

QUANDO IL LAVORO DELLE DONNE NON E' UN «BUON LAVORO»

VALENTINA CARDINALI

CNEL, 6.3.2024



CRITICITA' STRUTTURALI DELLA PARTECIPAZIONE FEMMINILE...

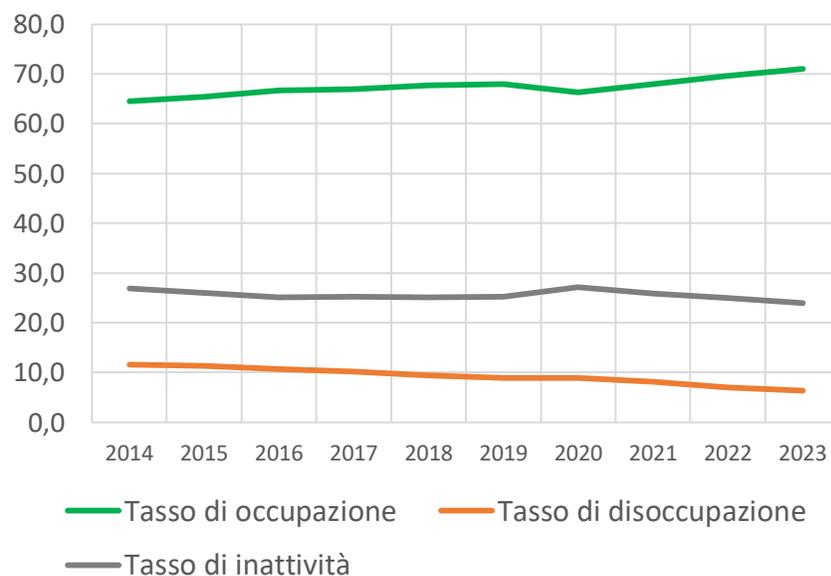


IL GENDER PAY GAP E' la **misura** del divario tra uomini e donne nella retribuzione da lavoro

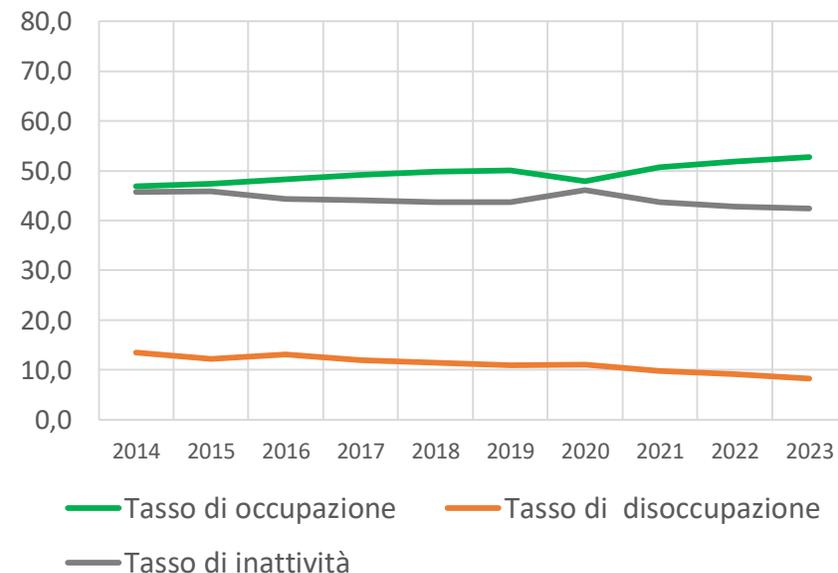


DUE DIVERSI MERCATI DEL LAVORO...

Indicatori MDL UOMINI 2014-2023



Indicatori MDL DONNE 2014-2023



... IN CUI QUANTITA' DI OCCUPAZIONE NON CORRISPONDE NECESSARIAMENTE A QUALITA'...



4 MOTIVI DEL PERCHE' IL LAVORO DELLE DONNE NON E' ANCORA UN BUON LAVORO...

1. INSTABILITA' CONTRATTUALE
2. RUOLO DEL PART TIME
3. DOPPIA FRAGILITA' (PRECARIETA' E ORARIO RIDOTTO)
4. MATERNITA' E PERDITA DEL LAVORO



**IL RUOLO DEGLI
INCENTIVI
ALL'OCCUPAZIONE**

.... In contesto di generale segregazione orizzontale e verticale e di diversa allocazione nella gerarchia organizzativa anche nei settori female intensive

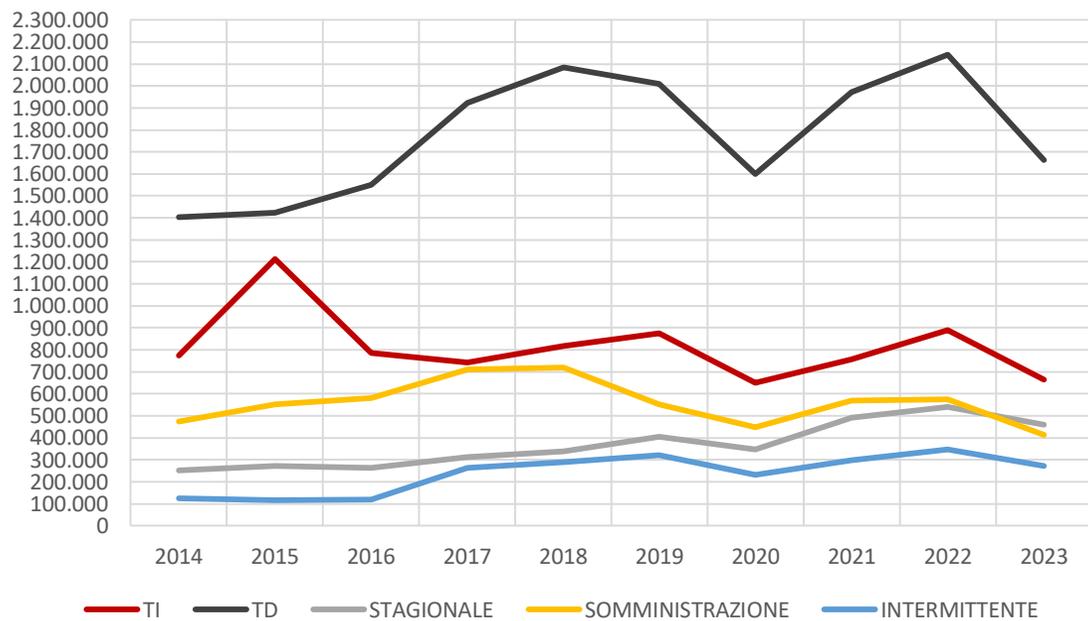


DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE
... e in prospettiva pensionistici..

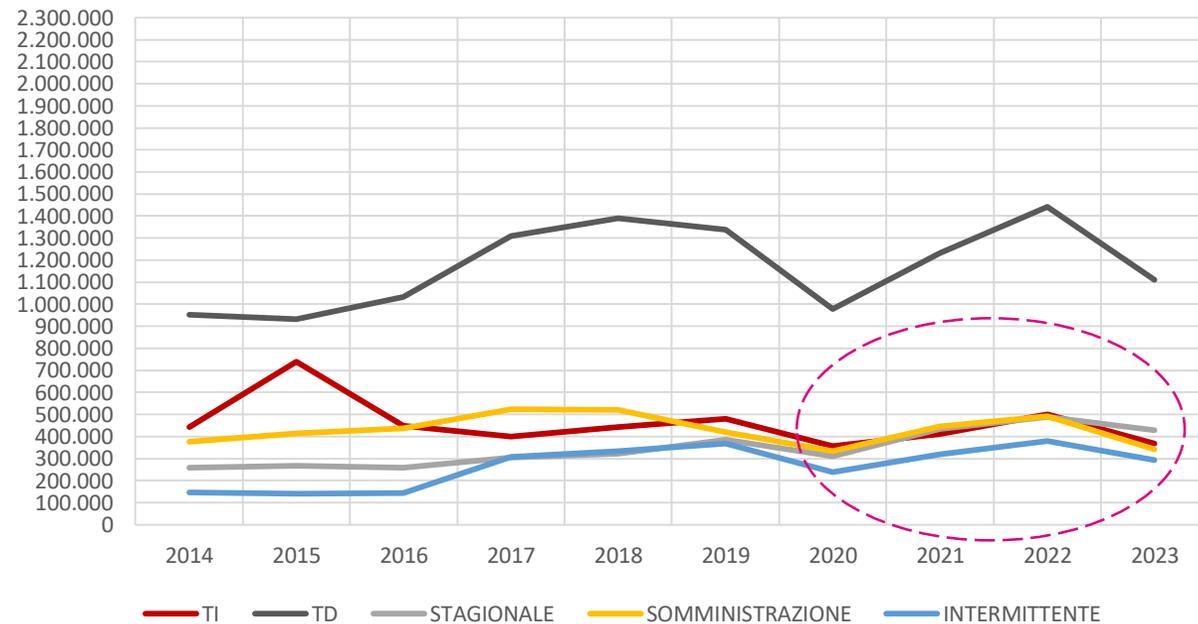


1. INSTABILITA' CONTRATTUALE

Nuovi contratti attivati **UOMINI** per tipologia - 2014 -2023



Nuovi contratti attivati **DONNE** per tipologia - 2014 -2023

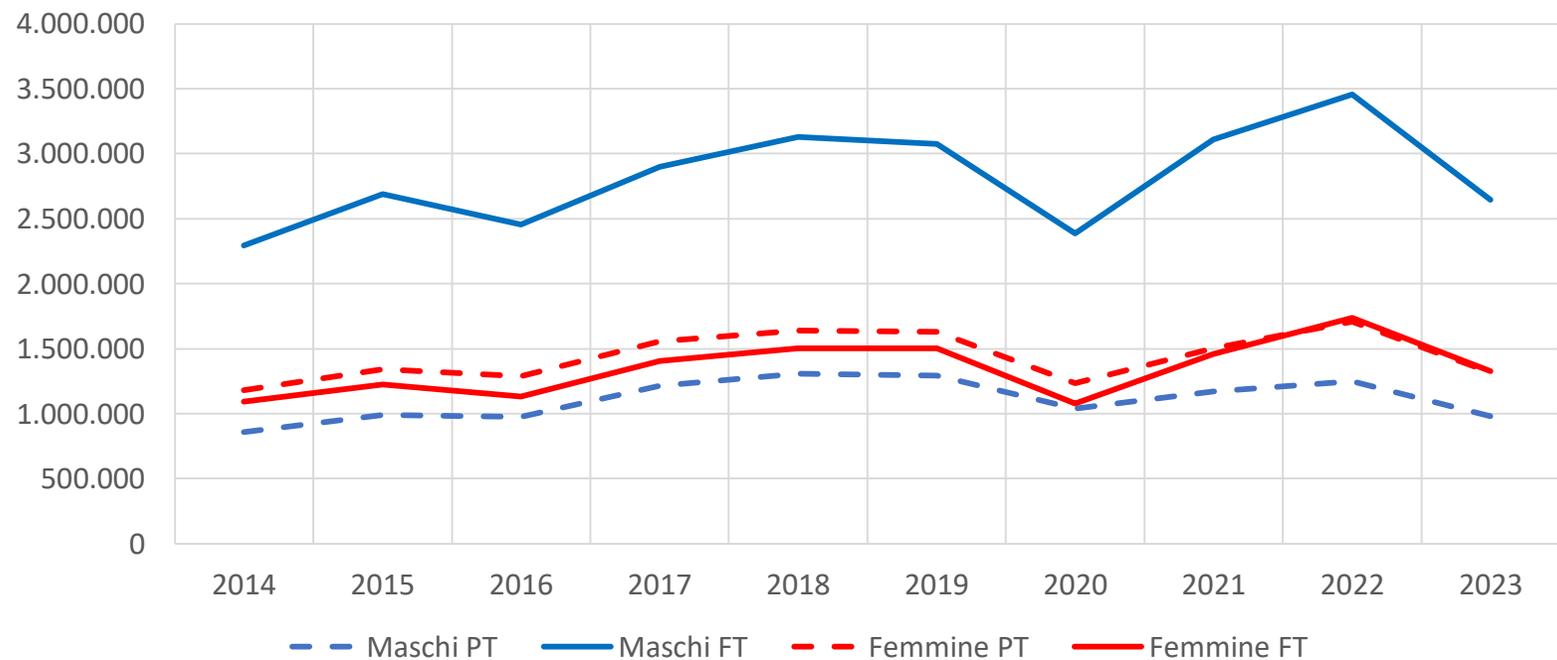


Elab. Inapp su Inps 2024



2. IL PESO DEL PART TIME CONTRATTUALE 1/2

Nuovi contratti per genere e tipologia oraria 2014-2023

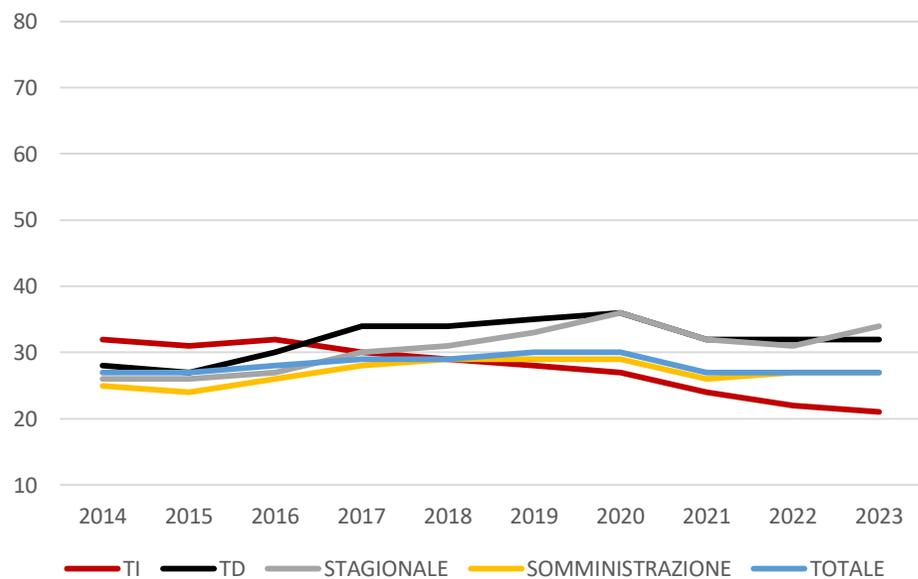


Elab. Inapp su Inps 2024

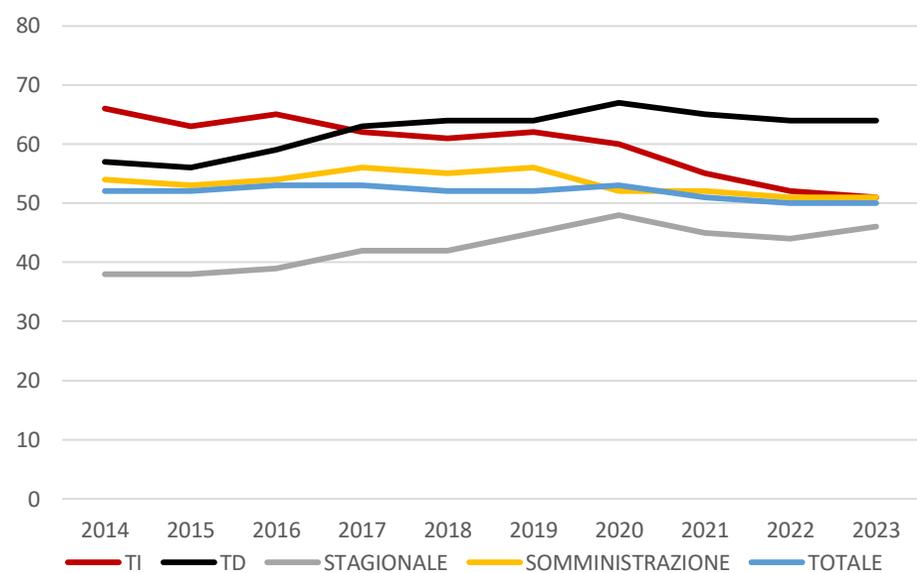


IL PESO DEL PART TIME CONTRATTUALE 2/2

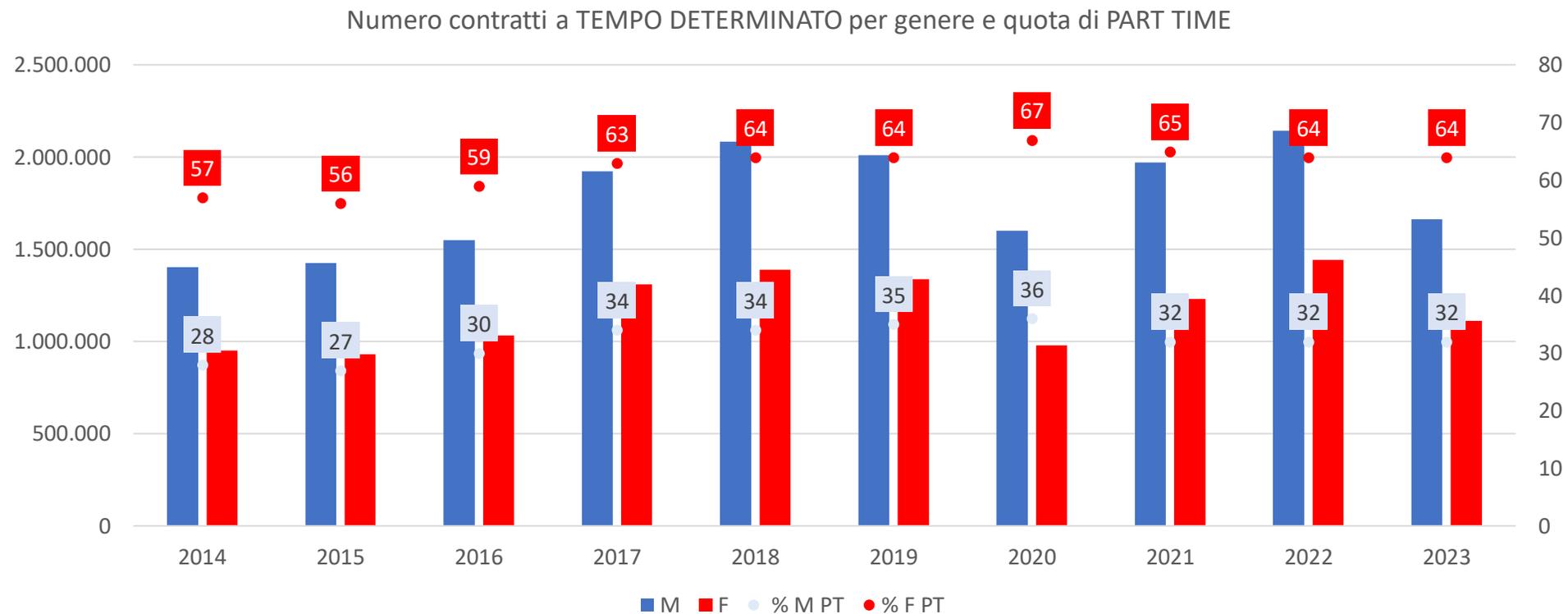
QUOTA PART TIME SUL TOTALE CONTRATTI
UOMINI PER TIPOLOGIA 2014- 2023



QUOTA PART TIME SUL TOTALE CONTRATTI
DONNE PER TIPOLOGIA 2014- 2023



3. LA DOPPIA FRAGILITA' FEMMINILE (TD+PT)

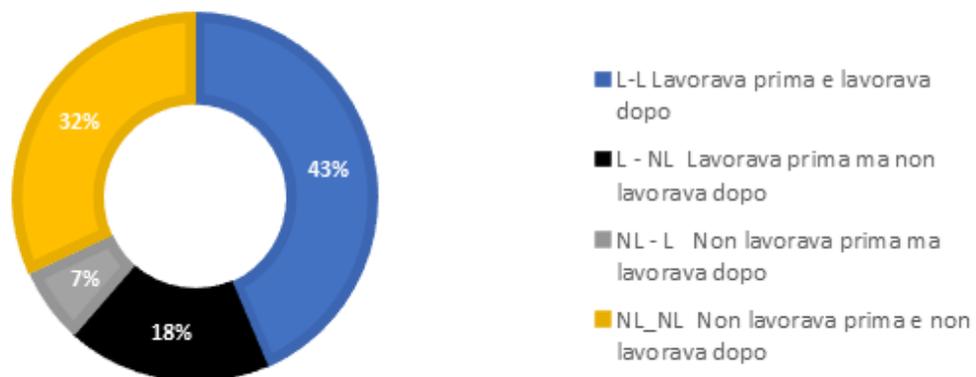


Elab. Inapp su Inps 2023



4. IL CONDIZIONAMENTO DEL CARE BURDEN 1 / 2 MATERNITA' E ABBANDONO DEL LAVORO

Nei due periodi immediatamente precedente (2 mesi prima) e successivo (3 mesi dopo) la nascita di suo/a figlio/a piu' piccolo/a, lei....

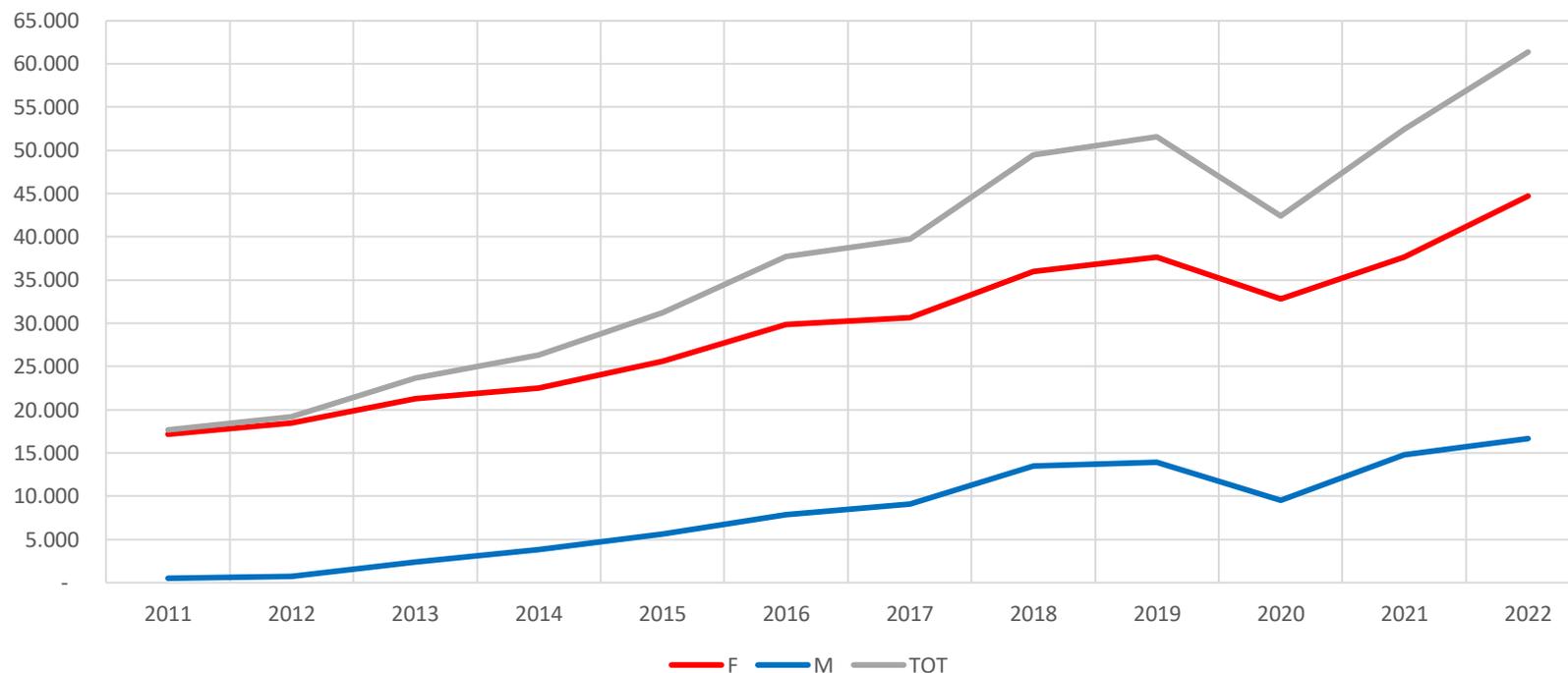


- Oltre il 51 % delle rispondenti smette di lavorare dopo la maternità per «esigenze di conciliazione, liberamente determinate»
- Il 30% per non rinnovo del contratto o licenziamento.
- il 19 % collega per «valutazione di carattere economico e di opportunità familiare»
- Oltre il 70% delle donne che hanno lasciato il lavoro guadagna meno di 25 mila euro lordi annui e meno di un terzo al di sotto di 15 mila.
- il 75% ha un partner con contratto a tempo indeterminato



4. IL CONDIZIONAMENTO DEL CARE BURDEN ½ MATERNITA' E ABBANDONO DEL LAVORO

Andamento convalide per genitori con figli 0-3 anni (2011-2022) per genere e totali (v.a)



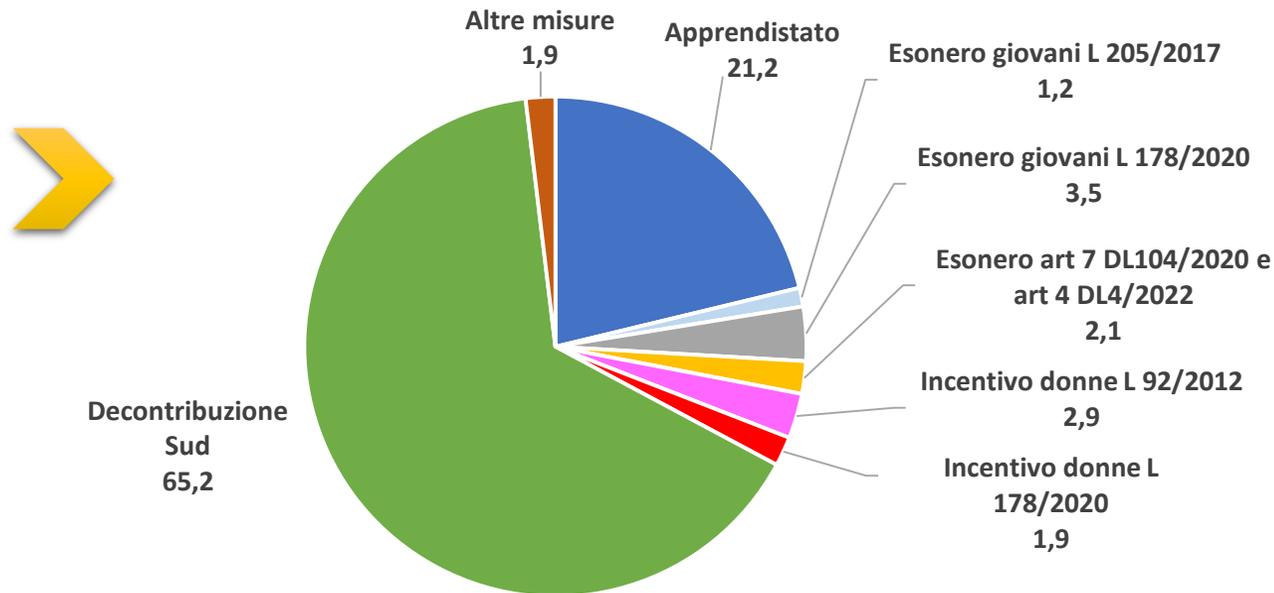
Motivazione
esigenze di cura:
63% donne
7% uomini



... IL RUOLO DEGLI INCENTIVI 1/4

Incidenza % della tipologia di incentivo sul totale dei nuovi contratti agevolati (2022)

il 24% del totale delle nuove assunzioni del 2022 è avvenuto tramite incentivo



IL RUOLO DEGLI INCENTIVI 2/4

		M		F		TOT	
		TOTALE	DI CUI % PT	TOTALE	DI CUI % PT	TOTALE	DI CUI % PT
APPRENDISTATO	APPRENDISTATO	212.359	22	141.818	43,7	354.177	30,7
	STAGIONALI	25.249	40,4	24.438	47,8	49.687	44
	SOMMINISTRAZIONE	3.025	12,5	1.387	25,5	4.412	16,5
	Totale	240.633	23,9	167.643	44,2	408.276	32,2
ESONERO GIOVANI L 205/2017	TI	8.958	18,8	6.105	37,1	15.063	26,2
	SOMMINISTRAZIONE	2.792	8,2	1.493	16,1	4.285	10,9
	Totale	11.750	16,2	7.599	33	19.349	22,8
ESONERO GIOVANI L 178/2020 E L 197/2022	TI	48.017	30,3	34.791	50,8	82.808	39
	SOMMINISTRAZIONE	2.829	6,5	1.039	18	3.868	9,6
	Totale	50.846	29	35.830	49,9	86.676	37,6
ESONERO ART 7 DL104/2020 E ART 4 DL4/2022	TD	3.562	46,8	3.336	64,4	6.898	55,3
	STAGIONALI	17.038	12,9	16.398	30	33.436	21,2
	SOMMINISTRAZIONE	393	4,6	89	36	482	10,4
	Totale	20.993	18,5	19.823	35,8	40.816	26,9

Fonte Elaborazione Inapp su Inps, 2022



IL RUOLO DEGLI INCENTIVI 3/4

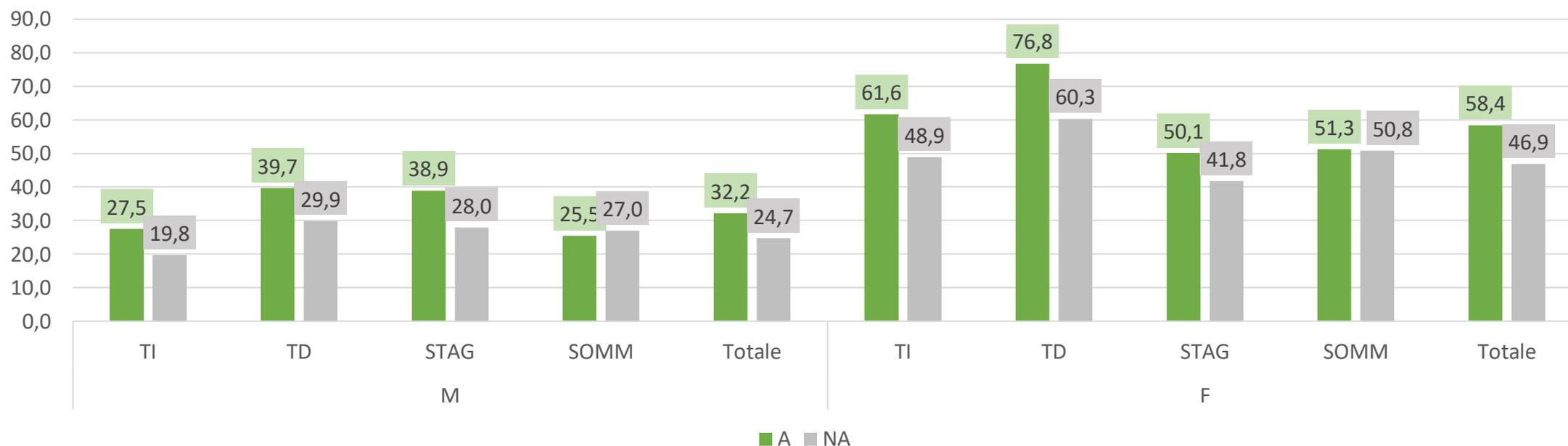
		M		F		TOT	
		TOTALE	DI CUI % PT	TOTALE	DI CUI % PT	TOTALE	DI CUI % PT
DECONTRIBUZIONE SUD	TI	144.335	27,2	54.822	70,1	199.157	39
	TD	450.444	39,3	243.928	77,1	694.372	52,6
	STAGIONALI	131.245	41,9	101.764	53,1	233.009	46,8
	SOMMINISTRAZIONE	45.299	28,6	20.692	55,1	65.991	36,9
	INTERMITTENTE	37.142	-	34.320	-	71.462	-
	Totale	808.465	35,1	455.526	64,1	1.263.991	45,6
INCENTIVO DONNE L 92/2012	TI	-	-	5.670	68,7	5.670	68,7
	TD	-	-	12.112	81	12.112	81
	STAGIONALI	-	-	1.944	66,7	1.944	66,7
	SOMMINISTRAZIONE	-	-	33.606	57,6	33.606	57,6
	Totale	-	-	53.332	64,4	53.332	64,4
INCENTIVO DONNE L 178/2020 E L 197/2022	TI	-	-	14.245	66,7	14.245	66,7
	TD	-	-	18.603	78,7	18.603	78,7
	STAGIONALI	-	-	3.320	61,4	3.320	61,4
	SOMMINISTRAZIONE	-	-	6.410	25,5	6.410	25,5
	INTERMITTENTE	-	-	49	-	49	-
	Totale	-	-	42.627	65,3	42.627	65,3

Fonte Elaborazione Inapp su Inps, 2022



IL RUOLO DEGLI INCENTIVI 4/4

Quota PT per genere. Confronto tra Assunzioni agevolate (A) e NON agevolate (NA) 2022

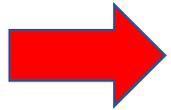


Fonte: Elaborazione Inapp su Inps, 2022



IN SINTESI...

Che tipo di miglioramento si sta registrando?



- il 24% del totale delle nuove assunzioni del 2022 è avvenuto tramite incentivo.
- un'occupazione che presenta inalterate le criticità strutturali della partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto femminile.
- una consolidata crescita del lavoro a termine e discontinuo,
- la cristallizzazione della nota specificità femminile del part time
- il rafforzamento del combinato di lavoro a termine ed orario ridotto

Questo **modello di partecipazione "fragile"**, discontinua e con bassi redditi, se non corretto condurrà, stante l'attuale sistema contributivo, a costruire pensioni "fragili" e a trasformare l'attuale gender pay gap in un gender pension gap irreversibile



QUANTITA' VERSUS QUALITA'

1. Non sufficiente *a regime* incremento quantitativo di occupazione
2. Fondamentale attenzione a qualità legata al miglioramento delle condizioni di stabilità reddituale
3. Non esiste leva unica
4. Incentivi no funzione risolutiva. Non è la convenienza delle imprese la chiave univoca
5. Necessario recupero di funzione correttiva e di stimolo dell'incentivo pubblico a correzione dell'ordinario andamento del mercato. Gli incentivi per definizione nascono *come politica pubblica orientata a sostenere e promuovere un cambiamento ritenuto rilevante in condizioni di contesto e di mercato in cui tali obiettivi non sarebbero raggiungibili autonomamente*
6. A livello macro : adozione del gender assessment ex ante nelle politiche pubbliche





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

tel 0685447468
v.cardinali@inapp.gov.it



www.inapp.org