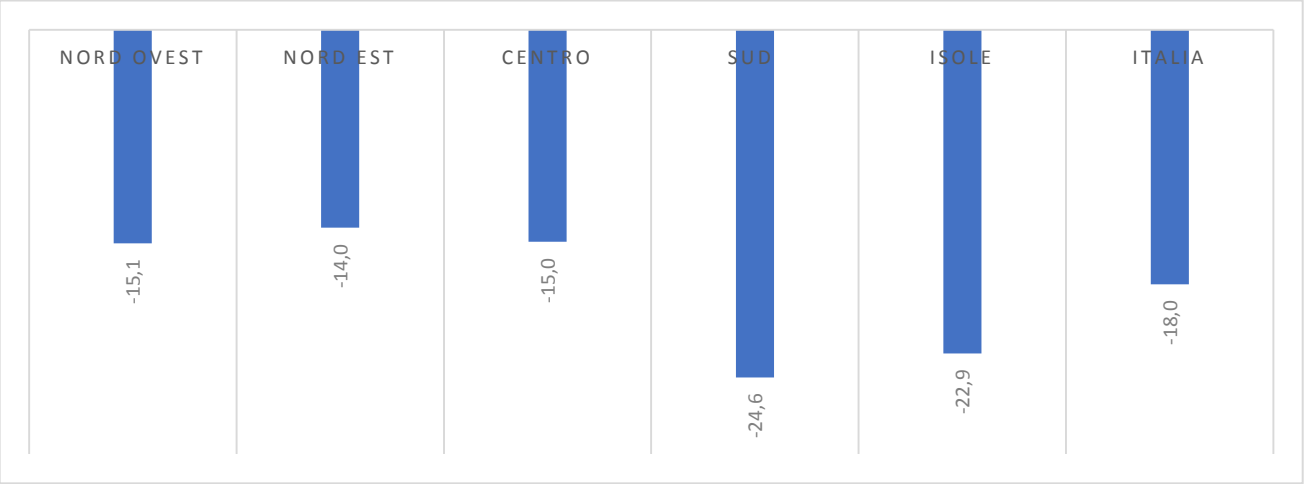


Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Relativamente al confronto fra le ripartizioni territoriali e differenziale di inattività (Fig. 8) si rileva un importante divario territoriale che mette in luce significativi differenziali di genere con una forbice che va da -14% della ripartizione Nord est al -24,6% del Sud.

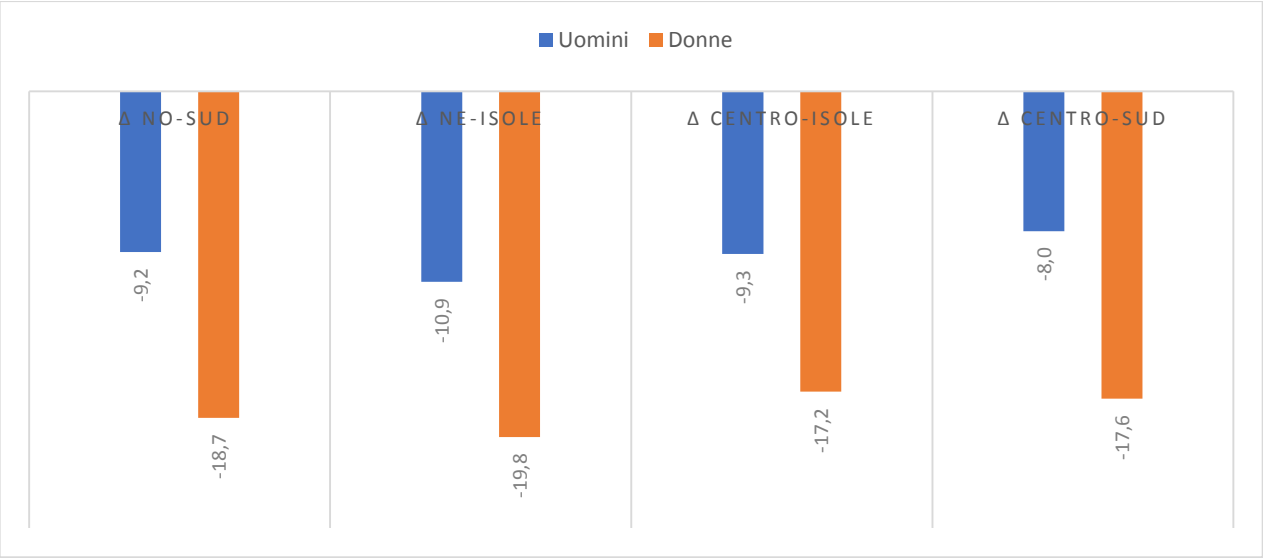
Inoltre, il delta relativo all'indicatore dell'inattività delle donne nelle diverse ripartizioni nel 2018 rispetto a quello degli uomini (Fig. 9), fa emergere una situazione fortemente sbilanciata, in cui si evince che, non solo la componente dell'inattività femminile sia importante, ma che la situazione dell'inattività femminile colpisce differentemente le donne a seconda delle diverse ripartizioni territoriali .

Fig.8 – Differenziale 2018 del tasso di inattività fra Uomini e Donne (15-74 anni) nelle ripartizioni territoriali.



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Fig. 9 – Differenziale 2018 del tasso di inattività fra Uomini e differenziale 2018 del tasso di inattività Donne (15-74 anni) in relazione alle ripartizioni territoriali.



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

I divari relativi alla partecipazione al mercato del lavoro intra-genere – riconducibili alle diverse regioni, titolo di studio e classi di età – sono ancora più marcati.

I tassi di occupazione femminile 2008 – 2018 (Tab. 1) sono in crescita in tutte le regioni con qualche eccezione (Umbria, Abruzzo e moderatamente la Sicilia). Analogamente, i tassi di disoccupazione e inattività

negli stessi anni, sono cresciuti in tutte le regioni, a esclusione di Basilicata e Sardegna per ciò che riguarda la disoccupazione. Come già detto, le donne, in Italia, segnano un tasso di inattività già molto elevato.
Le regioni in cui le donne sono maggiormente occupate, nel 2018, sono, oltre alle PA di Trento e Bolzano, la Valle d'Aosta, la Lombardia e l'Emilia-Romagna. Nelle stesse regioni si registrano tassi di disoccupazione femminile sotto la media nazionale. Di contro la situazione più critica si rileva nelle regioni meridionali, in particolare in Sicilia, Campania e Calabria dove solo un quarto delle donne è occupata e dove si rilevano sempre nel 2018, tassi di disoccupazione oltre il doppio della media nazionale ed elevati tassi di inattività.
Il dato eclatante sono i 35 punti percentuali che separano il tasso di occupazione femminile della P.A. di Bolzano (60,4%) dalla Sicilia (25,4%) che fotografano ancora un paese a doppia velocità, non solo per quanto riguarda il divario di genere, ma anche per il gap tra donne di regioni diverse.

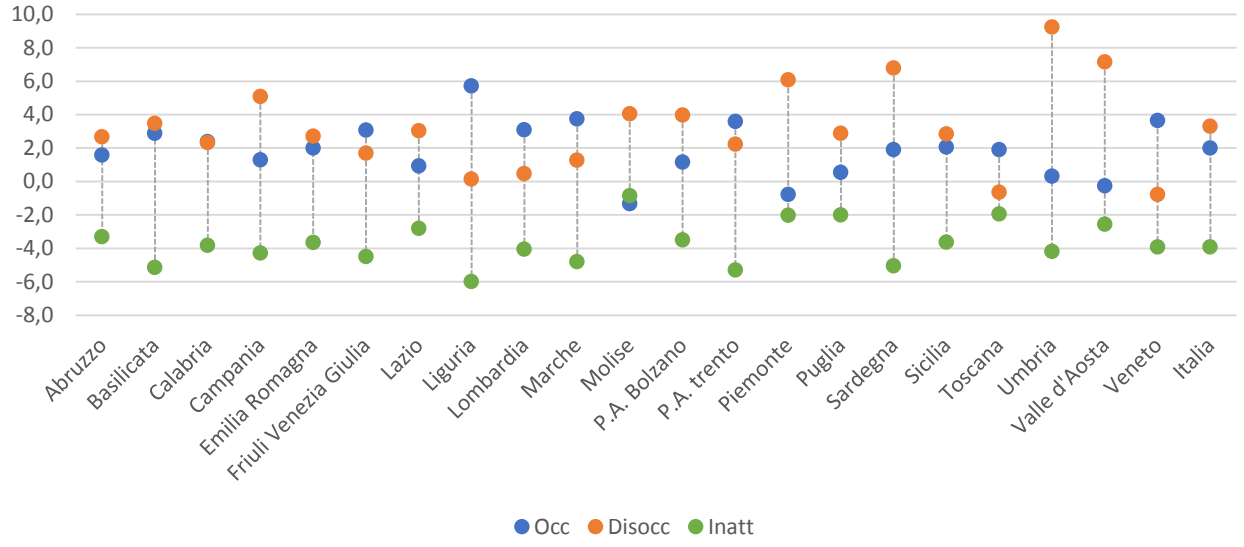
Tab. 1 – Tassi di occupazione, disoccupazione e inattività femminile per regione e anni (2008 – 2013 – 2018).

	OCCUPAZIONE			DISOCCUPAZIONE			INATTIVITÀ		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018	2008	2013	2018
Piemonte	48,2	47,0	49,8	6,4	11,0	9,1	48,6	47,2	45,3
Valle d'Aosta	52,1	52,1	55,0	3,8	8,2	7,3	45,8	43,3	40,7
Lombardia	48,8	49,1	51,2	4,8	8,7	7,1	48,7	46,2	44,9
Liguria	45,2	44,7	46,5	7,1	11,0	12,2	51,3	49,8	47,0
Veneto	48,1	45,8	50,1	5,1	9,6	7,8	49,3	49,3	45,7
Friuli-Venezia Giulia	46,9	46,4	50,0	6,4	9,2	8,1	50,1	48,9	45,6
Emilia-Romagna	53,0	51,3	53,9	4,3	9,7	7,3	44,6	43,2	41,8
P.A. Bolzano	54,6	56,4	60,4	2,9	5,0	3,1	43,7	40,6	37,7
P.A. Trento	50,3	50,0	53,3	5,0	7,9	5,4	47,6	45,8	43,6
Toscana	47,6	47,6	51,4	7,2	10,1	8,5	48,6	47,0	43,8
Umbria	48,2	45,8	46,9	7,0	11,5	11,0	48,2	48,3	47,3
Marche	47,5	46,2	48,7	5,8	12,5	9,7	49,6	47,2	46,1
Lazio	42,5	42,9	46,1	9,7	13,3	11,9	53,0	50,5	47,7
Abruzzo	40,2	38,6	39,4	8,6	11,6	14,7	55,9	56,3	53,8
Molise	35,5	33,4	36,1	12,2	15,6	15,1	59,5	60,4	57,5
Campania	24,2	25,0	26,1	16,6	23,7	23,4	70,9	67,2	65,9
Puglia	26,3	25,6	28,4	16,0	23,2	18,8	68,7	66,6	65,1
Basilicata	30,4	31,4	32,3	15,0	14,7	14,4	64,3	63,2	62,3
Calabria	26,9	25,2	27,2	15,6	23,7	24,9	68,0	67,0	63,8
Sicilia	25,6	23,7	25,4	17,1	22,9	24,3	69,1	69,3	66,5
Sardegna	35,0	34,3	38,7	15,8	16,9	15,0	58,4	58,7	54,5
ITALIA	40,7	40,1	42,7	8,5	13,1	11,8	55,5	53,9	51,6

Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Una fotografia più approfondita delle dinamiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro si può ricavare dalla osservazione dei flussi dei differenziali intra-genere tra il 2008 e il 2018 (Fig. 10). Infatti, si può notare che l'occupazione, per quanto riguarda nell'arco di tempo esaminato, è rimasta sostanzialmente stabile in tutte le regioni, ed è cresciuta in Liguria e Veneto, ma anche in Lombardia e nelle Marche, mentre la disoccupazione è cresciuta in molte regioni meridionali ma il differenziale mostra valori elevati anche in Umbria e Piemonte. Come abbiamo già visto, è aumentata la partecipazione femminile al mercato del lavoro in quasi tutte le regioni, tuttavia se in alcune regioni l'inattività si è spostata virtuosamente verso l'occupazione (Liguria, P.A. Trento), in altre regioni le inattive sono transitate pericolosamente verso la disoccupazione (Sardegna, Umbria).

Fig. 10 – Differenziale dei tassi di partecipazione femminile (15-74 anni) al mercato del lavoro per regione (Anni 2008-2018)

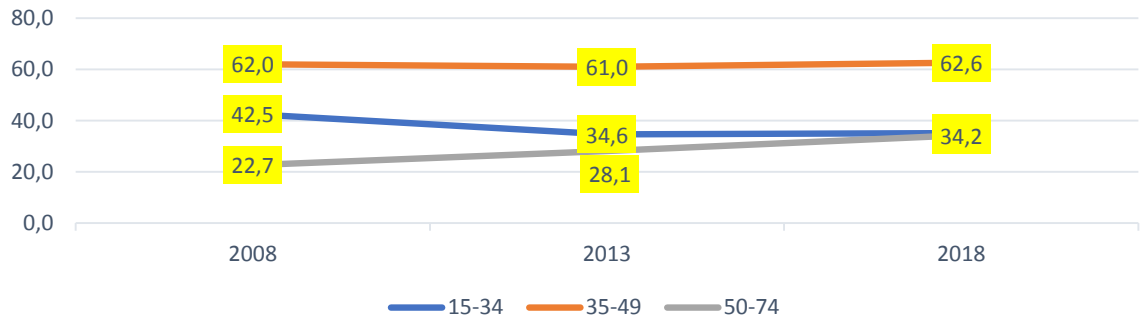


Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Da un punto di vista anagrafico, il contributo maggiore alla crescita dell'occupazione femminile negli ultimi 10 anni (Fig. 11), è dovuto alle donne tra i 35 e i 49 anni che vedono incrementare di 0,6 punti percentuali un tasso di occupazione già elevato. Crescono anche le lavoratrici più mature, da 22,7% del 2008 al 34,2% del 2018, confermando gli effetti del DL 201/2011 (cd "Legge Fornero") sull'allungamento dell'età pensionabile. L'andamento occupazionale delle giovani presenta le maggiori criticità, infatti la diminuzione più forte dell'occupazione si ha proprio per le 15-34enni (-7,4 punti), per le quali il tasso di occupazione si attesta al 35,2%.

L'evoluzione del mercato del lavoro dopo la fine della crisi economica e l'inizio della ripresa ha lasciato, quindi, indietro soprattutto le giovani donne. La bassa incidenza di questo gruppo sul totale degli occupati si può ricondurre a diversi fattori, primo fra tutti il calo demografico della popolazione giovanile, ma anche, di contro, il costante invecchiamento di quelle coorti di popolazione figlie del boom demografico degli anni 60 e, come già accennato, anche l'allungamento dell'età pensionabile. Sono questi tutti fattori ostativi all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro in generale e delle giovani donne in particolare.

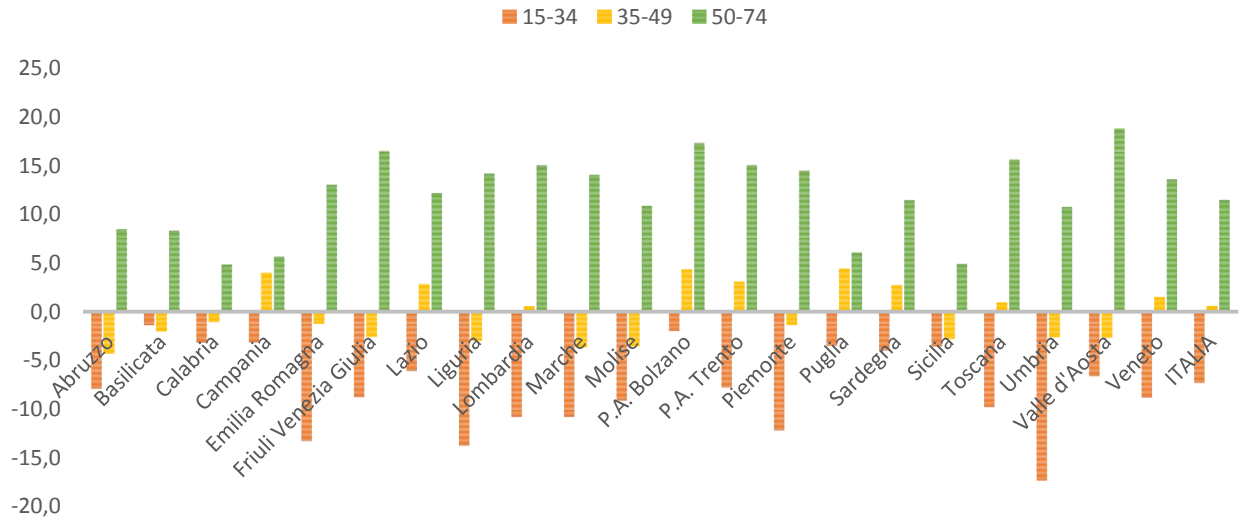
Fig. 11 – Tasso di occupazione femminile per classi di età (Anni 2008-2013-2018)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

La fotografia dei differenziali dei tassi di occupazione femminile per regione e classi di età (Fig. 12) ci mostrano che l'occupazione delle giovani 15-34enni decresce in tutte le regioni tra il 2008 e il 2018, ma in particolar modo nelle regioni settentrionali dove esisteva un margine di occupazione giovanile, mentre il differenziale è più ridotto laddove i tassi di occupazione erano già modesti. Analogamente sono tutti positivi i differenziali dell'occupazione femminile della popolazione più matura soprattutto nelle regioni del Nord.

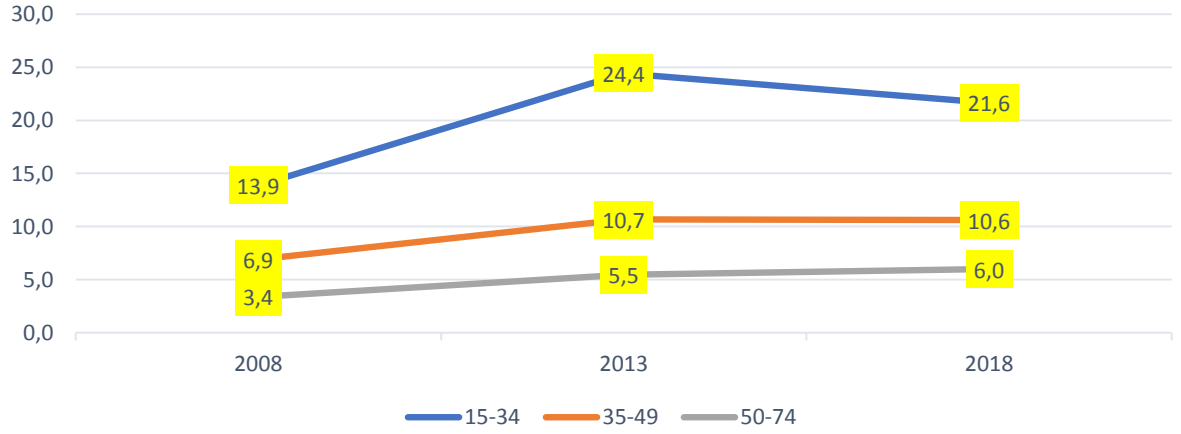
Fig. 12 – Differenziali dei tassi di occupazione femminile per regioni e classi di età (Anni 2008-2018)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Sono negativi anche i dati che riguardano la disoccupazione femminile in generale e soprattutto di quella giovanile che è aumentata nell'ultimo decennio di 7,7 punti percentuali attestandosi al 21,6% (Fig. 13). L'emergenza determinata dall'inadeguato livello occupazionale dei giovani e delle giovani provoca un consistente impoverimento del capitale umano e sociale che alimenta la cosiddetta "fuga di cervelli".

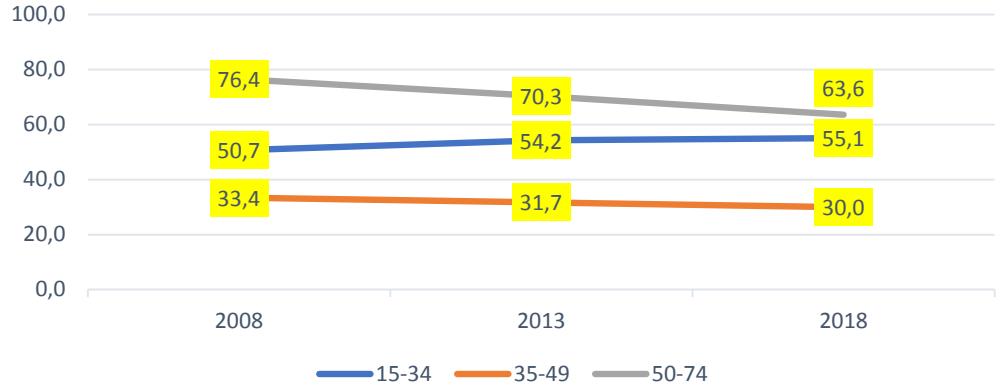
Fig. 13 – Tasso di disoccupazione femminile per classi di età (Anni 2008-2013-2018)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Anche la mancata partecipazione al lavoro è aumentata per le donne in giovane età negli ultimi 10 anni (Fig. 14), passando dal 50,7% del 2008 al 55,1% del 2018, quindi una giovane su 2. Le altre classi di età di lavoratrici più mature fanno registrare una decrescita del tasso di inattività tra il 2008 e il 2018.

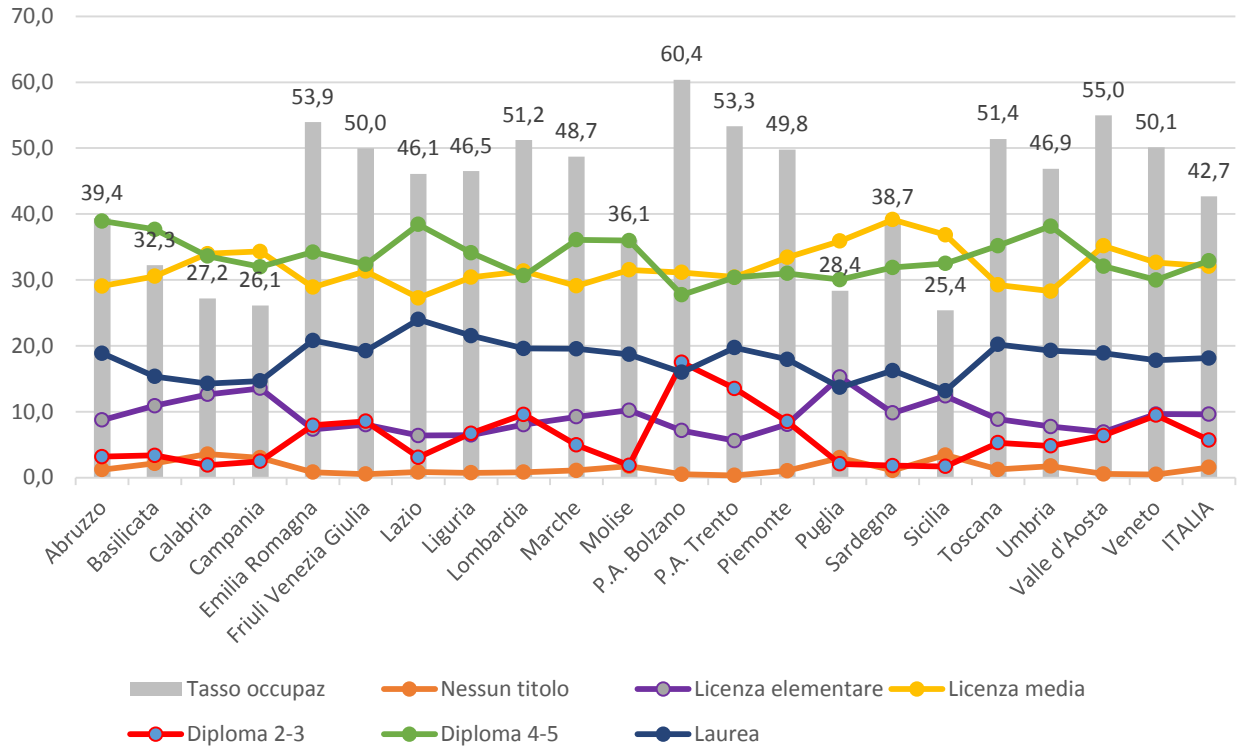
Fig. 14 – Tasso di inattività femminile per classi di età (Anni 2008-2013-2018)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

La correlazione del titolo di studio al tasso di occupazione femminile (Fig. 15) nelle diverse regioni, ci restituisce un quadro pressoché omogeneo in tutte le macroaree: sono poco o scarsamente occupate le donne che non possiedono un titolo di studio o hanno conseguito unicamente la licenza elementare, sebbene con andamenti leggermente più favorevoli in qualche regione meridionale (Campania e Puglia), mentre sono maggiormente occupate le donne che hanno conseguito il diploma di maturità o la licenza media. La situazione non è diversa anche nelle regioni in cui il tasso di occupazione femminile è più elevato (P.A. Bolzano, Lombardia, Emilia-Romagna), poiché il mercato del lavoro italiano è da sempre caratterizzato da un deficit strutturale che riguarda l'occupazione qualificata, dovuto soprattutto alla debolezza del sistema produttivo e allo scarso sviluppo del settore dei servizi (in cui le donne sono maggiormente rappresentate). Questo quadro penalizza, quindi, soprattutto le donne che sono maggiormente qualificate degli uomini e nonostante abbiano migliori performances nel percorso di istruzione, come si riscontra dalla letteratura scientifica.

Fig. 15 – Tasso di occupazione femminile per titolo di studio e regioni. Anno 2018

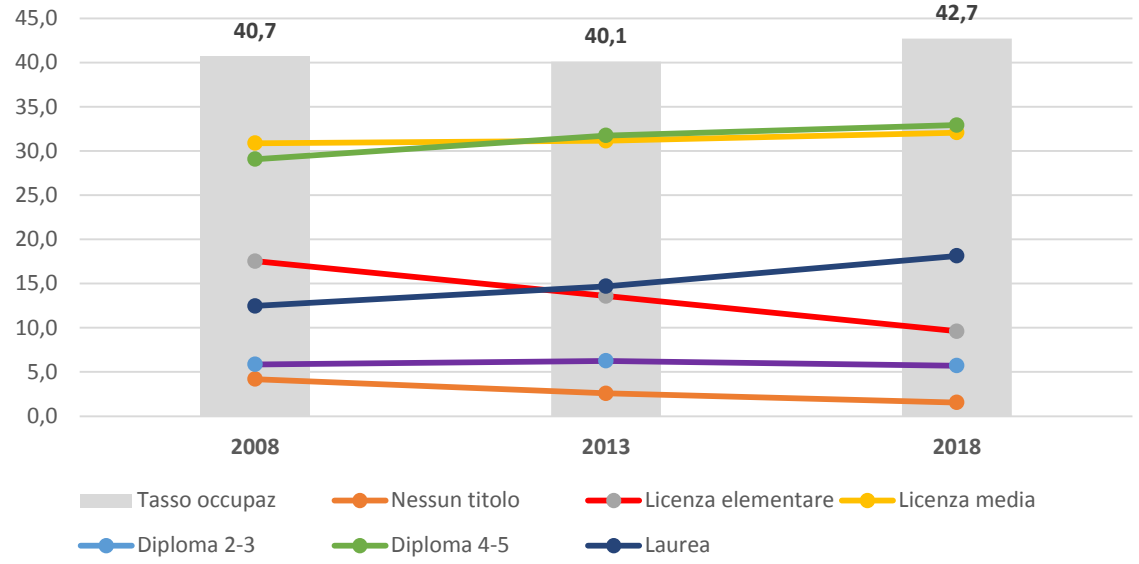


Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Negli ultimi 10 anni la situazione è rimasta sostanzialmente invariata (Fig. 16) per ciò che riguarda l'occupazione correlata ai titoli di studio intermedi. Se consideriamo le polarizzazioni, però, si può notare che diminuiscono le donne occupate con titoli di studio poco qualificati (licenza elementare o addirittura nessun titolo di studio). Ciò a causa, probabilmente, della fuoriuscita dal mercato del lavoro di donne appartenenti alle coorti più anziane che avevano questo livello di scolarità e quindi a causa della riduzione del peso delle occupate poco qualificate in termini assoluti.

Aumenta, invece, il numero delle occupate laureate, quindi con un titolo di studio altamente qualificato. Tuttavia, soprattutto in Italia, le donne traggono minore vantaggio dall'incremento della domanda di lavoro di soggetti qualificati, sia per l'accesso al mercato del lavoro, sia, una volta dentro, per ciò che riguarda il reddito aggiuntivo, nonostante la letteratura indichi che l'investimento in istruzione garantisca redditi superiori a chi consegue titoli di studio più elevati. Sicuramente più il titolo di studio è elevato e minore è il rischio di disoccupazione dei lavoratori e delle lavoratrici, sia per la capacità migliore di reagire ai mutamenti del mercato del lavoro, sia per un maggior numero di domanda di lavoro rispetto a chi è meno qualificato.

Fig. 16 – Tasso di occupazione femminile per titolo di studio e anni.



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Esiste una correlazione direttamente proporzionale fra occupazione femminile e tempo parziale. Solitamente gli uomini sono occupati a part time quando non hanno trovato un'occupazione full time, mentre le donne, solitamente, scelgono il tempo parziale per occuparsi di un familiare (sia esso figlio o genitore anziano). Sono dunque soprattutto le donne a cui è richiesto di occuparsi della famiglia a scapito della propria carriera e conseguentemente anche del reddito derivante da un'occupazione a tempo pieno con gravose conseguenze anche sul piano pensionistico. Poiché in Italia esiste una carenza strutturale di un adeguato sistema di welfare per l'infanzia (accede al nido solo un bambino su tre), sono soprattutto le lavoratrici madri che pagano le conseguenze di questo sistema iniquo che non fa conciliare la vita lavorativa con quella familiare.
Negli ultimi 10 anni in Italia (Tab. 2) il tasso di occupazione del part time è cresciuto di 4,6 punti percentuali sul totale dei contratti lavorativi in tutta la popolazione e questo incremento ha colpito in misura maggiore le donne. Gli incrementi maggiori si sono avuti in regioni settentrionali, Liguria, Lombardia ed Emilia-Romagna, ma anche in regioni meridionali come la Campania.
L'incidenza del part time involontario, cioè il peso percentuale del part time indotto da scelte del mercato o della domanda di lavoro e non da scelte del lavoratore, sull'occupazione parziale ha un incremento significativo negli ultimi 10 anni, con una variazione di +22,8% su scala nazionale.
Le regioni dove è maggiore l'incidenza del part time involontario sono il Veneto, la cui quota di part time involontario è pressoché il 50% del tasso di occupazione a tempo parziale, la Valle d'Aosta e le P.A di Bolzano e Trento; decresce in maniera significativa in Liguria dove fa registrare un -14,4%.

Tab. 2 – Tasso di occupazione a tempo parziale (PT) e incidenza dell'occupazione parziale (PT) involontaria per regione e anni (2008 – 2018) e variazioni % delle stesse su base decennale (2008-2018)

	2008	2018	2008	2018	2008	2018
	tasso occupaz PT	tasso occupaz PT	incidenza PT involontario	incidenza PT involontario	variaz % tasso occupazione	variaz % incidenza PT involontario
Abruzzo	25,7	30,5	40,4	60,6	4,7	20,2
Basilicata	23,5	30,2	56,3	54,0	6,6	-2,3
Calabria	24,4	32,3	60,0	52,2	8,0	-7,8
Campania	23,2	37,0	55,6	59,1	13,7	3,6
Emilia-Romagna	23,8	34,4	28,6	48,2	10,6	19,7
Friuli-Venezia Giulia	31,7	35,1	20,3	53,2	3,4	32,9
Lazio	27,8	31,7	49,2	56,4	3,9	7,2
Liguria	30,2	44,2	31,3	16,9	14,0	-14,4
Lombardia	28,7	40,0	29,6	44,6	11,3	15,0
Marche	27,0	31,1	29,3	62,2	4,1	32,9
Molise	23,3	32,6	50,0	62,3	9,3	12,3
P.A. Bolzano	37,0	31,4	13,5	61,7	-5,6	48,2
P.A. Trento	37,5	32,6	19,4	65,0	-4,9	45,6
Piemonte	25,5	33,0	38,8	72,8	7,4	33,9
Puglia	24,0	23,5	56,0	69,9	-0,6	13,9
Sardegna	30,1	28,5	56,5	75,1	-1,6	18,6
Sicilia	26,5	31,4	62,1	75,5	4,9	13,4
Toscana	29,9	29,2	34,0	73,8	-0,7	39,8
Umbria	27,5	31,2	40,9	79,8	3,7	38,9
Valle d'Aosta	24,0	31,9	33,3	78,8	7,9	45,5
Veneto	33,6	36,5	25,7	74,7	2,9	49,0
ITALIA	27,8	32,4	37,5	60,3	4,6	22,8

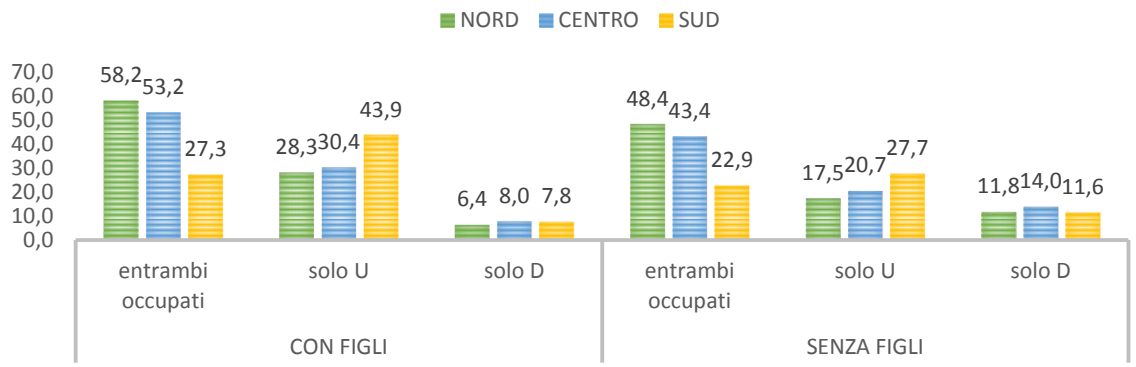
Fonte: elaborazione INAPP su dati FdL 2019.

La partecipazione femminile al mercato del lavoro, come già accennato, è ancora molto legata ai carichi familiari e in un paese in cui i servizi di welfare sono ancora strutturalmente carenti chi ne fa le spese è soprattutto l'occupazione femminile, specialmente se le donne sono anche madri e soprattutto se sono residenti nelle regioni meridionali (Fig. 17). Infatti, la differenziazione territoriale mette in evidenza il gap di domanda di lavoro, più alta a nord e più bassa a Sud, ma anche l'offerta eterogenea dei servizi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, non solo nella quantità ma anche nella qualità.

Le donne con figli, dunque, sono meno occupate delle donne senza figli, anche se queste differenze diminuiscono al crescere del titolo di studio (Fig. 18). Per ciò che riguarda le coppie con e senza figli, il 28,6% ha entrambi i componenti della coppia occupati full time se ha figli, mentre la percentuale cresce al 45,9% se la coppia non ha figli (Fig. 19 e 20). Di fatto, quasi la metà delle donne in coppia con figli non lavora (44,7%)

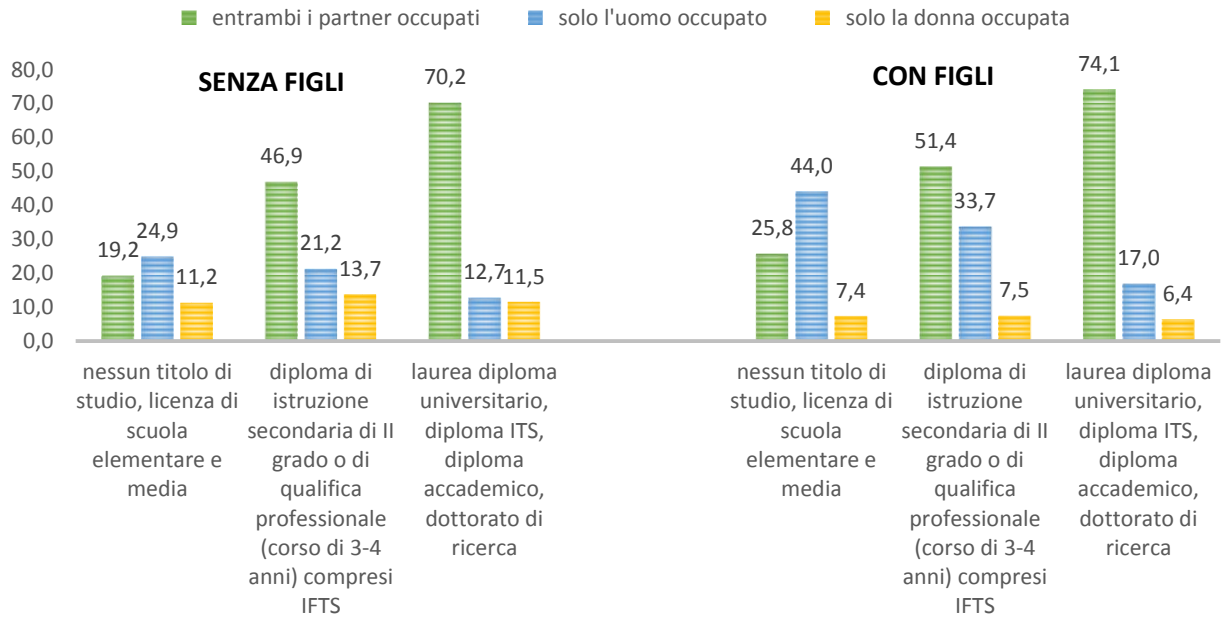
e in ¼ di queste coppie è solo l'uomo a lavorare, e la percentuale cresce nelle regioni meridionali. A lavorare di meno, dunque, sono le donne meno istruite e con più figli.
Nelle coppie con figli, inoltre, è prevalente la categoria di quelle in cui solo il padre è occupato a tempo pieno (32%), seguita dalle coppie in cui entrambi i componenti lavorano a tempo pieno (27,5%) e, infine dalla categoria in cui il padre è occupato a tempo pieno e la madre ha un lavoro part time (16%).
Le coppie in cui il *breadwinner* è la donna, categoria tra l'altro in crescita durante il periodo della crisi in chiave compensativa della disoccupazione del partner, è costituito soprattutto da occupate mature che escono dall'area dell'inattività quale strategia per contrastare la crisi.

Fig. 17 – Tasso di occupazione delle coppie senza figli e tasso di occupazione di coppie con almeno un figlio, rispetto alla condizione occupazionale dei componenti (se entrambi occupati, se occupato solo l'uomo, se occupata solo la donna) per ambito territoriale (coppie con donna 25-64 anni)



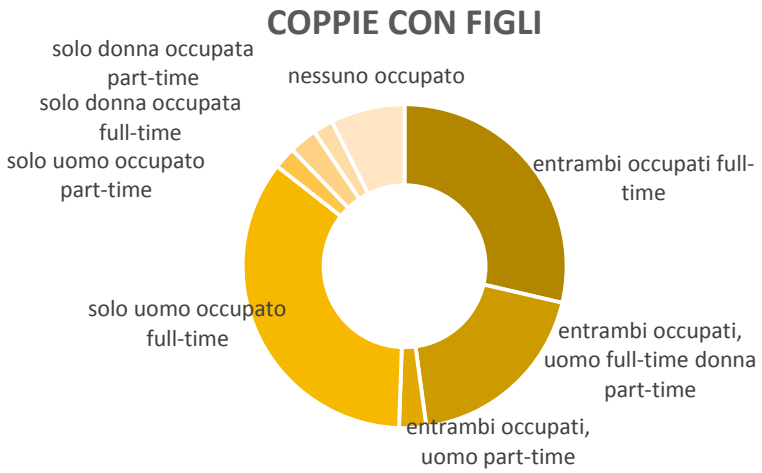
Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Fig. 18 – Tasso di occupazione delle coppie senza figli e almeno un figlio se entrambi occupati, se occupato solo l'uomo, se occupata solo la donna per titolo di studio della donna (coppie con donna 25-64 anni)



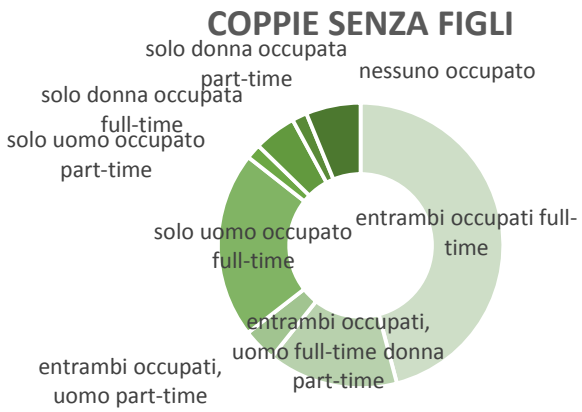
Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Fig. 19 – Tasso di occupazione delle coppie con almeno un figlio per regime orario dei componenti (coppie con donna 25-64 anni)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Fig. 20 – Tasso di occupazione delle coppie con almeno un figlio per regime orario dei componenti (coppie con donna 25-64 anni)

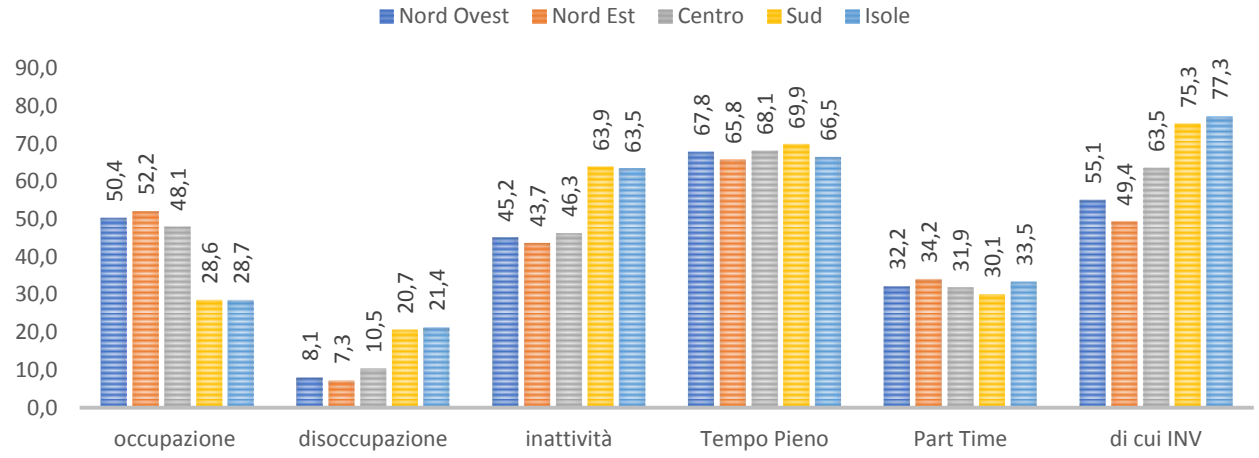


Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

Concludendo, alcune determinanti strutturali del nostro paese come le aspettative consolidate e stereotipate legate ai ruoli di genere, la segregazione occupazionale, i tassi di copertura dei servizi di cura e l'insufficienza di incentivi economici connessi allo sviluppo dell'occupazione femminile, generano una partecipazione femminile al mercato del lavoro fortemente sbilanciata (Fig. 21) che blocca una crescita economica inclusiva. Le donne lavorano meno e per meno tempo rispetto agli uomini, con evidenti conseguenze sul divario contributivo. La situazione più compromessa è vissuta dalle donne più vulnerabili, le donne meno istruite che vivono nelle regioni del Sud Italia o nelle isole, le madri, specialmente se hanno più di un figlio, visibile dal tasso di occupazione sensibilmente inferiore al tasso di occupazione delle donne senza figli. La maternità si configura ancora come un ostacolo concreto alla partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Un'attenzione particolare va posta alla "trappola dell'inattività" le cui vittime, ancora un volta, sono soprattutto le donne delle regioni peninsulari, con un marcato divario fra nord e sud Italia.

Fig. 21 – Tasso di occupazione, disoccupazione, inattività, regime orario femminile per ambiti territoriali



Fonte: Elaborazione Inapp su dati FdL

3. *Care burden* e partecipazione al mercato del lavoro: una sfida ancora irrisolta

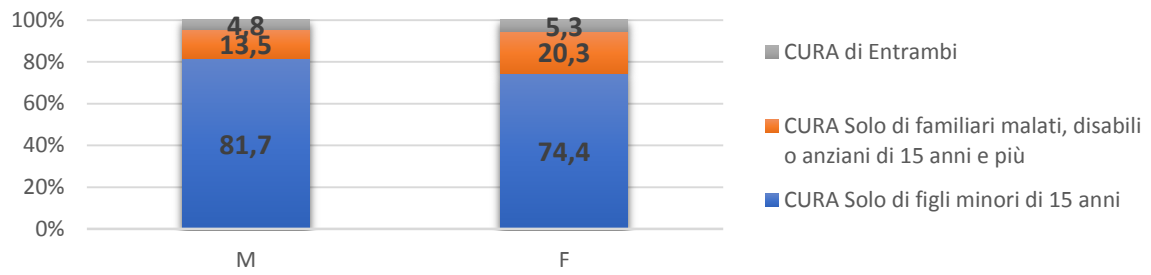
In Italia, al 2019, su una popolazione di 18 milioni e 512 mila donne e 18 milioni e 342 mila uomini, le persone che si prendono regolarmente cura di figli minori di 15 anni e/o familiari di 15 anni e più malati, disabili o anziani è di un terzo (36,7% delle donne e 32,5% degli uomini)[9]. L'80% di questa funzione di cura si esercita nei confronti di figli minori di 15 anni (coabitanti o meno). Il gap di genere è evidente sia nella percentuale di presa in carico (+4% rispetto agli uomini) sia rispetto alla gamma di opzioni di cura (+2% sui bambini, +9% su malati, disabili o anziani. Pertanto l'esercizio "regolare" della funzione di cura per gli uomini è inferiore alle donne e svolto principalmente nell'accudimento di figli. (Tab.1 e Fig.1)

Tab. 1 Popolazione italiana 18-64 anni per genere e relazione con la funzione di cura – Italia 2018

CARATTERISTICHE	Popolazione di 18-64 anni	Persone che si prendono cura di figli minori di 15 anni e/o familiari malati, disabili o anziani		Persone che si prendono cura					
				Solo di figli minori di 15 anni		Solo di familiari malati, disabili o anziani di 15 anni e più		Sia di figli minori di 15 anni sia di familiari di 15 anni e più malati, disabili o anziani	
	in migliaia	in migliaia	per 100 persone	in migliaia	per 100 persone	in migliaia	per 100 persone	in migliaia	per 100 persone
GENERE									
Maschi	18.342	5.952	32,5	4.864	26,5	804	4,4	285	1,6
Femmine	18.521	6.794	36,7	5.055	27,3	1.378	7,4	361	1,9

Elaborazione Inapp su dati Istat 2019

Figura 1 Ripartizione carico di cura tra i sessi



Elaborazione Inapp su dati Istat 2019

[9] Istat, *La cura: conciliare lavoro e famiglia* 2018

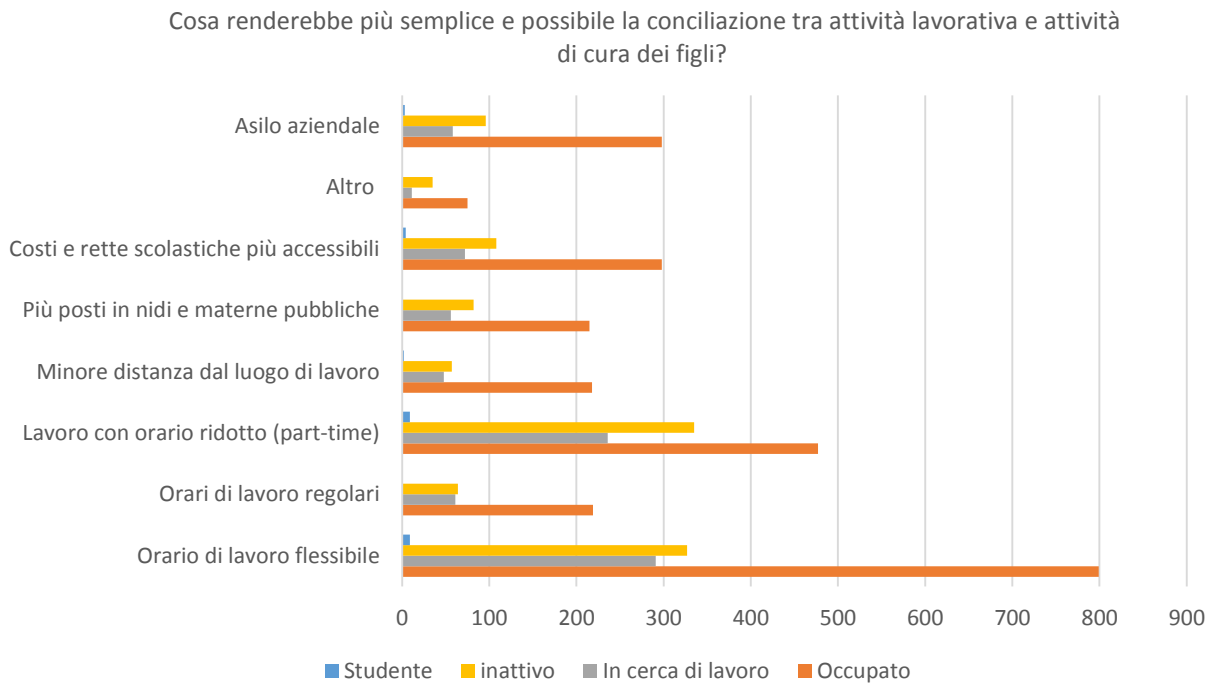
La rilevazione forze lavoro 2018 dell'Istat mostra come la conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi del lavoro sia difficoltosa per più di un terzo degli occupati (35,1%) con figli. Il 35,9% delle madri e il 34,6% dei padri con bambini al di sotto dei 15 anni ritiene che ci sia almeno un aspetto del proprio lavoro che rende difficile conciliare le esigenze di cura con la vita professionale, in particolare quando i figli sono più di uno (36,8% dei genitori) o se sono in età prescolare (37,8%). Ad avere maggiori difficoltà i genitori lavoratori indipendenti (39,4%), chi svolge professioni qualificate (39,2%) e addetti a commercio e servizi (25%). Cruciale sembra essere ai fini della conciliazione il regime orario del lavoro svolto. Sono infatti maggiormente in difficoltà i genitori in full time rispetto a quelli in part time, condizione vera soprattutto per le madri (il 43,3% di quelle in full time contro il 24,9% di quelle in part time.) Più di un quarto dei genitori che lamentano un problema di conciliazione designa il proprio orario di lavoro come l'ostacolo maggiore.

Tab. 2- Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni per ripartizione geografica, principali caratteristiche dell'occupazione, titolo di studio, numero di figli minori di 15 anni, età del figlio più piccolo, genere e difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia

	Maschi		Femmine		Totale	
	Occupati (18-64) con figli minori di 15 anni	Presenza di difficoltà	Occupati (18-64) con figli minori di 15 anni	Presenza di difficoltà	Occupati (18-64) con figli minori di 15 anni	Presenza di difficoltà
Nord	2.219	35,9	1.701	37,8	3.920	36,8
Centro	945	34,8	702	35,3	1.647	35,0
Mezzogiorno	1.388	32,2	664	31,5	2.052	32,0
POSIZIONE PROFESSIONALE						
Dipendenti	3.382	33,1	2.536	34,9	5.918	33,9
Indipendenti	1.170	38,7	531	40,7	1.701	39,4
REGIME ORARIO						
Tempo pieno	4.297	35,2	1.835	43,3	6.133	37,6
Part-time	254	23,1	1.232	24,9	1.486	24,6
PROFESSIONE (a)						
Qualificate	1.543	37,6	1.285	40,7	2.828	39,0
Impiegatizie	260	23,1	519	26,3	779	25,2
Commercio e servizi	579	39,1	747	39,4	1.325	39,2
Operaie	1.596	34,2	200	33,5	1.795	34,2
Non qualificate	463	25,1	312	25,1	775	25,1
TITOLO DI STUDIO						
Fino alla licenza media	1.632	31,1	572	30,8	2.205	31,0
Diploma	2.085	35,4	1.410	31,9	3.495	34,0
Laurea e oltre	834	39,1	1.085	43,7	1.919	41,7
NUMERO DI FIGLI						
1 figlio	2.604	33,0	1.861	35,2	4.466	33,9
2 figli	1.678	36,4	1.070	36,7	2.748	36,5
3 o più figli	269	38,7	136	39,8	405	39,1
ETÀ DEL FIGLIO PIÙ PICCOLO						
0-5 anni	2.075	37,0	1.299	39,2	3.374	37,8
6-10 anni	1.440	33,9	1.022	35,4	2.462	34,5
11-14 anni	1.037	30,6	746	30,8	1.783	30,7
Totale	**4.552**	**34,6**	**3.067**	**35,9**	**7.619**	**35,1**

Nel 2018 il 22,5% degli occupati con figli di 0-14 anni afferma di avere apportato modifiche al proprio lavoro, quali riduzione del proprio orario lavorativo, cambio di attività lavorativa o altro, per prendersi cura dei figli. In particolare è il 38,3% delle madri occupate ad aver cambiato un qualche aspetto della propria attività lavorativa in nome della conciliazione, contro l'11,9% degli uomini. La tipologia di cambiamento sul lavoro effettuato dai genitori lavoratori riguarda prevalentemente l'orario lavorativo, che è stato per lo più ridotto per le madri lavoratrici (62,6%) o cambiato senza riduzione per i padri lavoratori (38,3%). Significativo il fatto che la quota di genitori che afferma di star usufruendo di congedi parentali per far fronte alle esigenze di conciliazione non superi di molto il 4% per entrambi i sessi, a conferma di un ruolo marginale tributato dalle coppie allo strumento dei congedi come soluzione alle problematiche familiari di cura della prole in contemporanea con il proprio ruolo di lavoratore.
Anche i risultati dell'indagine Inapp "PLUS " 2018 mostrano come le donne occupate e con figli gestiscano l'onere della cura mettendo in atto o ritenendo auspicabili soluzioni che vanno nella direzione di un restringimento dell'orario lavorativo.
La figura 2, per esempio, mostra come un lavoro ad orario flessibile o un lavoro part time siano ritenute dalle donne rispondenti in età da lavoro con figli, a prescindere dalla condizione occupazionale dell'intervistata, le soluzioni preferibili al fine della conciliazione tra il lavoro e le necessità di cura dei figli.

Figura 2: Soluzioni per la conciliazione lavoro/cura dei figli vs condizione occupazionale

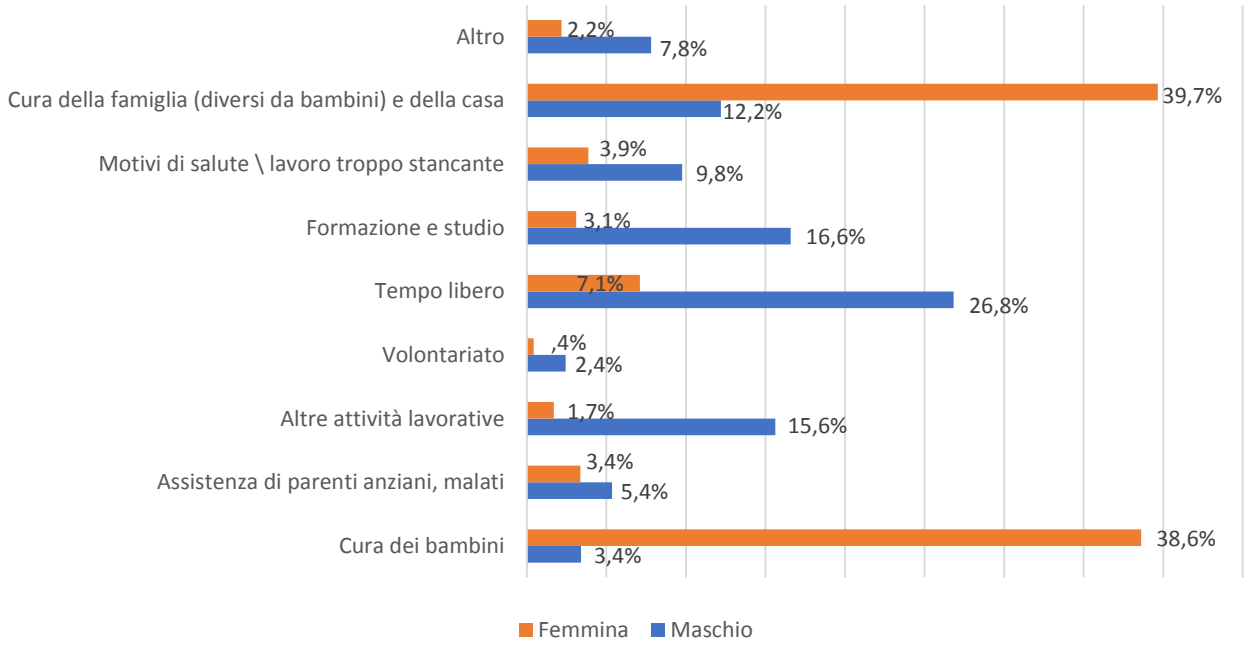


Inapp PLUS 2018

Le motivazioni, tra i soggetti coinvolti in possesso di contratto di lavoro part time, rilevano significative differenze tra i sessi: per le donne la motivazione asserita con maggiore frequenza è l'esigenza di cura della famiglia (39,7%) e di cura dei bambini (38,6%), per l'uomo la motivazione che più ha spinto la scelta di un part time è la possibilità di avere maggior tempo libero (26,8%) o la possibilità di avere più tempo da

dedicare alla propria formazione e allo studio (16,6%). In caso di necessità familiari anche l'uomo tuttavia prende permessi a lavoro (76,9%) anche se a farlo nel campione considerato sono leggermente più numerose le donne (79%)

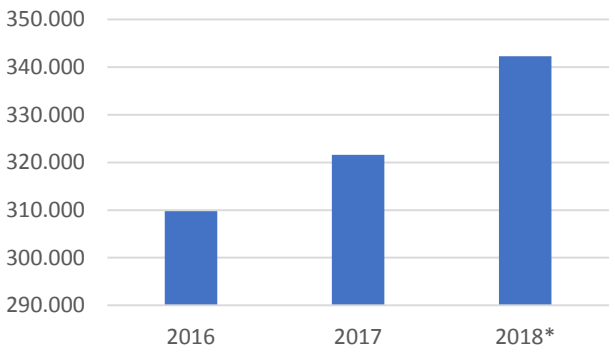
Figura 3 Motivazioni part time



Elaborazione Inapp (dati PLUS 2018)

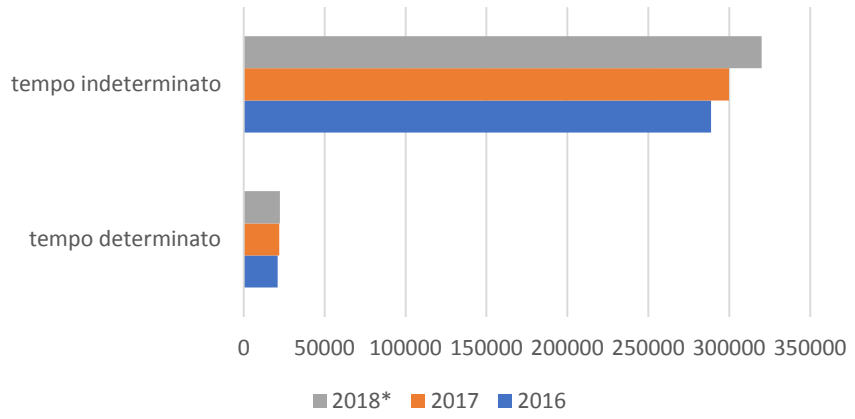
Passando ad esaminare l'istituto normativo che regola i premessi da lavoro per l'esercizio della cura di figli, (Congedo parentale e congedo di paternità), si evidenzia come questi istituti siano ancora oggi uno strumento parziale di conciliazione, poiché il loro utilizzo da parte degli uomini rimane comunque ridotto.
I beneficiari di congedo parentale nel 2018, sulla base dei dati provvisori forniti da INPS aggiornati a maggio 2019, sono stati 342.265, dato in crescita rispetto alle due annualità precedenti (Fig. 9). Oltre il 90% dei beneficiari è dipendente del settore privato (Tab.3) e in possesso di un contratto a tempo indeterminato, con percentuali sovrapponibili dal 2016 ad oggi. (Fig.4)

Figura 4 Beneficiari congedo parentale 2016-2018



*Elaborazione Inapp su dati Inps; * dati provvisori definiti sui dati di archivio a maggio 2019*

Figura 5 Beneficiari congedo parentale 2016-2018 per tip. contrattuale (v.a)



*Elaborazione Inapp su dati Inps; * dati provvisori definiti sui dati di archivio a maggio 2019*

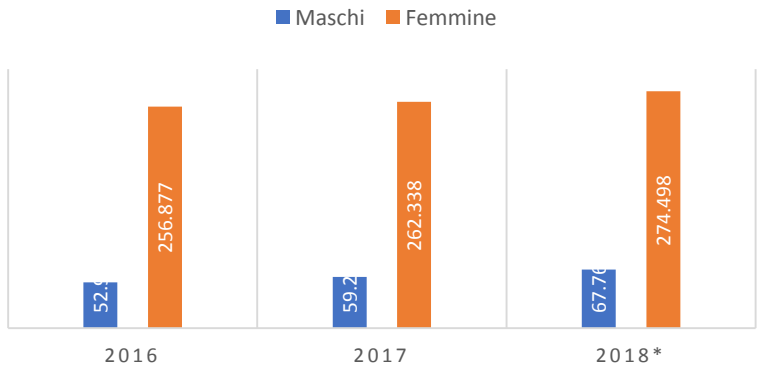
Tabella 3 Beneficiari di congedo parentale per tipologia di lavoratore

ANNO	DIPENDENTI SETTORE PRIVATO	PARASUBORDINATI	AUTONOMI
2016	309.781	1.245	1.848
2017	321.593	1.073	1.675
2018*	342.265	878	1.386

*Elaborazione Inapp su dati Inps; * dati provvisori definiti sui dati di archivio a maggio 2019*

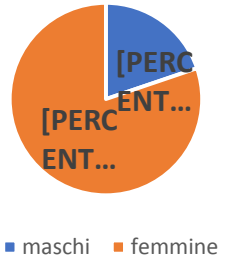
Nel 2018 gli uomini che hanno usufruito di congedo parentale sono stati 67.767 a fronte della fruizione di 274.498 donne (Fig.5) Le donne rimangono dunque anche nel 2018 le maggiori beneficiarie di congedo parentale con una percentuale pari all'80% dei fruitori (Fig.6), così come sostanzialmente è stato nelle annualità precedenti, tuttavia la percentuale di uomini sul totale dei beneficiari di congedo parentale dal 2013 ad oggi è in costante crescita, sfiorando la quota del 20% nel 2018 (Fig.13).

Figura 6 Beneficiari congedo parentale 2016-2019 vs sesso



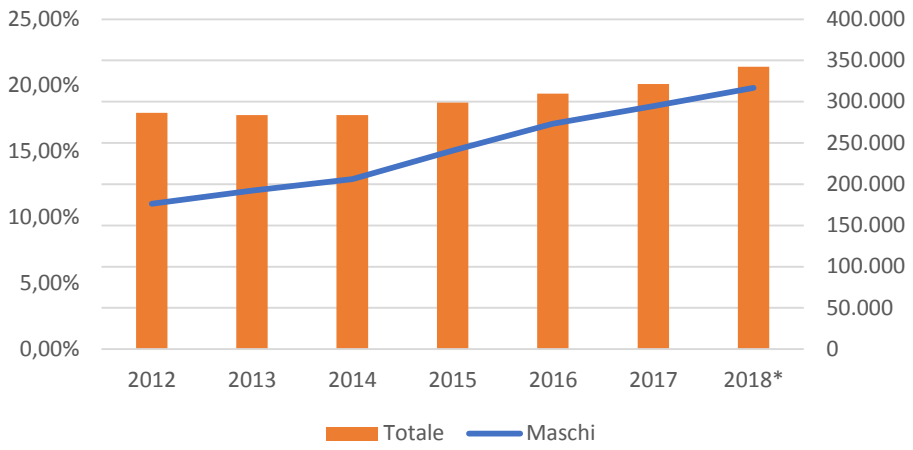
*Elaborazione Inapp su dati Inps; * dati provvisori definiti sui dati di archivio a maggio 2019*

Figura 7 Percentuale beneficiari congedo parentale 2018* per sesso



*Elaborazione Inapp su dati Inps; * dati provvisori definiti sui dati di archivio a maggio 2019*

Figura 8 Percentuale maschi su totale beneficiari congedo parentale 2013-2018* (v.a e %)



*Elaborazione Inapp su dati Inps; * dati provvisori definiti sui dati di archivio a maggio 2019*

Nell'anno 2018 i beneficiari di **congedo obbligatorio di paternità** sono stati 123.088, registrando un lieve aumento rispetto all'anno precedente e raggiungendo un valore pari ad oltre il doppio rispetto al 2013, anno di prima istituzione della prestazione, dove si registrarono 50.474 beneficiari.
Per quanto riguarda il congedo facoltativo, i dati mostrano una altalenanza di fruizione negli anni 2016-2018 dovuta ad una possibilità di fruizione a singhiozzo sulla base della normativa vigente. Nel 2016 i beneficiari furono 9.238, ma poiché la Legge finanziaria per l'anno 2017 ha previsto la conferma del congedo obbligatorio ma non di quello facoltativo, i dati esposti relativamente al congedo facoltativo nel 2017 si riferiscono di fatto a quelle nascite avvenute nel 2016, per le quali la legge ha previsto la fruizione del congedo entro i cinque mesi dalla nascita del figlio. Nel 2018 la "legge di stabilità" ha ripristinato il congedo facoltativo e ne hanno usufruito (sulla base dei dati provvisori forniti da INPS) in 4.512, quasi la metà dei padri rispetto al 2016.

Tabella 4 Beneficiari di congedo di paternità per tipologia di congedo

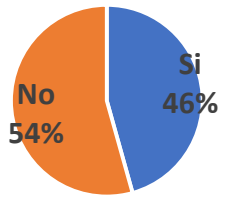
ANNO	CONGEDO OBBLIGATORIO	CONGEDO FACOLTATIVO
2016	93.524	9.238
2017	107.554	867**

2018*	123.088	4.512

*Elaborazione Inapp su dati Inps; * dati provvisori definiti sui dati di archivio a maggio 2019 ** La legge finanziaria per il 2017 ha previsto la conferma del congedo facoltativo. I dati forniti da INPS si riferiscono alle nascite 2016 per le quali la legge prevede la fruizione del congedo entro i cinque mesi dalla nascita del figlio.*

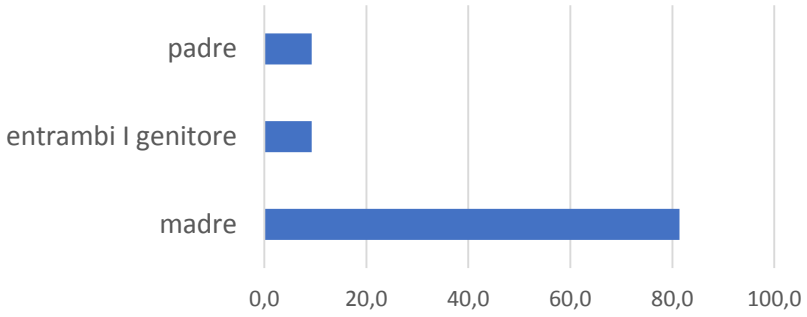
Anche il campione coinvolto nell'indagine PLUS 2018, mostra uno spaccato di quanto appena delineato grazie ai dati di fruizione forniti da INPS. A utilizzare i congedi parentali è stata primariamente la donna (Fig.9). L'indagine ha intercettato uno spaccato di popolazione in cui sono più le coppie che non hanno usufruito della possibilità di astenersi dal lavoro per la cura del figlio (54%) che quelle che ne hanno usufruito (46%) (Fig.8). Le motivazioni più gettonate al mancato utilizzo dei congedi sono legate al fatto che la persona che ne avrebbe dovuto usufruire al momento non lavorava, ad una mancanza di interesse al riguardo, oppure il fatto che la coppia li ritenesse economicamente sconvenienti (Fig.10).

Figura 9 Uno dei partner ha utilizzato congedi parentali?



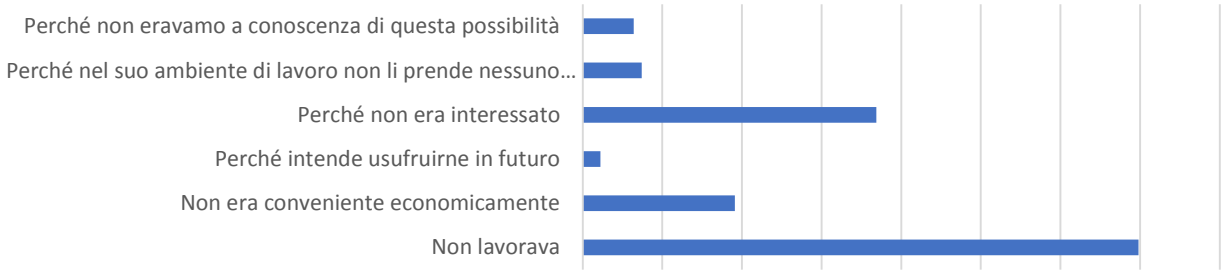
Inapp PLUS 2018

Figura 10 Chi ha usufruito prevalentemente del congedo parentale?



Inapp PLUS 2018

Figura 11 Motivi mancato utilizzo congedi parentali



Alla luce dei dati di fruizione degli istituti di congedo parentale e di paternità forniti da INPS, dei dati inerenti la rilevazione sulle forze lavoro italiane nonché su altre indagini, qui chiamate in causa, quali PLUS, emerge una pregnanza della connotazione femminile della problematica della cura. Nonostante i problemi di conciliazione siano sentiti da entrambi i membri della coppia, in Italia a fare scelte che vadano in ausilio del contesto familiare a dispetto di quello lavorativo è ancora la donna.

Emerge chiaramente da tutti i microdati in analisi che le coppie impiegano soluzioni alternative alla possibilità di utilizzo dei congedi, tra cui il più quotato è la riduzione dell'orario di lavoro, fenomeno che anche qui interessa in modo predominante la donna.

Nonostante negli anni la percentuale di fruitori di congedo parentale sia progressivamente cresciuta sia in generale che relativamente ai fruitori maschi. l'utilizzo di questa possibilità di astensione lavorativa, prevista dalla legge per favorire l'accudimento della prole da parte dei genitori occupati, sembra ancora ancorato a un contesto di sfiducia: molte coppie non ne fanno uso, non lo ritengono conveniente o lo sconoscono

I dati illustrati indicano una via maestra alla risoluzione del rompicapo cura/lavoro: la riduzione dell'orario lavorativo della donna (part time volontario femminile), con tutte le conseguenze del caso in termini di impatto sulle evoluzioni di carriera della donna e sui gap di genere.

Si rende auspicabile sempre più una politica di conciliazione che, a valle di una rivoluzione culturale che poco attecchisce nella società italiana, veda la cura non di solo appannaggio femminile, stimoli e valorizzi l'intervento paterno nella cura e gestione della prole, e non renda preferibile per la coppia sacrificare il solito male minore.

Tenendo conto che, così come da soluzione spontanea nelle coppie occupate con figli 0-14 anni, una riduzione dell'orario lavorativo per chi si occupa della famiglia si rende spesso necessario, si dovrebbe riuscire a rendere il suo impiego come soluzione di conciliazione equamente distribuito tra uomini e donne e andrebbe limitato l'impatto per i suoi i suoi attori.

4. Genere e povertà. Evidenze empiriche e sfide metodologiche

Il tema della povertà è divenuto negli ultimi anni sempre più rilevante, a seguito degli effetti generati dalle dinamiche economiche che, a livello globale, sono scaturite dalla crisi economica. Le statistiche europee mostrano che in Europa il 21,7% della popolazione, vale a dire circa 109 milioni di persone, vive a rischio di povertà ed esclusione sociale. Di queste il 22,6 % è rappresentato da donne e il 20.7% da uomini[10].

L'Unione Europea ha dato, nell'ultimo decennio, ampio spazio alle politiche di contrasto alla povertà[11] e all'esclusione sociale, fissando con la Strategia Europa 2020 l'obiettivo di far uscire almeno 20 milioni di persone dal rischio di povertà e di esclusione sociale. Tuttavia tale obiettivo, quasi al termine dell'arco temporale di riferimento, non è stato raggiunto: attualmente circa ¼ della popolazione europea vive in una condizione di rischio povertà o esclusione sociale.

La povertà è un fenomeno complesso e multidimensionale e come tale dipende da numerosi fattori. La condizione di povertà, infatti, non è legata alla sola mancanza di reddito ma è anche strettamente interconnessa all'accesso alle opportunità e alla piena partecipazione delle persone alla vita economica e sociale del paese. Diversi sono stati, nel tempo, gli approcci analitici al fenomeno, passando da una concezione della povertà fondata sull'equivalenza tra risorse economiche disponibili e livello di benessere, frutto di un approccio unidimensionale focalizzato prioritariamente sugli aspetti economico-monetari, ad un paradigma della povertà fondato sulle *capacità*. Tale approccio considera la povertà quale disagio che afferisce e coinvolge una pluralità di dimensioni, non esaurendosi dunque nella sola carenza di risorse monetarie. Il *capability approach*, formulato a metà degli anni Ottanta dall'economista indiano Amartya Sen[12], ponendo al centro dello sviluppo gli esseri umani con i loro valori, responsabilità e bisogni, si pone come un paradigma teorico e metodologico alternativo alle visioni *mainstream* dello sviluppo che si concentrano esclusivamente sulla produzione di ricchezza e sulla massimizzazione del benessere materiale. Secondo tale visione, la povertà si verifica quando non si riescono a tradurre le proprie capacità in funzionamenti cioè quando non si ha accesso alle risorse necessarie per realizzare un livello di vita adeguato.

L'emergere di approcci nuovi al tema della povertà fondati sul paradigma delle capacità e dei funzionamenti rende evidente la necessità di assumere un approccio di genere alla povertà poiché il genere incide sui processi di distribuzione delle risorse e sulla povertà. *La prospettiva di genere ha contribuito ad ampliare il concetto di povertà ed a farne emergere una visione multidimensionale di deprivazione e mancanza di wellbeing, anche in virtù della considerazione dell'impatto di risorse immateriali, quali restrizioni di diritti e libertà che limitano l'accesso al mercato del lavoro, l'autonomia economica e i poteri decisionali delle donne, le discriminazioni, la violenza di genere, i fattori culturali e ideologici connessi ai ruoli di genere*[13].

---

[10] Eurostat, EU-Statistics on income and living conditions (EU-SILC). *Anno 2018.*

[11] La base giuridica per la lotta contro la povertà e le discriminazioni è contenuta negli articoli 19 e da 145 a 161 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (T.F.U.E.). In particolare, l'art. 153 esplicita che l'Unione stessa debba, fra l'altro, sostenere e completare le azioni degli Stati Membri negli ambiti dell'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro e della lotta contro l'esclusione sociale.

[12] Per approfondimenti vi veda anche Nussbaum, M. (2013), *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, Bologna, Il Mulino, 2011; *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Bologna, Il Mulino.

[13] Rossilli, M. (2017), "La povertà delle donne nell'Unione Europea" in *Storia delle donne*, n 13, p. 41.

È pertanto importante attribuire un ruolo chiave alla variabile di genere, laddove le possibilità di partecipazione di donne e uomini sono segnate da fattori strutturali storici (ovviamente antecedenti alla crisi economica) per i quali le donne, in generale, "*nel corso della loro vita hanno redditi da lavoro più bassi di quelli degli uomini, tendono a interrompere i loro percorsi lavorativi in occasione della maternità o a conciliare (con difficoltà) gli impegni di lavoro con quelli di cura familiare (minori e anziani), si trovano a lavorare in settori maggiormente caratterizzati da precarietà, basse retribuzioni e scarse possibilità di sviluppo*"[14].

In tal senso il contributo degli studi economici femministi[15] pone l'accento sui meccanismi con i quali le disuguaglianze di genere e la divisione sessuale del lavoro all'interno della famiglia determinano un differente accesso alle risorse e su come il lavoro di cura e domestico, economicamente non riconosciuto e invisibile nel calcolo del reddito, da un lato contribuisce in modo determinante alle risorse familiari dall'altro limita le opportunità delle donne, impattando sulla povertà femminile nel corso della vita, influendo sui modelli di consumo e di uso del tempo.

Seppur limitati nel numero, vi sono in letteratura tentativi di approfondimento sul tema della povertà in chiave di genere. Nell'ambito di questi contributi, soprattutto con riferimento alla letteratura internazionale, spesso ci si imbatte in quesiti sulla femminilizzazione della povertà con riferimento a diversi aspetti della questione: i relativi percorsi di ricerca tentano di chiarire, ad esempio, se l'incidenza della povertà femminile sia più alta rispetto a quella degli uomini, se la povertà delle donne è più severa di quella maschile e, infine, se l'incidenza della povertà femminile risulti crescente rispetto a quella degli uomini.

Va tuttavia specificato che proporre un'analisi di genere della povertà non vuol dire solo analizzare i *gap* di povertà tra uomini e donne né tantomeno dare per scontato che le donne siano più povere degli uomini: si tratta di indagare come il genere interviene e contribuisce a determinare i processi sociali che portano alla condizione di povertà. Ciò proprio in virtù del fatto che la povertà femminile si determina nell'intreccio fra produzione e riproduzione sociale, fra distribuzione e redistribuzione, come esito dell'interazione tra mercato del lavoro, famiglia e reti primarie, assetto di protezione sociale: essa discende dalle diverse combinazioni in chiave di genere fra partecipazione al lavoro retribuito e familiare, distribuzione delle risorse a livello intrafamiliare, modelli culturali relativi ad identità e ruoli sociali, logiche di meritevolezza, idee e pratiche di autonomia e di dipendenza. In tal modo assume manifestazioni e traiettorie la cui peculiarità va oltre il dato statistico della misurazione[16].

Va detto che, da una prima disamina dei dati disponibili relativi alla povertà, non è possibile ricostruire un quadro chiaro e netto tale da far emergere le caratteristiche della povertà delle donne in tutte le sue sfaccettature. Le principali statistiche europee e nazionali sulla povertà spesso non presentano dati disaggregati e ricorrono all'uso di indicatori non sempre esaustivi nella misurazione e restituzione di un fenomeno così complesso. In ogni caso, prima di passare ad una riflessione sugli indicatori utilizzati, sui loro limiti e sulle possibili innovazioni sembra opportuno proporre una ricostruzione degli elementi caratterizzanti la povertà di uomini e donne sulla base dei principali dati e delle statistiche disponibili a livello europeo e nazionale.

---

[14] EIGE (2017), *Povertà e genere durante l'intero arco di vita. Esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino*, p. 1.

[15] Si veda Pearce, D. (1978) "The feminization of poverty, work and welfare", *The urban and social change review*, 11; Chant, S. (2015) *The feminisation of poverty. A reflection 20 years after Beijing*, United Nations Research Institute for Social Development.

[16] Martelli, A. (2018) "Genere e politiche di lotta alla povertà. Una riflessione sulle misure di reddito minimo" in R*ivista delle politiche sociali*, 1/2018, p. 220.

Il fenomeno della povertà è generalmente analizzato e misurato con il ricorso ad una serie di indicatori che riguardano la povertà assoluta, quella relativa ed il rischio di povertà. Il metodo di misurazione è basato sul reddito del nucleo familiare. Esso, oltre a consentire l'individuazione di condizioni di povertà e misurarle, permette anche di confrontare i dati tra i vari paesi e produrre stime. Tuttavia tale metodo di misurazione, enfatizzando la dimensione monetaria della povertà, perde in termini di restituzione della sua multidimensionalità; esso, ad esempio, ignora gli aspetti culturali alla base della povertà come le dinamiche di potere che determinano diverso accesso alle risorse nonché il lavoro domestico non retribuito; utilizzando la famiglia quale unità di analisi, inoltre, non cattura la dimensione di povertà intrafamiliare e omogeneizza i bisogni, presumendo una equa distribuzione di risorse e opportunità all'interno del nucleo familiare.

I dati sulla povertà di uomini e donne in Italia

Da una prima disamina dei principali indicatori utilizzati per misurare la povertà, in Italia emergono solo lievi divari tra i livelli di povertà maschile e femminile. In particolare, come dimostra la tabella 1, nel 2018 sia in relazione all'incidenza della povertà assoluta che a quella della povertà relativa individuale non vi sono differenze degne di nota. Se la presente analisi si limitasse alla considerazione di questo dato, potremmo ipotizzare che il fenomeno della povertà non sia caratterizzato da differenze di genere.

Tab. 1 – Incidenza di povertà assoluta individuale per sesso ed età (% di persone che vivono in famiglie in povertà assoluta sui residenti) – anno 2018 – Italia

	Povertà assoluta		*Povertà relativa*	
	maschi	femmine	maschi	femmine
fino a 17 anni	12,7	12,6	21,7	22,2
18-34 anni	10,2	10,4	17,5	18
35-64 anni	8	7,9	13,8	13,7
65 anni e più	4,2	5	9,4	10,5
totale	8,5	8,3	15	14,9

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat

Tale ipotesi sarebbe inoltre confermata anche dalla lettura dei dati relativi alla deprivazione materiale[17] laddove, negli ultimi dieci anni, non si registrano gap di genere significativi (cfr. tab. n. 2).

Tab. 2 – Tasso di deprivazione materiale per sesso – serie storica – Italia

	2007	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*
Femmine	15,9	17	16,4	17,3	22,7	25,9	23,9	23,1	22,8	20,7	17,8	17
Maschi	14,4	15,6	15,6	16,2	21,5	24,5	23,6	22,9	22,5	20,4	18,1	16,5

Fonte: Eurostat

[17] L'indicatore è dato dal numero di persone che vivono in famiglie che presentano almeno 4 di 9 problemi considerati. I problemi considerati sono: i) non poter sostenere spese impreviste di 800 euro; ii) non potersi permettere una settimana di ferie all'anno lontano da casa; iii) avere arretrati per il mutuo, l'affitto, le bollette o per altri debiti come per es. gli acquisti a rate; iv) non potersi permettere un pasto adeguato ogni due giorni, cioè con proteine della carne o del pesce (o equivalente vegetariano); v) non poter riscaldare adeguatamente l'abitazione; non potersi permettere: vi) una lavatrice; vii) un televisore a colori; viii) un telefono; ix) un'automobile.

Nel 2017, secondo i dati Istat[18], le persone in condizioni di grave deprivazione materiale in Italia sono 6.116.822 di cui 3.104.126 donne. Anche in questo caso il dato mostra una lieve e non significativa prevalenza femminile.
Ciò che sembra determinante ai fini della condizione di povertà delle famiglie è, invece, la presenza di figli. La tabella che segue (tab. n. 3) dimostra il carattere familiare della povertà ossia che la povertà aumenta in famiglie con figli e incrementa al crescere del numero dei figli minorenni a carico.

Tab. 3 – Famiglie con minori in povertà assoluta per tipologia familiare – anno 2018 – Italia – valori assoluti in migliaia e incidenza percentuale

		2018
	v.a. (in migliaia)	incidenza %
Famiglia con 1 figlio	128	6.5
Famiglia con 2 figlio	262	10.1
Famiglia con 3 figli e più	130	17.2
Monogenitore	112	16.8
Altre tipologie (con membri aggregati)	93	20.1
Totale famiglie con minori	725	11.3

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat

Una ulteriore dimensione significativa riguarda la distribuzione geografica, con una maggiore incidenza della povertà nelle regioni del Mezzogiorno. Il dato sulla povertà relativa incrociato con il numero di figli mostra scarti ampi per il Centro e per il Mezzogiorno (cfr. tab. 4).

Tab. 4 – Incidenza di povertà relativa per numero di figli minori presenti in famiglia e per ripartizione geografica – anno 2018 – valori percentuali

Famiglie con figli minori	*Nord*	*Centro*	*Mezzogiorno*	*Italia*
1 figlio minore	9,8	11,7	27,6	15,9
2 figli minori	14,0	14,4	31,7	20,7
3 o più figli minori	24,0	28,9	46,4	33,1
Almeno 1 figlio minore	12,5	13,7	30,9	19,1

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat

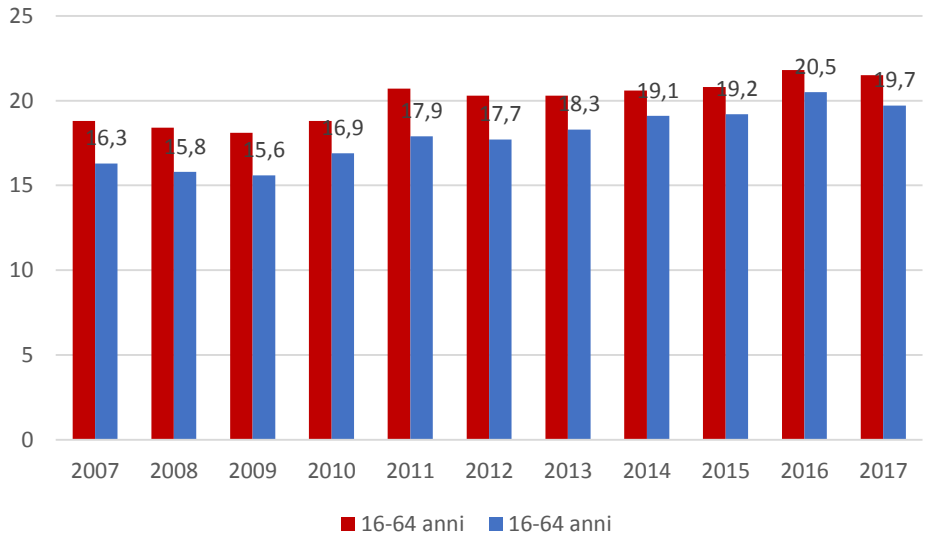
Se lo scarto tra donne e uomini non è così marcato quando si considera la condizione di povertà, sia assoluta che relativa, esso è molto più evidente quando si considera invece il rischio di povertà.
La Commissione Europea attribuisce gli squilibrio di genere nel rischio di povertà alla persistenza di una serie di fattori strutturali. Essi riguardano in primo luogo i ruoli di genere, laddove gli stereotipi le e discriminazione si combinano producendo ineguali opportunità e scelte di vita. Anche i sistemi di protezione

[18] L'indicatore fa parte del set di indicatori dell'Accordo di Partenariato 2014-2020 per la misurazione degli obiettivi posti dalla strategia Europa 2020.

sociale, non prendendo in considerazione le differenti traiettorie di vita di donne e uomini, possono generare risposte *gender blind* producendo nuove disuguaglianze. L'accesso ai servizi rappresenta infine un fattore significativo, se si considera che ancora oggi il lavoro e i carichi di cura risultano una prerogativa tutta al femminile[19].

A livello europeo i dati confermano una maggiore esposizione femminile al rischio povertà, laddove il tasso di rischio maschile si attesta al 20,07% mentre quello femminile risulta pari al 22,6%[20]. Tale situazione è presente nella maggior parte dei paesi europei, dove il maggior rischio di povertà investe in generale le donne in fascia di età 25-49 anni e le *over* 65, riflettendo in pieno le diseguaglianze radicate nel mercato del lavoro. Anche in Italia tale tendenza viene confermata dai dati, infatti il 28,4% delle donne risulta essere a rischio povertà, con un gap di genere pari all'1,7% (cfr. grafico 1).

Graf. 1 – Tasso di rischio di povertà per sesso (16-64 anni) – serie storica – Italia



Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat

Come è possibile osservare dalla tabella che segue (tab. 5) le percentuali di rischio povertà più alte sono riscontrabili tra le giovani generazioni: nella classe di età 16-24 anni, sebbene le donne siano maggiormente rappresentate, non sembra potersi registrare un rilevante *gap* di genere; diversa è la condizione relativa alla classe di età 25-49 anni, dove il *gap* di genere cresce fino a raggiungere 3,7 punti percentuali e a superare il 4 % per le *over* 65.

Tab. 4 – Tasso di rischio di povertà per classi di età e sesso – serie storica – Italia

		2007	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*
16-24 anni	femmine	26	25,2	24,2	26,7	26,7	27,8	25,9	25,9	26,7	25,6	26,4
	maschi	22,3	21,9	21,5	23,7	25,1	23,8	25,5	27,4	25,7	27,6	25,7

[19] European Commission (2013), *Investing In Social Europe*.
[20] Eurostat, Persone a rischio di povertà in Europa 28, Anno 2018.

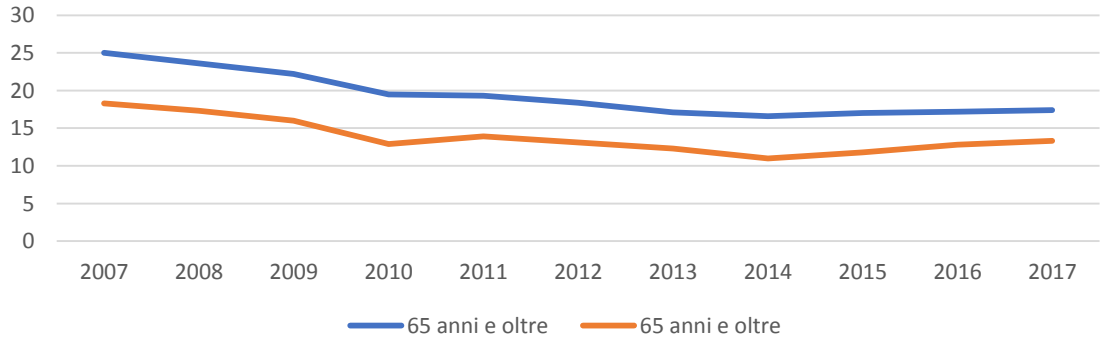
25-49 anni	femmine	18,4	18,5	18,2	19,4	21,3	20,7	21,1	21,8	21,6	22,5	22,5
	maschi	16,2	15,8	15,5	17	17,7	17,8	18	18,5	19,2	19,8	18,8
50-64 anni	femmine	16,1	15,1	15	14,2	16,8	16,2	16,6	16,4	17,2	19,1	18,1
	maschi	13,4	12,7	12,7	13,1	14,8	14,6	15,5	16,5	16,3	18,6	18,7
65 anni e oltre	femmine	25	23,6	22,2	19,5	19,3	18,4	17,1	16,6	17	17,2	17,4
	maschi	18,3	17,3	16	12,9	13,9	13,1	12,3	11	11,8	12,8	13,3

Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat

I rischi maggiori e i maggiori livelli di povertà si riscontrano in queste classi di età, corrispondenti a specifiche fasi del ciclo di vita[21] delle donne, proprio in virtù di alcuni elementi che caratterizzano l'esperienza della popolazione femminile rispetto al mercato del lavoro. Ci si riferisce alle caratteristiche dell'occupazione femminile, segnata ancora oggi da una forte segregazione orizzontale e verticale, una maggiore precarietà delle occupazioni, un'alta incidenza del *part-time*, elementi per i quali il lavoro delle donne è generalmente segnato da una minore qualità e, quindi, da minori possibilità di essere economicamente indipendenti nell'ambito del nucleo familiare. Complessivamente la maggiore esposizione al rischio povertà della componente femminile si conferma anche dopo i trasferimenti sociali, delineando una mancata incidenza sui *gap* di genere preesistenti. Tale dato potrebbe rinviare a una limitata efficienza dei trasferimenti sociali secondo la logica del *mainstreaming* di genere.

I dati relativi alle persone con 65 o più anni mostrano come in questa classe di età si esprimano forti disuguaglianze inerenti la disponibilità e l'accesso alle risorse economiche. Come si evince dal grafico 2, i tassi rischio povertà per gli *over* 65, seppur in presenza di una tendenziale diminuzione, mantengono divari ampi rispetto al genere.

Graf. 2 – Tasso di rischio di povertà per sesso – 65 anni e oltre – serie storica – Italia



Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat

Sebbene la situazione specifica vari da paese a paese, anche in ragione dei diversi regimi pensionistici basati più o meno su sistemi contributivi e sul riconoscimento del lavoro di cura ai fini pensionistici, le donne

[21] La prospettiva concernente l'intero arco di vita riconosce i nessi esistenti tra le varie fasi della vita di una persona e considera il modo in cui le vicende alterne dell'esistenza si sostengono reciprocamente per influenzare ogni fase successiva. EIGE, *Povertà e genere* (cit.).

anziane sembrano pagare ovunque in Europa il prezzo delle disuguaglianze accumulate nel corso della vita lavorativa e della dipendenza economica vissuta all'interno del nucleo familiare. Nella maggioranza degli stati europei le riforme pensionistiche hanno reso le pensioni più legate all'ammontare dei contributi versati durante la vita lavorativa e allungato il periodo contributivo per accedervi, creando un impatto particolarmente negativo sulle donne data la loro prevalenza nella quota di persone che lavorano *part-time*, in percorsi lavorativi più brevi e intermittenti e il non riconoscimento del lavoro di cura e dei periodi ad esso dedicati[22].

In particolare, si segnala che la povertà delle donne si rivela in tutta la sua gravità quando sono le donne le prime responsabili per le spese dei figli o parenti dipendenti e quando le dimensioni multiple di svantaggio sociale si intersecano, creando situazioni di particolare vulnerabilità come per esempio nel caso delle donne immigrate, disabili e *over* 65[23]. La presenza di figli rappresenta un elemento di aggravio della condizione familiare rispetto al rischio di povertà: dall'analisi dei dati emerge una correlazione positiva tra la presenza ed il numero dei figli e il rischio di povertà, che cresce fino a raddoppiare in presenza di tre o più figli (cfr. tab. n. 5)

Tuttavia il dato più rilevante riguarda i nuclei monogenitoriali, il cui tasso di rischio di povertà nel 2017 si attesta a 37.8%. L'Istat stima che le madri sole rappresentano l'86,4% dei nuclei monogenitoriali, pari a 893mila unità: di queste il 52,9% ha un figlio, il 38,2% ne ha due e l'8,9% tre o più mentre quelle in povertà assoluta sono l'11,8% del totale, a rischio di povertà o esclusione sociale sono il 42,1% e nel Mezzogiorno arrivano al 58%[24]. Da un approfondimento sulla condizione delle madri realizzato dall'Istituto nazionale di statistica, per le annualità 2015-16, risulta un quadro piuttosto critico soprattutto per le madri sole: di queste più della metà non può sostenere una spesa imprevista di 800 euro e neanche una settimana di vacanza. Quasi 1 su 5 è in ritardo nel pagamento di bollette, affitto e mutuo e si trova nell'impossibilità di riscaldare adeguatamente l'abitazione[25].

Tab. 5 – Tasso di rischio di povertà per tipologia di nucleo familiare, numero di figli a carico e sesso – serie storica – Italia

	2007	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*
Donna single	33,4	32,8	31,9	28,8	29,2	28	26,3	26,5	26,4	27,5	27,9
Uomo single	18,6	19,1	18,4	19,2	18,6	19	19,7	18	19,5	21,7	21,9
Single	27,5	27,4	26,4	25	25	24,4	23,6	23	23,6	25,1	25,3
Single con figli a carico	33,2	37,2	36,9	39,1	36,7	39,2	35,3	37,5	37,1	32,8	37,8
Due adulti con un figlio a carico	14,3	14,5	14,8	15,8	18,6	16,7	14,3	15,3	16,9	18,2	18,4
Due adulti con due figli a carico	21,1	21,1	20	21,7	22,3	22,9	22	22,2	21,2	23	20,2
due adulti con tre o più figli a carico	40,4	36,3	35,8	36,7	33,4	37,7	39,2	31,8	39,5	38,4	37,1

Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat

[22] Rossilli, M. *La povertà delle donne* (cit.).

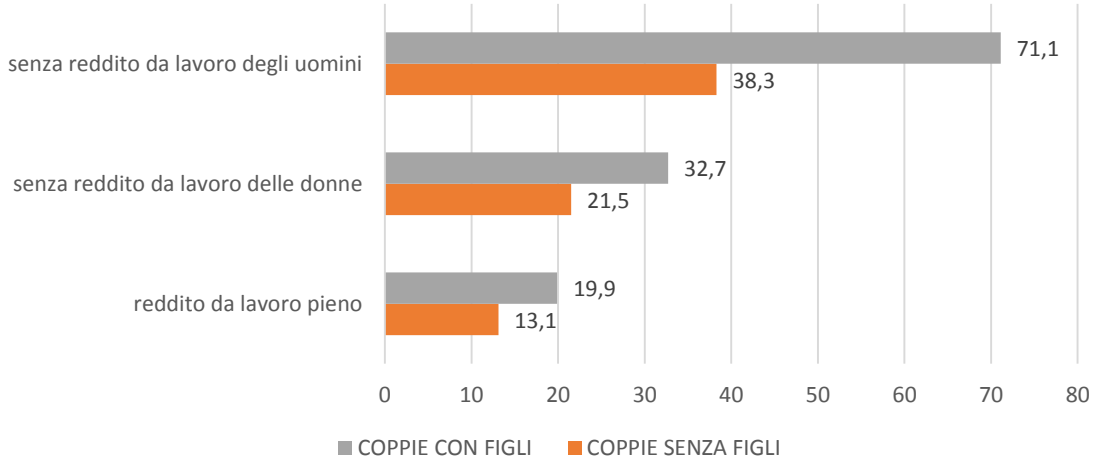
[23] Per un approfondimento sul tema, si veda EIGE (2016), *Poverty, Gender And Intersecting Inequalities In The EU. Review Of The Implementation Of Area A: Women And Poverty Of The Beijing Platform For Action*.

[24] Istat Focus, *Madri sole con figli minori*, Anni 2015 – 2016. Aprile 2018.

[25] Istat, *Ibidem*.

Nondimeno il dato sulle donne e gli uomini *single* mostra un costante *gap* di genere, laddove le donne soffrono maggiorente in termini di rischio di povertà. Si pensi, ad esempio, alle donne che sono sole in conseguenza di eventi critici quali separazioni o vedovanza e come tale condizione possa determinare una situazione di difficoltà economica. Infatti, se la redistribuzione familiare delle risorse può da un lato costituire un vantaggio in termini di sicurezza economica, in realtà per le donne rappresenta, soprattutto in prospettiva, un pericolo perché esprime una dinamica di dipendenza.

Graf. 3 – Tasso di rischio di povertà di coppie, con e senza figli, con e senza il reddito da lavoro delle donne e degli uomini – anno 2014 – Italia



Fonte: EIGE / EU-SILC

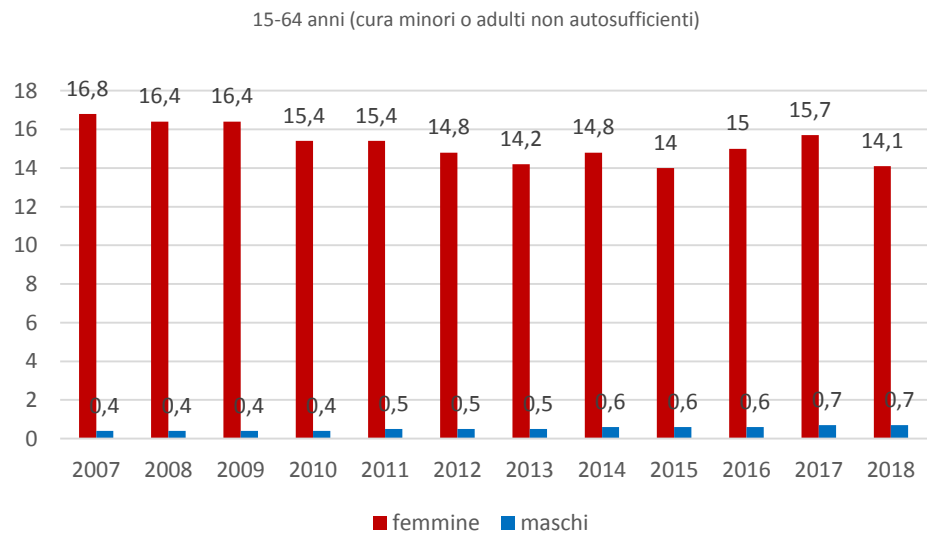
Tale dinamica di dipendenza viene illustrata dal grafico 3, che mostra la variazione del tasso di povertà del nucleo familiare nel caso in cui venga a mancare il reddito da lavoro delle donne o quello degli uomini. Appare evidente come al mancare del reddito da lavoro maschile, il tasso di rischio di povertà del nucleo familiare cresce maggiormente rispetto alla situazione in cui sia il lavoro della donna a venir meno. La lettura di questo dato suggerisce la necessità di considerare, nelle analisi relative alla povertà, congiuntamente sia il reddito aggregato familiare che quello individuale. Le ricerche che hanno utilizzato entrambe le informazioni hanno mostrato come la povertà delle donne e dunque il *gap* di genere sia di gran lunga più consistente se definito sulla base delle entrate monetarie individuali. Infatti la sfida posta dalla povertà femminile risiede proprio nella peculiare interazione tra dipendenza familiare ed esclusione sociale: tanto maggiore è il livello di dipendenza tanto maggiore sarà il grado di vulnerabilità[26].

Anche i forti tassi di inattività che contraddistinguono la partecipazione femminile al mercato del lavoro denotano una condizione che comporta una marcata dipendenza economica: tra le motivazioni che inducono le donne a restare fuori dal mercato del lavoro vi è indubbiamente la gestione della maternità e dei conseguenti carichi di cura.

[26] Si veda Presidenza del Consiglio dei Ministri (2000), *La povertà delle donne in Italia*. Commissione di indagine sull'esclusione sociale.

Il grafico 4 mostra la quota di donne inattive che non cerca lavoro a causa di necessità di cura. In questo caso, il *gap* di genere risulta costantemente significativo già per la classe di età aggregata 15-64 anni ma supera il 29% per ciò che riguarda la classe di età 25-49 anni, che corrisponde alla fase di vita nella quale generalmente il peso degli impegni legati alla presenza dei minori è più marcato (cfr. tab. 6).

Graf. 4 – Quota di donne e uomini inattivi che non cercano lavoro per ragioni legate alla cura dei figli minori o di adulti non autosufficienti, per età e sesso –serie storica – classe età 15-64 anni – Italia



Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat

Tab. 6 – Quota di donne e uomini inattivi che non cercano lavoro per ragioni legate alla cura dei figli minori o di adulti non autosufficienti, per età e sesso –serie storica – classe età 25-49 anni – Italia

		2007	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*
25-49 anni	F	34,3	33,9	33	31,5	31,2	30,6	28,9	29,2	28,8	30,8	32,6	30,6
	M	1,2	1	1	0,9	1	1,1	1,2	1,3	1,1	1,5	1,5	1,4

Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat

La povertà infantile

La condizioni economiche inadeguate a soddisfare i bisogni minimi producono un doppio svantaggio nei minori, nella misura in cui limitano l'accesso alle risorse culturali ed educative delineando anche una condizione di povertà educativa, originando quindi un devastante circolo vizioso.
In Italia sono oltre un milione e 260 mila i bambini che vivono in condizioni di povertà assoluta; negli ultimi dieci anni sono triplicati, passando dal 3,7% del 2008 (pari a 375mila unità) al 12,5% del 2018. Di questi bambini: 563mila vivono nel Mezzogiorno, 508 mila nel Nord e 192 mila nel Centro. Per il nostro Paese si delinea un record negativo che ha visto un peggioramento negli anni più duri della crisi economica, tra il 2011 e il 2014, quando il tasso dei bambini in povertà assoluta è passato dal 5% al 10%. Stesso *trend* anche

per quei bambini e adolescenti che si trovano in povertà relativa: nel 2008 erano 1.268.000 e, a 10 anni di distanza, sono aumentati fino a 2.192.000[27].

I dati Ocse-Pisa elaborati dall'Università di Tor Vergata per Save the Children ci indicano come i ragazzi delle famiglie più povere abbiano risultati in lettura e matematica molto inferiori ai coetanei. Non raggiunge le competenze minime in matematica e lettura il 24% dei ragazzi provenienti dalle famiglie più svantaggiate, contro il 5% di quelli che vivono in famiglie agiate. Si tratta di un fenomeno particolarmente negativo, perché porta le disuguaglianze economiche, educative, culturali e sociali a tramandarsi dai genitori ai figli[28].

Alcune forme di deprivazione possono avere conseguenze molto più gravi sui minori, soprattutto se vissute nella prima infanzia: si stima ad esempio che un bambino che abbia vissuto significative e croniche carenze nutrizionali nei primi tre anni di vita abbia maggiori rischi di ammalarsi, possa crescere almeno 3 centimetri meno di un suo coetaneo, avere maggiori problemi a completare la scuola primaria e in alcuni casi, da adulto, guadagnare dal 3 all'8% in meno all'anno rispetto alla media. Giovani donne con scarsi livelli nutrizionali sono, inoltre, più propense a veder crescere malnutriti i propri figli.

È evidente la correlazione fra il contesto di provenienza e lo stato di vulnerabilità economica e sociale e la conseguente "trasmissibilità della povertà" da una generazione all'altra. Nel suo ultimo rapporto sulla condizione dell'infanzia del mondo l'Unicef riferisce che l'uguaglianza di genere produce un doppio dividendo: donne sane e istruite allevano figli sani e istruiti. Secondo l'Unicef, le donne, rispetto agli uomini, avvertono una maggiore responsabilità per il benessere della famiglia e spendono più soldi per il cibo, per le medicine e per l'istruzione dei bambini[29]. Diverse ricerche empiriche, infatti, rilevano che quando le donne hanno l'opportunità di controllare la propria vita e di influenzare le decisioni familiari, economiche e politiche, le loro scelte tendono ad avere ripercussioni non solo sulla propria esistenza ma anche su quella dei bambini, di cui esse sono le principali *caregivers*, determinando un incremento o un decremento delle risorse a disposizione per una loro adeguata alimentazione, istruzione e assistenza sanitaria. In tal senso, si potrebbe rilevare una tendenza alla *matrilinearità* della povertà ovvero un sistema di discendenza dello svantaggio trasmesso dalle madri ai figli.

Anche nel caso della povertà infantile si rischia di non avere chiaro il quadro del fenomeno, soprattutto con riferimento alle differenti dimensioni della povertà. Infatti, come già evidenziato rispetto alla povertà femminile, l'utilizzo dei parametri monetari collegati al capofamiglia per il calcolo della povertà rischia di produrre un quadro incompleto poiché dà per scontato che le risorse siano equamente distribuite all'interno della famiglia e, pertanto, non tiene conto delle diverse implicazioni che la deprivazione può avere per un minore.

Considerazioni conclusive

La povertà è un fenomeno complesso e multidimensionale che riguarda uomini e donne. In ragione della costruzione sociale e culturale dei due generi e delle conseguenze in termini di disparità di opportunità e condizioni di vita, sarebbe lecito supporre che le donne si trovino ad affrontare, nell'ambito della situazione di povertà, maggiori condizioni di svantaggio che moltiplicano e intensificano gli effetti già numerosi della povertà. Ciononostante dall'analisi dei dati emerge un quadro eterogeneo dove, a fronte di forti *gap* presenti nei tassi di rischio povertà e nelle dimensioni ad esso correlate, non è possibile rilevare *gap* significativi nei tassi di povertà assoluta e relativa.

[27] Save the Children (2019), *Il tempo perduto: Le povertà minorili in Italia*, pp. 138-139.

[28] Save the Children (2018), "Povertà educativa e resilienza in Italia" in *La trasmissione ereditaria della povertà educativa in Italia, Nuotare contro corrente*, p. 7.

[29] Unicef (2007), *The State of the World's Children*.

Tuttavia, alla luce delle considerazioni fatte è possibile ipotizzare che la cosiddetta *invisibilità della povertà femminile* possa dipendere dalla concettualizzazione del fenomeno e dalle unità di misura utilizzate nelle statistiche ufficiali che definiscono la povertà in relazione alle caratteristiche finanziarie delle famiglie, senza tener conto di ciò che avviene a livello individuale nelle famiglie cioè della disparità nella distribuzione iniqua delle risorse all'interno del nucleo familiare. Considerare la famiglia quale unità analisi vuol dire presupporre che il nucleo familiare sia un luogo omogeneo di risorse economiche e capacità di consumo. Non tenere conto delle disuguaglianze di genere nella distribuzione intrafamiliare delle risorse vuol dire sottovalutare e sottostimare l'entità e le caratteristiche della povertà delle donne.

Occorrerebbe, dunque, realizzare ulteriori analisi che esplorino più a fondo i rapporti tra genere e povertà, mettendo a punto indicatori di povertà aggiuntivi, capaci di cogliere anche altre dimensioni quali la povertà di reddito individuale, attraverso la produzione di dati disaggregati sistematici sui redditi individuali di ogni componente adulto del nucleo familiare. Ad esempio, al fine di definire un metodo di calcolo più realistico del rischio di povertà, alcuni filoni di ricerca empirica hanno sperimentato l'uso di indicatori basati sul calcolo dell'effettivo reddito individuale per determinare il tasso di rischio di dipendenza economica di uomini e donne all'interno della famiglia. Essi indicherebbero la condizione per cui un adulto nel nucleo dipende da un altro della famiglia per non trovarsi in condizione di rischio di povertà.

La questione della determinazione del reddito individuale è strettamente collegata al tema del *lavoro non retribuito*, che dovrebbe rappresentare un aspetto e una dimensione di analisi cruciale nello studio della povertà da un punto di vista di genere, proprio a causa del forte legame tra impoverimento femminile e lavoro non pagato. Gli studi sull'*uso del tempo*, ad esempio, mostrano quanto le donne siano impegnate maggiormente in attività non retribuite con conseguenti giornate lavorative più lunghe che vanno a detrimento delle condizioni di benessere generale, determinando una vera e propria *povertà di tempo delle donne*.

Poiché la povertà dipende dall'organizzazione e dagli *interlink* tra i diversi settori della società, quali il mercato del lavoro, la famiglia, il sistema sociale, politico e culturale, in tal senso la femminilizzazione della povertà non rappresenta solo un *trend* quantitativo ma ha una dimensione qualitativa. In tal senso, sarebbe opportuno considerare quale dimensione di analisi anche la *violenza di genere* laddove le donne vittime di violenza si trovano a non poter partecipare alle attività lavorative e sociali in ragione delle conseguenze, fisiche e psicologiche, delle violenze subite, con ricadute drammatiche sulla loro indipendenza anche economica.

L' implementazione di un approccio di genere olistico e multidimensionale nell'affrontare le molte facce della povertà femminile, oltre a rappresentare una sfida empirica e metodologica, contribuirebbe a far emergere in maniera più chiara i bisogni di uomini e donne in condizioni di povertà. Esso di conseguenza rappresenterebbe un elemento cruciale per la definizione, l'implementazione e la valutazione di politiche di contrasto alla povertà più eque, efficaci ed efficienti.

5. Una prospettiva di policy: la riclassificazione contabile delle spese dello Stato in ottica di genere

Nell'Inapp Gender policies Report 2018 era stata individuata come "policy madre" l'applicazione al bilancio dello Stato del gender budgeting, intesa come modalità di programmazione delle spese dello Stato che riconoscano nella loro strutturazione contabile la differenze e il conseguente impatto di genere. Dall'esame delle prime due annualità di sperimentazione da parte della Ragioneria Generale dello Stato (condotta a consuntivo) era risultato un elemento chiave, anche nell'ottica della programmazione e non solo del rendiconto, la classificazione delle spese in ottica di genere. Pertanto di seguito viene approfondito questo aspetto, con specifica evidenzia della struttura normativa, regolamentare e contabile dello Stato Italiano.

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017 - Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione - ha previsto una riclassificazione contabile della spesa del bilancio dello Stato da parte dei Centri di responsabilità delle Amministrazioni centrali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri articolata in tre categorie:

- spese neutrali rispetto al genere;
- spese sensibili, ossia con un diverso impatto, anche indiretto, su uomini e donne;
- spese specificamente destinate a ridurre le disuguaglianze di genere.

Ha stabilito, inoltre, che per il monitoraggio del diverso impatto di genere di queste spese devono essere calcolati adeguati indicatori statistici con riferimento sia alle politiche settoriali in generale (individuati dall'Istat in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Ragioneria Generale dello Stato), sia a quelle del personale delle Amministrazioni pubbliche (individuati dai Dipartimenti delle Pari opportunità e della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio e dalla RGS).

Le spese neutrali, indicate con il codice 0, sono quelle che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere:

- spese relative agli interessi passivi e redditi da capitale, alle acquisizioni di attività finanziarie (tranne nei casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), agli ammortamenti, alle poste correttive e compensative, al rimborso delle passività finanziarie e alle risorse proprie dell'UE (individuabili dalla categoria economica indicata nel bilancio dello Stato);
- spese riferite alla missione del bilancio "Fondi da ripartire", programma "Fondi di riserva e speciali" e programma "Fondi da assegnare" (esclusi specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio, ma istituiti da disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
- spese riferite alla missione del bilancio "Debito pubblico", programma "Oneri per il servizio del debito statale" e programma "Rimborsi del debito statale";
- spese riferite all'utilizzazione delle risorse derivanti dal 2, 5 e 8 per mille, in quanto i beneficiari delle risorse dipendono dalla scelta operata dai contribuenti e non dall'amministrazione;
- spese riferite ai fitti, ai canoni e alle utenze, alla TARI, liti e arbitraggi, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ossia al funzionamento delle strutture in senso stretto;

- spese per missioni del personale nel caso in cui non sia possibile conoscere la specifica finalità o tale finalità non sia collegabile alle tematiche di genere;
- spese non classificabili come “sensibili al genere” o “dirette a ridurre le disuguaglianze di genere”.

Alcune spese a prima vista “neutrali” potrebbero nascondere effetti indiretti rilevanti sui divari di genere. L’unica missione del bilancio dello Stato che risulta completamente neutrale rispetto al genere è il “Debito pubblico”. Una situazione di sostanziale neutralità al genere riguarda anche altre missioni, tra cui “Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali”, “Ricerca e innovazione”, “Casa e assetto urbanistico” e “Sviluppo e riequilibrio territoriale” (sono neutrali per oltre il 99 % delle spese, sia in termini di impegni che di pagamenti).

Le spese sensibili sono indicate con il codice 2 e rappresentano tutte le spese correnti e in conto capitale erogate a individui o destinate ad essi attraverso trasferimenti ad altri soggetti. Tali spese potrebbero indirettamente avere effetti sia positivi che negativi, sui divari di genere esistenti nella società. Rientrano in questa categoria anche le risorse che, pur non rappresentando dei trasferimenti monetari a individui, sono destinate alla produzione di servizi individuali, quindi utilizzati direttamente dai singoli non dalla collettività. Queste spese che potrebbero sembrare a prima vista “neutrali”, hanno un diverso impatto sulle prospettive occupazionali e sul reddito individuale futuro delle donne e degli uomini: pensiamo, per esempio, alle spese per l’istruzione scolastica e per la formazione dei detenuti. È evidente la difficoltà di riconoscere le spese sensibili al genere e, per questa ragione, è necessario che le amministrazioni individuino con la massima puntualità la natura e le caratteristiche dei destinatari delle risorse erogate giustificando anche le scelte fatte.

Le spese che potrebbero essere sensibili al genere, sono:

- risorse destinate ai servizi individuali erogati direttamente dall’amministrazione statale, come ad esempio l’istruzione scolastica, la formazione e il mantenimento dei detenuti;
- risorse destinate a interventi che hanno effetti sulla redistribuzione dei redditi verso segmenti della popolazione, caratterizzati da una forte prevalenza di genere;
- risorse destinate a misure di assistenza che potrebbero avere un impatto diverso su uomini e donne per le loro diverse caratteristiche sociali ed economiche;
- risorse destinate a borse di studio e sussidi concessi dall’amministrazione a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere;
- retribuzioni per il personale dipendente delle amministrazioni centrali dello Stato, incluse le parti accessorie in fondi da ripartire con specifici atti amministrativi.

Le spese sensibili includono un’ampia varietà di spese che vanno da quelle per personale dei Ministeri e delle Forze dell’ordine a quelle per la concessione dei buoni pasto, dalle somme destinate agli interventi a sostegno dell'occupazione e per gli ammortizzatori sociali a quelle impiegate per la ricerca in campo sanitario. Nella categoria delle spese sensibili, confluiscono anche le spese riferite sia alle politiche del personale realizzate da ciascuna Amministrazione, che andrebbero valutate trasversalmente e unitariamente, sia a quelle settoriali; potrebbero inoltre esservi ricomprese, per esclusione, voci che non hanno effetti indiretti differenziati su uomini e donne. Le spese sensibili, nella prima sperimentazione del bilancio di genere in Italia, hanno rappresentato il 28,4% del totale delle spese pagate nel 2016, a fronte dello 0,2% di spese direttamente volte a incidere sul divario di genere e del 70,8% di quelle neutrali. Dai dati dell’ultimo bilancio di genere disponibile, emerge che, escludendo le spese per il personale dei programmi

del bilancio, i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche rappresentano la parte maggioritaria delle spese che sono state considerate sensibili al genere: 123,7 miliardi, pari all'81% del totale. Tra le spese sensibili vi sono anche i trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private (circa 11,7 miliardi, pari all'8%) e altre categorie di spesa che nel complesso rappresentano circa 2,6 milioni di euro (il 2% delle spese sensibili al genere al netto delle spese per il personale).

Dal punto di vista delle finalità, le spese sensibili al genere riguardano principalmente:

- "Politiche previdenziali" (rappresentano il 60% degli impegni al netto delle spese per il personale dei programmi): sono considerati sensibili al genere gli oneri per trattamenti pensionistici e assistenziali destinati direttamente a individui e che hanno un impatto differenziato su uomini e donne anche in base alle particolari caratteristiche economiche e sociali di coloro che beneficiano di queste erogazioni. In particolare, nell'ambito del Programma "Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (più di 79,7 miliardi di impegni e circa 74,6 miliardi di pagamenti sensibili al genere) sono considerate sensibili al genere le risorse per gli anticipi pensionistici destinati ad alcune categorie di lavoratrici e lavoratori (circa 2,7 miliardi di impegni e 1,8 miliardi di pagamenti) tra cui l'"opzione donna" (423 milioni). Quest'ultima misura, pur essendo destinata unicamente alle donne, nell'ultimo bilancio non è stata considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere, come invece era stato fatto nel bilancio del 2016.
- "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (20%): la quota più importante delle spese sensibili al genere (circa 29,8 miliardi di impegni e 32,1 miliardi di pagamenti) è costituita dal Programma "Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale della spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali e di inclusione attiva". Le altre spese sensibili al genere sono ascrivibili a missioni inerenti ad agevolazioni, incentivi e altre tipologie di concessioni destinate a individui e imprese, che possono impattare indirettamente sugli squilibri nel mercato del lavoro e nella distribuzione della ricchezza, anche in funzione delle differenti caratteristiche dei potenziali beneficiari della spesa.
- "Politiche per il lavoro" (7%): significative sono le misure destinate alle politiche passive per il lavoro e agli incentivi per l'occupazione (10,4 miliardi classificati come sensibili).
- "Competitività e sviluppo delle imprese" (6%): i possibili effetti di genere sono legati a specifiche misure fiscali come quella finalizzata alla riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti (cosiddetto "bonus ottanta euro", pari a circa 8,7 miliardi di impegni e pagamenti).

La parte rimanente è ripartita su diverse missioni, ciascuna delle quali rappresenta solo una piccola frazione di questa tipologia di spese.

In linea generale, le spese sensibili al genere costituiscono una quota piuttosto rilevante per molti Ministeri: per il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali questa tipologia di spese appare più significativa. È quello che, in virtù dei trasferimenti agli enti previdenziali per trattamenti pensionistici e assistenziali e in ragione di sgravi e agevolazioni contributive per il sostegno all'occupazione, registra un'elevata incidenza di spese sensibili al genere (il 97% del totale degli impegni del Ministero). Le spese sensibili sono particolarmente significative anche per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (circa il 20% delle spese totali del Ministero, sempre al netto delle spese per il personale, e molto di più considerando anche il personale scolastico).

Sono, invece, destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, le spese direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive, e sono indicate con il codice 1. Vengono rilevate tutte le spese che riguardano interventi sull'economia e la società, ma anche le tipiche spese di funzionamento delle amministrazioni a sostegno di tali interventi (missioni, formazione, studi e consulenze, etc.) e/o destinate alla promozione di una cultura di genere all'interno dell'amministrazione.

Sono da considerarsi destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, le spese riferite alle seguenti tipologie:

- le risorse erogate esclusivamente a donne per ridurre un divario di genere noto (per esempio, per l'imprenditorialità femminile, per la maternità, ricoveri per donne vittime di violenza, etc.);
- le risorse erogate esclusivamente a uomini per ridurre un divario di genere noto (per esempio, progetti per le competenze in italiano degli studenti destinati solo a studenti maschi, misure di prevenzione degli incidenti stradali gravi promosse per gli uomini, etc.);
- gli incentivi finalizzati all'occupazione femminile;
- le risorse destinate a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (per esempio, sostegno alla paternità e alla maternità, a forme di lavoro agile, etc.);
- le risorse destinate a misure rilevanti per assicurare la cura dei familiari (dirette a infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.), fortemente correlate alle dinamiche occupazionali delle donne o al tempo di lavoro non retribuito;
- le spese destinate alla promozione delle pari opportunità di genere tramite campagne informative, convegni, eventi e altre forme di sensibilizzazione e promozione;
- le risorse destinate a soggetti pubblici o privati che hanno tra le principali finalità le pari opportunità di genere;
- le risorse destinate ad accordi o attività internazionali che si riferiscono alla protezione, alla tutela delle donne e della loro salute, alla riduzione della diseguaglianza di genere, alla non discriminazione delle donne, etc.;
- le spese trasferite ad altre amministrazioni pubbliche e a organismi internazionali, qualora la specifica finalità di genere risulti dall'autorizzazione di spesa, dalla missione costitutiva dell'ente o dell'organizzazione destinataria, oppure sulla base di uno specifico indirizzo emanato dall'amministrazione che trasferisce le risorse con riferimento all'esercizio finanziario esaminato;
- le spese per studi, ricerche, indagini, osservatori, sistemi informativi che consentono di misurare, analizzare e/o valutare le disparità di genere nell'ambito del lavoro, dell'economia, della società, dell'istruzione, della salute e di altre aree delle politiche pubbliche;
- l'attività di ricerca scientifica di base o applicata con impatti sul genere (per esempio su specifiche patologie mediche legate al genere, su tecnologie utili ad affrontare fenomeni caratterizzati da forti divari di genere, etc.);
- le spese per la formazione del personale o di terzi che abbiano contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere;
- spese di addestramento del personale militare e delle forze dell'ordine se l'oggetto della formazione ha riguardato la sensibilizzazione rispetto a questioni di genere, specifiche competenze da acquisire per analizzare e produrre dati per genere, oppure se è stata prevalentemente destinata a personale femminile, in considerazione degli esistenti divari di genere nella composizione del personale di tali comparti;

- spese per l'assistenza morale e per il benessere del personale destinate a iniziative di conciliazione vita-lavoro o alla promozione di un ambiente lavorativo consapevole delle problematiche di genere;
- spese riferite a incarichi, commissioni, convenzioni stipulate dall'amministrazione con vari soggetti qualora l'oggetto dell'incarico, la finalità della commissione, la finalità della convenzione siano riconducibili a questioni riferibili a interventi diretti a promuovere le pari opportunità di genere, lo studio o l'analisi di fenomeni caratterizzati da rilevanti disuguaglianze di genere;
- spese per i sistemi informativi dell'amministrazione, se il sistema è finalizzato al monitoraggio di fenomeni caratterizzati da disparità di genere rilevanti o di interventi volti alla riduzione della diseguaglianza di genere.

All'interno dei piani gestionali, ciascuna Amministrazione dovrà specificare se la spesa effettuata risulta esclusivamente finalizzata a ridurre disuguaglianze di genere o solo parzialmente e, in questo caso, dovrà indicare la percentuale di spesa in termini di stanziamenti, impegni e pagamenti destinata alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

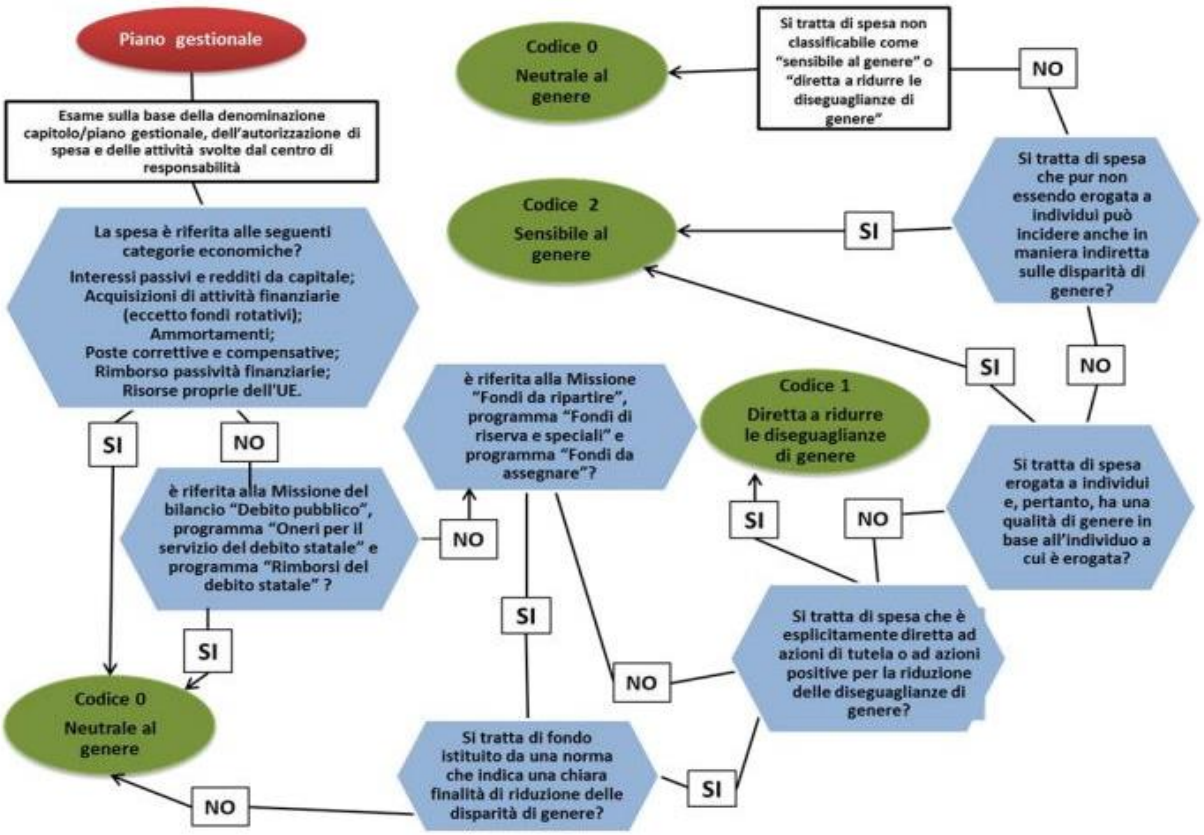
Ai fini di una corretta imputazione nel bilancio di genere delle spese con codice 1, è indispensabile effettuare un'attenta analisi sulle misure di trasferimento di denaro alle donne, in quanto la semplice erogazione della spesa ad uno o l'altro genere, non è una condizione sufficiente per determinare che sia destinata a ridurre le disuguaglianze di genere.
Le spese considerate come mirate alla riduzione dei divari di genere riguardano soprattutto trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e a organizzazioni e enti che operano a livello internazionale. Gli ultimi dati disponibili evidenziano che le spese con codice 1, riguardano per oltre il 99%, spese riconducibili alle tre Missioni del bilancio dello Stato relative a: "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia", "L'Italia in Europa e nel mondo", "Politiche previdenziali". La restante percentuale è collegata a misure per il personale dipendente delle amministrazioni e, in particolare, a misure di conciliazione vita lavoro, come l'asilo nido aziendale o alla formazione a una cultura di genere. Si tratta di spese di solito collocate nella Missione trasversale a tutti i Ministeri "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche".

La redazione del bilancio di genere, così come concepito nel decreto del giugno 2017, non porta ad una immediata e definitiva classificazione delle spese in un'ottica di genere. Ai fini di elaborare un bilancio di genere efficace ed efficiente è indispensabile sviluppare indicatori e tecniche di analisi volte al miglioramento della riclassificazione delle spese nelle tre diverse categorie.
Il processo di riclassificazione delle spese, così come indicato nel decreto, ha evidenziato non poche criticità:
- persistono molte difficoltà nell'individuazione delle spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere; si tende ad attribuire questa classificazione a tutte le spese che sono destinate alle donne. In alcuni casi, le amministrazioni hanno indicato anche la percentuale di risorse destinata a uomini e donne del relativo capitolo di spesa per missioni o indennità, senza che emerga l'effettiva finalità della stessa secondo una prospettiva di genere;
- in alcuni casi, tipiche misure per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro vengono considerate neutrali perché destinate in modo indifferenziato sia a uomini che a donne;

- talvolta, le comunicazioni fornite dai centri di responsabilità amministrativa nei questionari relativi alle politiche del personale e alle politiche settoriali dell'amministrazione risultano non pienamente coerenti con la riclassificazione effettuata sui capitoli e sui piani gestionali che finanziano le stesse politiche;
- per i capitoli e i piani gestionali relativi a spese parzialmente dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, non è stato sempre possibile pervenire ad una stima della percentuale di spesa che è effettivamente assorbita dalla specifica finalità di genere;
- permane una certa difficoltà a distinguere le spese neutrali e quelle sensibili al genere; in molti casi non sono state fornite spiegazioni ulteriori a sostegno della decisione di classificazione operata;
- le spese di alcuni capitoli che sono considerate neutrali potrebbero, invece, nascondere importanti effetti di genere che meriterebbero un'analisi più approfondita, anche con l'ausilio di un supporto informativo maggiore da parte di chi gestisce direttamente la spesa finale.

Tali criticità potrebbero essere superate con il potenziamento delle competenze tecnico-specialistiche del personale, favorendo un progressivo affinamento organizzativo delle strutture coinvolte. Proprio in quest'ottica, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze – Ragioneria Generale dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, ha predisposto uno specifico corso di formazione aperto al personale delle amministrazioni centrali dello Stato.

Fig 1 Riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere a livello di piano gestionale



Dall'analisi degli ultimi bilanci di genere sono emerse molte differenze proprio in merito alla riclassificazione delle spese, evidentemente fase delicata e di non chiara e immediata definizione nella redazione del gender budgeting.
Alcune spese che nel 2016 erano classificate come "neutrali", in quanto si pensava non avessero alcuna connotazione di genere, nel 2017 sono state considerate "sensibili" o persino "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere": ciò come conseguenza ai nuovi indirizzi emanati dalle amministrazioni o alle particolari modalità di intervento che prendono atto del diverso impatto delle politiche su uomini e donne in termini di possibilità di accesso, partecipazione, efficacia delle misure proposte.
Spese che nel 2016 erano state considerate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, sono state poi classificate come sensibili: questo perché, attraverso un'analisi più approfondita, è stato evidenziato che pur essendo destinate unicamente alle donne, non vanno necessariamente nella direzione di una riduzione delle disparità di genere ma, anzi, rischiano di rafforzare alcuni stereotipi che condizionano la vita lavorativa e familiare delle donne. E' il caso dell' "opzione donna" (circa 423 milioni di impegni) e degli oneri per i trattamenti pensionistici a favore delle ostetriche (circa 4 milioni).
Altre discrepanze sono emerse relativamente al fondo per l'associazionismo sociale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ad alcune spese per il benessere del personale del Ministero della difesa: nel 2016 sono state considerate come dirette alla riduzione di disuguaglianze di genere, nel 2017 sono state invece classificate come neutrali.
Molti cambiamenti di classificazione sono intervenuti anche tra i capitoli che erano considerati neutrali e quelli sensibili al genere: questo riflette presumibilmente una certa difficoltà nel distinguere gli interventi che determinano un impatto differente su uomini e donne.
A partire dal 2017, la riclassificazione ha tenuto conto anche delle informazioni sull'Azione del bilancio, che ha guidato l'attribuzione di una categoria secondo una prospettiva di genere di alcuni capitoli, come quelli relativi ai consumi intermedi, per i quali non vi sono autorizzazioni normative che indichino la finalità specifica. Questo è avvenuto, per esempio, per il Ministero della giustizia in relazione alle spese per coperture assicurative per il personale docente inviato all'estero che, a partire dal 2017, sono considerate sensibili al genere.
Al contrario, diversi capitoli che per l'esercizio 2016 erano stati considerati sensibili, a una più attenta analisi sono stati considerati nel 2017 completamente privi di impatti di genere, come avviene in relazione alla carta elettronica per l'ingresso nei luoghi di cultura e spettacolo (cosiddetto "bonus cultura") del Ministero dei beni e delle attività culturali.
L'interpretazione di spesa delle amministrazioni è ancora poco uniforme: il raggiungimento di un quadro sufficientemente uniformato richiederebbe approfondimenti sulla tipologia di intervento cui sono finalizzate le risorse, sugli effetti diretti e indiretti delle misure finanziate e sulle caratteristiche sociali ed economiche dei destinatari delle risorse: come affermato dalla stessa Ragioneria dello Stato, è quindi necessaria una maggiore standardizzazione per evitare interpretazioni difformi tra le amministrazioni titolari delle spese.
Il "bilancio di genere va fatto come si deve", come afferma Janet Stotsky, docente americana ed esperta del fondo monetario internazionale, perché solo se fatto bene consente davvero la migliore pianificazione delle spese in assoluto e diviene quindi un vantaggio per tutto il sistema economico-finanziario[30].

[30] D.P.C.M. 16.06.2017 Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali. (G.U. 26.07.2017, n. 173) ; Circolare del 29 marzo 2019 n.9 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria dello Stato ; All.1 alla Circolare del 29 marzo 2019 n.9 MEF – RGS Linee guida per la riclassificazione contabile delle

Riflessioni conclusive

La domanda da cui ha preso avvio il Rapporto non è ovviamente di facile risposta né pretende di esserlo. La trattazione sin qui condotta ha voluto solo fornire – e lasciare in dotazione ai policy maker - elementi di una riflessione più ampia. Il lavoro, proponendo la lettura di genere dei fenomeni, da un lato mira a destrutturare la rappresentazione univoca della ripresa economica come processo positivo e senza controindicazioni, dall'altro consente di evidenziare la natura delle criticità ancora presenti, valutabili anche nel lungo periodo in termini di reddito da lavoro, reddito pensionistico, rischio di povertà.

A 5 anni dall'avvio del processo di ripresa economica, ci troviamo in un mutato contesto economico, che ha portato a ridisegnare il peso dei settori produttivi e conseguentemente la loro capacità attrattiva e propulsiva – con evidenti conseguenze di genere ed in uno scenario demografico che vede la contrazione della popolazione attiva e il contemporaneo aumento del *care burden* soprattutto sulla popolazione femminile, in un paese comunque ad alto tasso di invecchiamento e basa fecondità.

Il dato incontrovertibile dell' incremento occupazionale nel quinquennio, alla luce dell'analisi di genere svela tuttavia non pochi effetti distorsivi, a partire dal fatto che tale aumento si è accompagnato a: un aumento del livello di instabilità lavorativa percentualmente più rilevante per le donne; un effetto reddito penalizzante per le donne che vedono diminuire il monte ore lavorato e il part time involontario; una struttura per professioni che premia le meno qualificate e incrementa il divario tra livello di istruzione posseduto e l'offerta di mercato. Si sta configurando, pertanto, uno scenario in cui la ripresa economica determina inevitabilmente l'aggravamento della condizione delle componenti più deboli del mercato del lavoro, tra cui le donne. A fronte della riduzione dei gap tra uomini e donne, si ampliano e si acuiscono invece quelli tra diverse categorie di donne, sia di livello territoriale che di classe di età (cd. w-gap).

Si acuisce il tema del *care burden*, come onere di cura ampiamente inteso sul complesso di donne sia in età feconda che appartenenti alla cd. sandwich generation che non è ancora oggetto di condivisione nel nucleo familiare e determina le scelte di partecipazione o di abbandono del lavoro da parte delle donne. Al 2018 l'11 % delle donne che lavoravano prima della maternità poi lasciano il lavoro e non vi ritornano, con la motivazione prevalente della esigenza di cura familiare, stessa motivazione per cui nella classe centrale di età si consolida l'inattività femminile. La cura continua ad essere anche l'unico settore economico in cui cresce solo l'occupazione femminile. La cura quindi è un tema centrale per lo scenario socio-economico nazionale, ma resta a quasi esclusivo pannaggio delle donne, come dimostrano anche i dati di applicazione dei congedi parentali.
Aspetto rilevante contenuto in questa edizione, il legame tra genere e povertà, in linea con l'investimento del paese in termini di policies di carattere passivo e che chiama in causa: consapevolezza dei fattori da valutare, consapevolezza dell'aggravante di genere ma anche una puntuale mission istituzionale nella rilevazione e del monitoraggio dei fenomeni rientranti nella definizione di "povertà", e trasposizione degli stessi risultati nella progettazione di policies. Una sfida a superare l'*invisibilità della povertà femminile,* che parte dalla concettualizzazione del fenomeno e dalle unità di misura utilizzate nelle statistiche ufficiali, in base alle quali la povertà è definita in relazione alle caratteristiche finanziarie delle famiglie, senza tener

spese secondo una prospettiva di genere ; Il bilancio di genere - Conto del bilancio dello Stato 2018 riclassificato secondo una prospettiva di genere – Appendici, Database e Tavole riassuntive.

conto di ciò che avviene a livello individuale nelle famiglie cioè della disparità nella distribuzione iniqua delle risorse all'interno del nucleo familiare.

Chiude il volume un'analisi relativa all'aspetto "alto" di progettazione di policies: il ruolo dello Stato nella comprensione e contrasto alle criticità evidenziate in ottica di genere. Il punto di partenza è la conoscenza e la consapevolezza dell'impatto che una lettura di genere della realtà e dei fenomeni a partire dal mercato del lavoro non solo può avere nella definizione della programmazione politica del paese e quindi del "posto" assegnato a tali priorità nella struttura contabile del Paese. Lo strumento esiste, si chiama gender budgeting e in linea con la sperimentazione condotta dalla Ragioneria generale dello Stato lo scorso anno, abbiamo affrontato il tema della classificazione contabile delle spese come sensibili al genere, che possomo sembrare un esercizio burocratico ma in realtà rappresentano la misurazione della capacità di un Paese di gestire le priorità.

Riferimenti bibliografici

Addabo T. “Gender budgeting from a capability approach perspective: evidences from Senegal” (coauthors Arciprete, C., Biggeri, M., Picchio, A.) in Paoloni, P., Paoloni, M. & Arduini, S. (Eds) (2019) Proceedings of the 2nd International Conference on Gender Research, Roma Tre University, Rome, Italy

Addabo T. ‘Disuguaglianze di genere nel lavoro e nelle retribuzioni in Italia’, Ch.8 in Maurizio Franzini e Michele Raitano (a cura di) Il mercato rende diseguali? La disuguaglianza dei redditi in Italia, Bologna, Il Mulino

Addabo T. ‘Challenges of Austerity and Retrenchment of Gender Equality’ (coauthors Elisabeth Klatzer, Christa Schlager, Paola Villa, Paloma de Villota), Ch.4 In: O'Hagan A., Klatzer E. (eds) Gender Budgeting in Europe. Developments and Challenges. Palgrave Macmillan, Cham, pp.57-85, 2018

Albrecht, J. W., P. A. Edin, et al. (1999). "Career interruptions and subsequent earnings: a re-examination using Swedish data." Journal of Human Resources 34: pagg. 294-311.

Alewell, D. and K. Pull (2001). "An international comparison and assessment of maternity leave legislation” Comparative Labour Law and Policy Journal 22(2/3): pagg. 297-326.

Allard, K., L. Haas, et al. (2007). "Exploring the paradox - Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden” Community, Work and Family 10(4): pagg. 475-493.

Averett, S. and L. Whittington (2001). "Does maternity leave induce births?" Southern Economic Journal 68(2): pagg. 403-417.

Baker, M. and K. Milligan (2008). "Maternal employment, breastfeeding, and health: evidence from maternity leave mandates." Journal of Health Economics 27: pagg. 871-887.

Baker, M. and K. Milligan (2010). "Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development." Journal of Human Resources 45(1): pagg. 1-32.

Bambra, C. (2004). "The worlds of welfare: illusory and gender blind?" Social Policy and Society 3(3): pagg. 201-211.

Banca d’Italia Bollettino economico n.4/2017

Banca d’Italia Le donne e l’economia italiana 2013

Baum, C. L. (2003). "Does early maternal employment harm child development? An analysis of the potential benefits of leave taking." Journal of Labour Economics 21: 409-448.

Belsky, J. (2006). "Early child care and early child development: major findings of the NICHD study of early child care." European Journal of Developmental Psychology 3(1): pagg. 95-110.

Berger, L., J. Hill, et al. (2005). "Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US." The Economic Journal 115: pagg. F29- F47.

Bieback, J. (1993). "Protection of atypical work and family benefits: comparison of the Australian, German and British social security systems." Policy Studies Review 12(1/2): pagg. 182-196.

Bittman, M. (1999). "Parenthood without penalty: time use and public policy in Australia and Finland." Feminist Economics 5(3): pagg. 27-42.

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

Bowlby, J., Una base sicura. Applicazioni cliniche della teoria dell’attaccamento, Raffaello Cortina Editore, Milano 1989

Brandth, B. and E. Kvande (2002). "Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life." Gender, Work and Organisation 9(2): pagg. 186-203.

Calafà L Paternità e lavoro, a cura di Laura Calafà, 2007, Il Mulino: Bologna

Calafà L l diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa, a cura di L. Calafà, D. Gottardi, 2009, Roma, Ediesse

Calafà L Lavoro, famiglia, diritto: combinazioni possibili, presentazione al numero monografico della rivista Lavoro e diritto n. 1/2001, a cura di L. Calafà, D. Gottardi
Calafà L., Voce Congedi di maternità e di paternità (dir. lav.), in Enciclopedia Treccani
Calafà L. Il sostegno alla genitorialità dopo il Jobs Act, in «Il lavoro nella giurisprudenza», Anno XXIII, n. 10, 2015 (p. 877- 885).
Cardinali V. 'Italy country note' (coauthors T. Addabo, D. Giovannini, & S.Mazzucchelli), in: Koslowski, A., Blum, S. and P. Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research* 2016-2017-2018 . Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
Cardinali V. (a cura di) Analisi dell'occupazione femminile e proposte di policy per incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (2017) Inapp
Cardinali V. "Voucher per nidi e baby sitter: perché così non va" in Ingenere, luglio 2013
Casoni A. International Journal of Psychoanalysis and Education, 2015 Vol. VII, No. 2, 33-45.
Castells, M. (1996). The Rise of the Network Society. Oxford, Blackwell. 22 Benefici del congedo di maternità/parentale nell'UE a 27 - Revisione della letteratura
Cattaneo, A., A. Yngve, et al. (2005). "Protection, promotion and support of breastfeeding in Europe: current situation." Public Health Nutrition 8(1): pagg. 39-46.
Cerami, A. (2008) "Central Europe in transition: emerging models of welfare and social assistance." MPRA 8377.
Centra M. "L'occupazione negli anni della crisi e le prospettive di ripresa" in T. Canal (a cura di) L'Italia fra jobs act ed Europa 2020- Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, Inapp 2016
Chatterji, P. and S. Markowitz (2005). "Does the length of maternity leave affect maternal health?" Southern Economic Journal 72(1): pagg. 16-41.
Chistolini M., La famiglia adottiva, Franco Angeli, Milano 2010
Commission of the European Communities (2001). Assessment of the Implementation of the 2001 Employment Guidelines. Brussels Commission of the European Communities.
Commissione per le adozioni internazionali, Dati e prospettive nelle Adozioni Internazionali. Rapporto sui fascicoli dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014, Istituto degli Innocenti, Firenze 2015
Commissione per le adozioni internazionali, Dati e prospettive nelle Adozioni Internazionali. Rapporto sui fascicoli dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, Istituto degli Innocenti, Firenze 2014.
Council of the European Union (1992). Recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on Childcare. Brussels, European Council.
Council of the European Union (1996). Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on The Framework Agreement on Parental Leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Brussels, European Council.
Crawford, A. (2006). "The impact of child care subsidies on single mothers' work effort." Review of Policy Research 23(3): pagg. 699-711.
Crompton, R. and C. Lyonette (2006). "Work-life 'balance' in Europe." Acta Sociologica 49(4): pagg. 379-393.
Cutillo A., Centra M., "Gender-Based Occupational Choices and Family Responsibilities: The Gender Wage Gap in Italy" in Feminist economics 23/2017
Daly, M. and J. Lewis (2000). "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states." British Journal of Sociology 51: pagg. 281-298.
Del Boca D., Martino E. M, Pronzato C., (2016) *Early Childcare and Child Non-Cognitive Outcomes* CHILD - Collegio Carlo Alberto, Torino.
Del Boca Valorizzare le donne conviene, Il Mulino 2012
Darmanin, M. (2006). "Gender equality in Malta: a Southern European perspective." Scottish Affairs (56): pagg. 69-87.
Deven, F. and P. Moss (2002). "Leave arrangements for parents: overview and future outlook." Community, Work and Family 5(3): pagg. 237-255.

Doucet, A. and M. Merla (2007). "Stay-at-home-fathering: a strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families." Community, Work and Family 10(4): pagg. 455-473.
Eige, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, 2015
Esping-Andersen, G. (1999). Social Foundations of Post-Industrial Economies. Oxford, Oxford University Press.
Ferrera M, Fattore D Feltrinelli, Milano 2008
Ferrera, M. (1996). “The "Southern Model" of welfare in social Europe.” Journal of European Social Policy 6(1): pagg. 17-37.
Ferge, Z. (1997). "Women and social transformation in Central-Eastern Europe." Czech Sociological Review V(2): pagg. 159-178.
Flaquer, L. (2000). Family Policy and Welfare State in Southern Europe. Barcelona, Autonomous University of Barcelona.
Fodor, E., C. Glass, et al. (2002). "Family policies and gender in Hungary, Poland 23 Unità tematica C - Diritti dei cittadini e Affari costituzionali and Romania." Communist and Post-Communist Studies 35(4): pagg. 475-490.
Fredman, S. (2006). "Transformation or dilution: fundamental rights in the EU social space." European Law Journal 12(1): pagg. 41-60.
Fultz, E. and S. Steinhilber (2003). The gender dimensions of social security reform in the Czech Republic, Hungary and Poland The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland. E. Fultz, M. Ruck and S. Steinhilber. Budapest, ILO Sub regional Office for Central and Eastern Europe: pagg. 13-42.
Gangl, M. and A. Ziefle (2009). "Motherhood, labour force behaviour, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States." Demography 46(2): pagg. 341-369.
Gauthier, A. (2002/3). "Family policies in industrialized countries: is there convergence?" Population 57: pagg. 447-474.
Giddens, A. (1990). The Consequences of Modernity. Cambridge, Polity.
Giddens, A. (1998). The Third Way: The Renewal of Social Democracy. Cambridge, Polity.
Gjerdingen, D. K., P. M. McGovern, et al. (1995). "Women's postpartum maternity benefits and work experience." Family Medicine 27: pagg. 592-598.
Glass, C. and E. Fodor (2007). "From public to private maternalism? Gender and welfare in Poland and Hungary after 1989." Social Politics 14(3): pagg. 323-350. • Gornick, J. C. and M. K. Meyers (2003). Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment. New York, Russell Sage Foundation Publications.
Gutierrez-Domenech, M. (2005). "Employment after motherhood: a European comparison." Labour Economics 12: pagg. 99-123.
Haas, L. (2003). "Parental leave and gender equality: lessons from the European Union." Review of Policy Research 20(1): pagg. 89-114.
Han, W.-J., C. Ruhm, et al. (2009). "Parental leave policies and parents' employment and leave-taking." Journal of Policy Analysis and Management 28(1): pagg. 29-54.
Han, W.-J. and J. Waldfogel (2003). "Parental leave: the impact of recent legislation on parents' leave taking." Demography 40(1): pagg. 191-200.
Hantrais, L. (2004). Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe. Bristol Policy.
Heinen, J. and M. Wator (2006). "Child care in Poland before, during, and after the transition: still a women's business." Social Politics 13(2): pagg. 189-216.
Henderson, A. and L. White (2004). "Shrinking welfare states? Comparing maternity leave benefits and child care programs in European Union and North American 24 Benefici del congedo di maternità/parentale nell'UE a 27 - Revisione della letteratura welfare states, 1985-2000 " Journal of European Public Policy 11(3): pagg. 497- 519.

Henneck, R. (2003). Family Policy in the US, Japan, Germany, Italy and France: Parental Leave, Child Benefits/Family Allowances, Child Care, Marriage/Cohabitation, and Divorce. A Briefing Paper Prepared by the Council on Contemporary Families, US Department of Education Council on Contemporary Families.
High Level Group on the Future of Social Policy in an Enlarged European Union (2004). Report. Brussels, DG Employment and Social Affairs.
Hobson, B., A.-Z. Duvander, et al. (2006). Men's and women's agency and capabilities to create a worklife balance in diverse and changing institutional contexts. Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
Hobson, B., S. Fahlen, et al. (2010). Tensions in Aspirations, Agency and Capabilities to achieve a Worklife Balance: A Comparison of Sweden and Hungary. Espanet Conference. Budapest.
Houston, D. M. and G. Marks (2003). "The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave " British Journal of Industrial Relations 41: pagg. 197-214.
Hyde, J. S., M. H. Klein, et al. (1995). "Maternity leave and women's mental health." Psychology of Women Quarterly 19: pagg. 257-285.
Immervoll, H., H. Sutherland, et al. (2000). Child Poverty and Child Benefits in the European Union. EUROMOD Working Paper No. EM1/00.
International network on leave policies and research (2016, 2017) International Review of Leave Policies and Related Research
Ispettorato Nazionale del Lavoro, Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151,
ISTAT, Inps Rapporto annuale mercato del lavoro 2017
ISTAT (2017), Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini, I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, Roma, 25 ottobre 2017
Jenson, J. (2006). The LEGO™ paradigm and new social risks: consequences for children. Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK:, Edward Elgar.
Joesch, J. (1995). Paid Leave and the Timing of Women's Employment Surrounding Birth. Batelle, University of Washington.
Leythienne D, Ronkowsk P. (a cura di) A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Publications Office of the European Union, 2018;
Kay K. Womenomics, Cairo 2010
Klammer, U. (2006). Work life balance from the children's perspective. Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK:, Edward Elgar.
Klein, M. H., J. Shibley Hyde, et al. (1998). "Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery." Psychology of Women Quarterly 22: pagg. 239-266.
Kocourkova, J. (2002). "Leave arrangements and childcare services in Central Europe: policies and practices before and after the transition." Community, Work and Family 5(3): pagg. 301-318.
Korpi, W. (2000). "Faces of inequality: gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states." Social Politics 7(2): 127-191.
Lalive, R. and J. Zweimüller (2005). Does Parental Leave Affect Fertility and Return25 Unità tematica C - Diritti dei cittadini e Affari costituzionali to-Work? Evidence from a "True Natural Experiment". Bonn, Institute for the Study of Labour (IZA).
Lamb, M. E., Ed. (2004). The Role of the Father in Child Development. New Jersey, Wiley.
Leira, A. (1998). "Caring as social right: cash for child care and daddy leave." Social Politics 5(3): pagg. 362-378.
Letablier, M.-T. (2004). Work and family balance: a new challenge for policies in France. Changing Life Patterns in Western Industrial Societies, Volume 8 (Advances in Life Course Research). J. Zollinger Giele and E. Holst. Oxford, Elsevier: pagg. 189-209.

Lewis, J. (2006). "Employment and care: the policy problem, gender equality and the issue of choice." Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice 8(2): pagg. 103-114.
Lewis, J. (2009). Work-Family Balance, Gender and Social Policy. Cheltenham, Edward Elgar.
Lewis, J. and M. Campbell (2007). "UK work/family balance policies and gender equality, 1997-2005." Social Politics 14(1): pagg. 4-30.
Lister, R. (2006). An agenda for children: investing in the future or promoting wellbeing in the present? Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK:, Edward Elgar.
Loeb, S., M. Bridge, et al. (2007). "How much is too much? The influence of preschool centres on children's social and cognitive development." Economics of Education Review 26(1): pagg. 33-51.
Marshall, K. (2003). "Benefiting from extended parental leave." Perspectives on Labour and Income 4(3).
Mazur, A. G. and S. Zwingel (2003). "Comparing feminist policy in politics and at work in France and Germany: shared European Union setting, divergent national contexts." pagg. 365-383.
McGovern, P. M., B. Dowd, et al. (1997). "Time off work and the postpartum health of employed women." Medical Care 35: pagg. 507-521. • Moss, P. (2006). From a childcare to a pedagogical discourse - or putting care in its place. Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK:, Edward Elgar.
Ministero del lavoro, Inps, Istat, Inail ed Anpal note trimestrali congiunte
Neodemos *Verso la metà del secolo, un'Italia più piccolo* 1/2018
Nussbaum, M. (2003). "Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice." Feminist Economics 9(2-3): pagg. 33-59.
O' Brien, M., B. Brandth, et al. (2007). "Fathers, work and family life: global perspectives and new insights." Community, Work and Family 10(4): pagg. 375- 386. 26 Benefici del congedo di maternità/parentale nell'UE a 27 - Revisione della letteratura
Ondrich, J., C. K. Spiess, et al. (2003). "The liberalisation of maternity leave policy and the return to work after childbirth in Germany." Review of Economics of the Household 1: pagg. 77-110.
Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro *Famiglia, lavoro, gender gap: come le madri-lavoratrici conciliano i tempi* 2016
Pascall, G. and J. Lewis (2004). "Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe." Journal of Social Policy 33(3): pagg. 373-394.
Ray, R., J. C. Gornick, et al. (2008). Parental Leave Policies in 21 Countries. Washington, DC, Center for Economic and Policy Research.
Rhodes, M. (1997). Southern European welfare states: identity, problems and prospects for reform. Southern European Welfare States: Beyond Crisis and Reform. M. Rhodes. London; Portland, OR, Frank Cass.
Robila, M. (2004). Families in Eastern Europe: context, trends and variations. Families in Eastern Europe. M. Robila. Oxford, Elsevier.
Rönsen, M. and M. Sundström (1996). "Maternal employment in Scandinavia: a comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women." Journal of Population Economics 9: pagg. 267-285.
Rossi MC., Wealth and Homeownership. Women, Men and Families, with Eva Sierminska, Palgrave Macmillan, 2018
Rossi MC., The family as an informal market and the (low) mobility of Italian young, with F. Coda Moscarola and E. Fornero, Politica Economica, Journal of Economic Policy,1/2018, 45-78
Rossi MC.,Bassetto J, "Quel sogno infinito chiamato carriera" in InGenere 9/5/18
Rostgaard, T. (2002). "Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia." Community, Work and Family 5(3): pagg. 343-364.
Rostgaard, T. (2004). Family Support Policy in Central and Eastern Europe - A Decade and a Half of Transition. Early Childhood and Family Policy Series. Paris, UNESCO.
Ruhm, C. (1998). "The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe." The Quarterly Journal of Economics 113(1): pagg. 285-317.
Ruhm, C. (2000). "Parental leave and child health." Journal of Health Economics 19(6): pagg. 931-960.

Saxonberg, S. and T. Sirovatka (2006). "Failing family policy in post-communist Central Europe." Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice 8(2): pagg. 185-202
Saxonberg, S. and D. Szelewa (2007). "The continuing legacy of the communist legacy? The development of family policies in Poland and the Czech Republic " Social Politics 14(3): pagg. 351-379.
Selman, P.,Global Statistics for Intercountry Adoption: Receiving States and States of origin 2004-2016, available at HCCH Adoption Section - Annual adoption statistics, 2017
Sen, A. (2006). Capability and wellbeing. The Quality of Life. M. Nussbaum and A. Sen. Oxford, Oxford University Press: pagg. 9-30.
Sesta Michele, Legge n. 219/2012. L'unicità dello stato di filiazione e i nuovi assetti delle relazioni familiari, in Famiglia e diritto, n. 3/2013, pp. 231-241 2013
Spiess, C. K. and K. Wrohlich (2006). The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving Towards the Scandinavian Model. Bonn, Institute for the Study of Labour (IZA).
Stratigaki, M. (2004). "The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of "reconciliation of work and family"." Social Politics 11(1): pagg. 30-56. 27 Unità tematica C - Diritti dei cittadini e Affari costituzionali 28
Sullivan, O. (2010). "Changing differences by educational attainment in fathers' domestic labour and child care " Sociology 44(4): pagg. 716-732.
Szelewa, D. and M. P. Polakowski (2008). "Who cares? Changing patterns of childcare in Central and Eastern Europe." Journal of European Social Policy 18(2): pagg. 115-131.
Tanaka, S. (2005). "Parental leave and child health across OECD countries." The Economic Journal 115: pagg. F7-F28.
Tanaka, S. and J. Waldfogel (2007). "Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies." Community, Work and Family 10(4): pagg. 409-426.
Tang, N. and C. Cousins (2005). "Working time, gender and family: an east-west European comparison." Gender, Work and Organisation 12(6): pagg. 527-550.
Taylor-Gooby, P. (1996). The response to government: fragile convergence. European Welfare Policy. V. George and P. Taylor-Gooby. London, Macmillan.
UIL Politiche attive del lavoro: gli incentivi nazionali all'occupazione e beneficiari di misure di politica attiva, 2017
UNESCO (2003). Education for All: Meeting our Collective Commitments. Paris, UNESCO.
UNICEF (1999). Women in Transition Florence, UNICEF International Child Development Centre. Regional Monitoring Report No.6.
UNICEF (2000). A League Table of Child Poverty. Innocenti Report Card, No1. Florence, Italy, UNESCO.
Villa P. Differenziali retributivi di genere Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne DI.RE. - DIfferenze REtributive, DIfferenze da eliminaRE , 2010;
Valerio G., Claysset M., Valerio P., - a cura di "Terzo Tempo, Fair Play – I valori dello sport in contrasto all'omofobia e alla transfobia. Ed Mimesis 2017
Venera A., M., "Genere, educazione e processi formativi " Riflessioni teoriche e tracce operative. Ed Junior 2014
Walby, S. (2003). "Policy developments for workplace gender equity in a global era: the importance of the EU in the UK." Review of Policy Research 20(1): 45-64.
Walby, S. (2004). "The European Union and gender equality: emergent varieties of gender regime." Social Politics 11(1): pagg. 4-29.
Waldfogel, J. (1997). Working mothers then and now: a cross-cohort analysis of the effects of maternity leave on women's pay. Gender and Family Issues in the Workplace. F. Blau and R. Ehrenberg. New York, Russell Sage.
Waldfogel, J. (2006). What Children Need. Cambridge, MA, Harvard University Press.
Waldfogel, J., W.-J. Han, et al. (2002). "The effects of early maternal employment on child cognitive development." Demography 39(2): pagg. 369-392.
Whitehouse, G., C. Diamond, et al. (2007). "Fathers' use of leave in Australia." Community, Work and Family 10(4): pagg. 387-407.

Winegarden, C. R. and P. M. Bracy (1995). "Demographic consequences of maternal leave programs in industrial countries: evidence from fixed-effect models." Southern Economic Journal 61: pagg. 1020-1035.
Wittenberg-Cox A. e Maitland A. *Rivoluzione Womenomics,* Il Sole 24Ore, 2010
Bennet, F., Daly, M. (2014), Poverty through a gender lens: Evidence and policy review on gender and poverty, University of Oxford.
Cagatay, N. (1998), Gender and poverty.
Commissione europea, Raccomandazione del 20 febbraio 2013, Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale.
EIGE (2016), Gender in poverty and social inclusion.
EIGE (2016), Poverty, Gender And Intersecting Inequalities In The EU. Review Of The Implementation Of Area A: Women And Poverty Of The Beijing Platform For Action.
EIGE (2017), Povertà e genere durante l'intero arco di vita. Esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino.
EIGE (2017), Povertà e genere durante l'intero arco di vita. Esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino.
Esposito, M., Rizzo, A. (2015) "Poverty, Social Inclusion and Gender In European Social Fund" in Esposito, M., Final reports of European Gender Mainstreaming Network.
European Anti Poverty Network (2017), Gender and poverty in Europe.
European Commission (2013), Investing In Social Europe.
Istat Focus, Madri sole con figli minori, Anni 2015 – 2016, aprile 2018.
Martelli, A. (2018) "Genere e politiche di lotta alla povertà. Una riflessione sulle misure di reddito minimo" in la Rivista delle politiche sociali, 1/2018.
Nussbaum, M. C. (2011), Diventare persone. Donne e universalità dei diritti, Bologna, Il Mulino.
Nussbaum, M. C. (2013), Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil, Bologna, Il Mulino.
Openpolis (2019), Il rischio povertà nelle famiglie monogenitoriali.
Parlamento europeo (2011), Relazione sugli aspetti della povertà femminile nell'Unione europea, Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere.
Pearce, D. (1978), "The feminization of poverty, work and welfare", The urban and social change review, 11; Chant, S. (2015), The feminisation of poverty. A reflection 20 years after Beijing, United Nations Research Institute for Social Development
Presidenza del Consiglio dei Ministri (2000), La povertà delle donne in Italia. Commissione di indagine sull'esclusione sociale.
Rossilli, M. (2017), "La povertà delle donne nell'Unione Europea" in Storia delle donne, n. 13/2017.
Saraceno, C. (2015), ll lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi, Milano, Feltrinelli.
Saraceno, C. (2017), L'equivoco della famiglia, Bari, Laterza.
Saraceno, C. (2018), "La dimensione di genere nell'analisi del welfare e nelle proposte di riforma" in la Rivista delle politiche sociali, 1/2018.
Save the Children (2010), Le condizioni di povertà tra le madri in Italia.
Save the Children (2018), "Povertà educativa e resilienza in Italia" in La trasmissione ereditaria della povertà educativa in Italia, Nuotare contro corrente.
Save the Children (2019), Il tempo perduto: Le povertà minorili in Italia.
Sen, A. (1987), Gender and cooperative conflicts, United Nations.
Social Watch (2005), Gender and poverty: a case of entwined inequalities.
Stratigaki, M. (2014), Poverty and gender in European Social Funds.
Unece (2017), Guide on poverty measurement.
Unicef (2007), The State of the World's Children.