

WE WOMEN

Colloqui
Internazionali
di Toscana

Firenze

26-27 novembre
2023



TAVOLO

Donne e mercato del lavoro

La Toscana delle *donne*

UMANITÀ

Partecipanti

Alessandra Pescarolo

Storica

Anna Vergnano

Dottoranda, Università degli Studi Roma Tre

Beatrice Bianconi

Assegnista di ricerca, Università di Firenze

Caterina Manicardi

*Dottoranda, Scuola Universitaria Superiore
Sant'Anna di Pisa*

Costanza Hermanin

*Research Fellow, European University
Institute e Presidente, EquALL*

Cristina Arba

Responsabile politiche di genere, CGIL Firenze

Dylan Tartarini

Period Think Tank

Fiorenza Deriu

*Professoressa associata, Università
di Roma La Sapienza, Minerva Lab*

Francesca Gabbriellini

Dottoranda, Università di Bologna

Carolina De Almeida

*Responsabile del comitato scientifico,
Nosotras Onlus*

Rebecca Parraciani

Assegnista di ricerca Università di Bologna

Rocco Palumbo

*Professore associato, Università degli Studi
di Roma – Tor Vergata*

Tiziana De Biasio

Collettivo di Fabbrica-Lavoratori GKN Firenze

Vanessa Martini

*Delegata, Filcams Cgil della Cooperati-
va CAeB presso la biblioteca della Scuola
Normale Superiore di Pisa*

La Toscana delle *donne*

UMANITÀ

Le urgenze. Il divario salariale di genere ma non solo

Affrontare il tema delle disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro richiede necessariamente un'analisi che guardi, in modo integrato, a tutte quelle dimensioni che – in combinazione tra loro – impediscono alle donne di partecipare al mercato del lavoro in condizioni di equità, libertà, sicurezza e dignità.

Nonostante alcuni timidi miglioramenti registrati negli ultimi anni, il **divario salariale di genere** – ovvero la differenza media tra i salari orari lordi di uomini e donne – continua a persistere e rappresentare un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro. In Italia, in particolare, il *gender wage gap* si assesta al 5,5% nel settore pubblico e al 15% in quello privato.

Molteplici sono le cause – tra loro interdipendenti – del divario salariale di genere, da ricercarsi innanzitutto nelle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro italiano.

Il fenomeno della **segregazione**, tanto orizzontale quanto verticale, continua a confinare le donne a particolari – e più limitati – settori occupazionali e a livelli di responsabilità inferiori rispetto a quelli dei colleghi uomini con conseguente impossibilità, nei fatti, di arrivare a ricoprire posizioni di vertice nelle aziende. In particolare, si continua a osservare una marcata concentrazione delle donne nelle cosiddette professioni essenziali e di cura, nei settori dell'educazione, dei servizi sociali e delle attività domestiche e di pulizia, perlopiù caratterizzati da contratti tem-

poranei, basse retribuzioni e condizioni di lavoro usuranti e poco sicure. A monte, la **segregazione di genere nei percorsi di formazione**, con una prevalenza delle studentesse in facoltà umanistiche e di scienze sociali, continua a tradursi in una sottorappresentazione delle lavoratrici nei settori occupazionali cosiddetti STEM.

Tutto ciò si inserisce, in Italia, all'interno di un quadro caratterizzato da una scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con un **tasso di inattività femminile** – peraltro soggetto a significative differenze territoriali – pari al 42,7% per la fascia 15-64 anni.

Circa una donna su tre, poi, risulta occupata mediante **contratti di lavoro a tempo determinato e/o part-time**, spesso su base involontaria. La prevalenza di contratti non standard finisce così per incidere negativamente sul trattamento salariale e sui percorsi di crescita professionale della forza lavoro femminile.

Altrettanto rilevante è, poi, l'analisi della sfera privata e domestica, all'interno della quale è possibile rintracciare importanti divari di genere che si riflettono sul mercato del lavoro. Lo svolgimento delle **attività riproduttive e di cura** dei figli, degli anziani e di altri individui fragili del proprio nucleo familiare ricade in modo sproporzionato sulle donne, spesso determinando per queste ultime interruzioni lavorative o addirittura la fuoriuscita permanente dal mercato del lavoro. La nascita di figli costituisce, ancora oggi, un ostacolo significativo alla partecipazione economica femminile.

Altrettanto grave è, infine, il fenomeno della **violenza** e delle **molestie** fisiche e/o psicologiche contro le donne, tanto nella sfera familiare privata quanto sul luogo di lavoro, frutto di fattori sociali e culturali strutturalmente interconnessi.

Le molteplici criticità sopra identificate evidenziano la necessità di adottare una **prospettiva intersezionale** che tenga conto delle diverse caratteristiche individuali – quali, in particolare, il genere, la nazionalità e la disabilità – che contribuiscono a rinforzare lo stato di discriminazione e oppressione delle donne nella sfera domestica e nel mercato del lavoro. Altrettanto marcata è l'esigenza di disporre di dati pubblici, approfonditi e periodici, sulle diverse forme di disuguaglianza di genere, così da poter analizzare in modo esaustivo tali fenomeni e orientare adeguatamente le scelte politiche volte a garantire l'emancipazione femminile (*data feminism*).

Analisi (critica) di alcune recenti politiche e proposte di policy

Negli ultimi anni, diverse politiche sono state introdotte al fine di intervenire su alcuni degli aspetti sopra individuati, a partire dal **potenziamento** delle cosiddette **infrastrutture sociali**. È il caso del progetto previsto dal PNRR di finanziare la creazione di 264.480 nuovi posti di asilo nido/scuola dell'infanzia nonché della ricezione, con la legge delega 33/2023, del cosiddetto "Patto sull'autosufficienza", volto a offrire un servizio di assistenza domiciliare di qualità e di lunga durata per gli anziani non autosufficienti, fornendo così supporto ad oltre 7 milioni di *caregiver* – familiari e operatori – in Italia. Tuttavia, la **mancanza**

di fondi e piani di investimento adeguati, i **ritardi** o **rinvii** nell'attuazione delle politiche e l'**assenza nell'amministrazione pubblica delle figure e competenze necessarie** ai fini della gestione degli investimenti rischiano di indebolire fortemente il potenziale impatto positivo di queste – nonché di altre – misure volte a ridurre le disuguaglianze di genere, dentro e fuori il mercato del lavoro.

Anche laddove vengono previsti meccanismi volti a favorire l'occupazione femminile – come nel caso della cosiddetta **clausola di condizionalità** introdotta dal PNRR, secondo la quale gli operatori economici aggiudicatari di bandi devono destinare alle donne e ai giovani under-36 almeno il 30 per cento dell'occupazione creata in esecuzione del contratto –, l'introduzione della **possibilità di deroghe** rischia di vanificare l'obiettivo dichiarato di favorire la parità di genere e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

A loro volta, le **politiche di conciliazione** – quali, per esempio, la priorità nell'accesso al lavoro da remoto e la possibilità di conversione del contratto di lavoro a tempo pieno in un contratto a tempo parziale per genitori con figli under 13 – rischiano di avere effetti fortemente asimmetrici su donne e uomini, di fatto relegando ulteriormente le lavoratrici a forme di sotto-occupazione, con il rischio accentuato di percepire retribuzioni più basse e avere meno possibilità di avanzamento di carriera. Emerge, altresì, la **necessità di correggere l'eccessivo ricorso al part-time e regolamentarne l'abuso** in alcuni settori altamente segregati in cui l'adozione di clausole di flessibilità rispetto agli orari di lavoro impedisce alle lavoratrici di trovare una seconda occupazione.

Infine, se la **certificazione di parità di genere** e i **rapporti biennali sulla situazione del personale** costituiscono certamente buone pratiche a livello aziendale, la loro attuazione è in larga misura lasciata alla discrezionalità delle singole imprese, ad eccezione delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti, vincolate per legge a trasmettere i citati rapporti biennali. La scarsa partecipazione della forza lavoro e delle rappresentanze sindacali alla redazione di tali documenti ne riduce, inoltre, l'effettiva portata. Peraltro, la limitata attenzione ad aspetti sociali ed organizzativi quali la lotta e la prevenzione di violenza e molestie sul luogo di lavoro sottolineano la necessità di un allargamento delle tematiche affrontate attraverso questi strumenti.

Raccomandazioni. Una risposta strutturale alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro

La misura prioritaria da adottare al fine di ridurre le criticità evidenziate sopra è sicuramente quella di prevedere un **piano di investimenti strutturali nelle infrastrutture sociali**. Tali misure permetterebbero non solo di ridurre il carico di lavoro riproduttivo e di cura delle donne, favorendone

una maggiore partecipazione sul mercato del lavoro, ma comporterebbero anche importanti ricadute positive sull'economia nel suo complesso. L'effetto moltiplicatore di investimenti di questo tipo è, secondo diversi studi internazionali, di gran lunga superiore rispetto all'effetto previsto in altri settori, sia in termini di aumento dell'occupazione totale che della domanda aggregata.

Se si stima che far fronte alla domanda di infrastrutture sociali richiederebbe un investimento pari a circa 35 miliardi di euro, l'introduzione di una tassa patrimoniale e di una imposta di successione nonché una rimodulazione dell'IRPEF consentirebbero, verosimilmente, di garantire una copertura finanziaria per tali investimenti.

Una misura ulteriore – questa volta da adottare all'interno delle organizzazioni produttive pubbliche e private – è certamente il **potenziamento** di strumenti quali il **rapporto biennale sulla situazione del personale** sopra richiamato e il **bilancio di genere**, al fine di pianificare, realizzare e monitorare interventi efficaci contro le disuguaglianze di genere sul luogo di lavoro. Si auspica che ciò avvenga, in particolare, tramite la **revisione attenta di pratiche organizzative** – come, per esempio, il ricorso eccessivo al part-time per la forza lavoro femminile – che determinano un particolare svantaggio per le lavoratrici. Altrettanto necessaria è una **definizione ampia dei rischi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro** che ricomprenda la totalità dei rischi psico-sociali, con particolare riferimento alle molestie e alla violenza di genere, altresì favorendo politiche di formazione e prevenzione. Si raccomanda, inoltre, che debito conto venga dato a una **valutazione complessiva dell'impatto generato dalle aziende** – lungo le loro

catene del valore, tramite i propri beni e servizi – **sulle disparità di genere**, al pari di quanto già avviene con riferimento alle esternalità ambientali e sociali.

Il diretto **coinvolgimento delle parti sindacali e degli ispettorati del lavoro**, così come il **potenziamento delle figure di coordinamento a carattere territoriale** – come, ad esempio, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – risultano cruciali affinché strumenti quali i rapporti biennali e i bilanci di genere possano essere efficaci.

Si accoglie, inoltre, favorevolmente la prassi inaugurata da Regione Toscana volta alla conclusione di **protocolli d'intesa tra la regione**, i sindacati e le stazioni appaltanti volti a garantire la qualità del lavoro e la valorizzazione della buona impresa negli appalti di lavori, forniture e servizi.

Si raccomanda, infine, l'applicazione del **principio di obbligatorietà** e l'introduzione – soprattutto per le piccole e medie imprese – di un sistema di **supporto e incentivi con riferimento alla rendicontazione aziendale in materia di parità di genere**, garantendo al tempo stesso il pubblico **accesso** a tale documentazione.