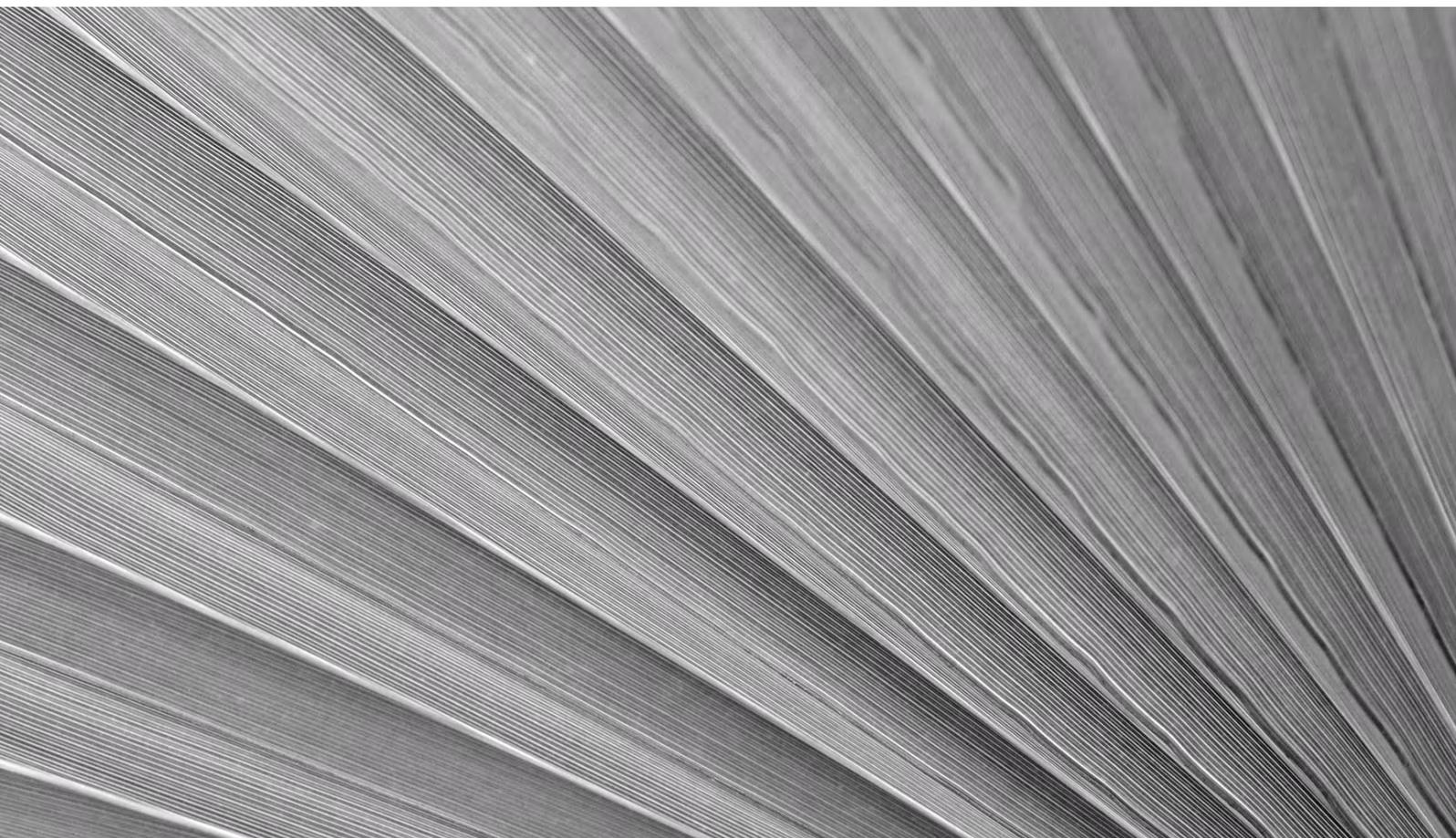


le isole delle donne inattive tra i 30 e i 69 anni.

troppe “scale mobili in
discesa”. l’arcipelago
degli inattivi, 3°
episodio.



Dicembre 2021.

sintesi.

Questo Rapporto riguarda il periodo centrale della vita delle donne, dai 30 ai 69 anni di età, ed in particolare delle donne inattive, che sono oltre 7 milioni. Poche, molte, troppe? Sono molte se confrontate con altri paesi, il 43% in Italia contro il 32% nell'Unione Europea. Decisamente moltissime se confrontate con la nostra vicina Germania (24%) o la Svezia (19%). Troppe per la nostra sostenibilità economica e sociale, se rapportate al numero di poco più di 20 milioni di occupati. Troppe, infine, visto che l'inattività di moltissime donne italiane si prolunga ben oltre il periodo in cui scelgono di concentrarsi sulla famiglia. Nel corso dei quarant'anni di quest'arco di vita le donne italiane incontrano, nei diversi ambienti familiari, lavorativi e sociali, una serie di opportunità, ma anche pesantissimi vincoli e condizionamenti: una molteplicità di "scale mobili", troppe delle quali sono in discesa e con poche possibilità di risalita. A livello aggregato il tasso di attività è rimasto fermo dal 1990 ad oggi. L'entrata nel mercato del lavoro è difficile, mentre l'uscita finisce per essere subita, vuoi per fattori esterni, come le crisi aziendali, vuoi per scelta, vuoi per l'assenza o il costo di servizi come gli asili nido. Momenti di crisi economica possono provocare ferite professionali difficilmente rimarginabili.

Le donne eccellono più degli uomini negli studi secondari e post-secondari per poi essere, il più delle volte, lasciate a se stesse, senza la possibilità di recuperare e rilanciare la loro professionalità e riprendere un'attività. L'Italia è la Cenerentola della formazione continua sia negli ambienti di lavoro, sia per i disoccupati e per gli inattivi, per i quali invece altri paesi, a cominciare dalla Svezia, hanno programmi specificamente indirizzati alle donne. La fragilità del nostro "capitale sociale" in termini di parità di genere e le barriere culturali che lo sottendono si riflettono nel mancato utilizzo del potenziale femminile per una società più produttiva e più integrata. La recente pandemia ci fornisce nuovi esempi al riguardo. Vale per le donne quanto già emerso nel nostro recente Rapporto giovani [67]: occorre costruire il futuro con politiche attive che non si limitino al binomio occupati/disoccupati, ma abbraccino anche gli arcipelaghi degli inattivi. Il PNRR contiene provvedimenti importanti ma occorrono moltiplicatori degli interventi.

L'appendice contiene una raccolta delle statistiche rilevanti.

indice.

01

introduzione. difficile per le donne partecipare al mercato del lavoro, ancora più difficile rientrare. 5

inattive per scelta o per obbligo. troppe donne scoraggiate. 13

- 1.1 le tante dimensioni dell'inattività. 14
- 1.2 casalinghe a tempo pieno o "part-time" per scelta. 14
- 1.3 l'inattività indesiderata. 17
- 1.4 l'inattività per obbligo: barriere all'ingresso e al reingresso delle donne nel mercato del lavoro. 18
- 1.5 il peso della tradizione: il "familismo amorale". 19

02

dalla forza dell'istruzione
secondaria, alle
eccellenze di quella
terziaria, alla fragilità
della formazione
continua.

-
- 2.1 maggiore partecipazione 23
femminile, ma in percorsi
universitari che portano a
carriere poco
remunerative.
 - 2.2 il rapporto tra 28
competenze ed
occupazione.
 - 2.3 svezia-italia: 3-0, proprio 30
scontato ed inevitabile?

03

anche nella terza età le 34
donne continuano a
pagare le disparità
salariali e contributive.

-
- 3.1 anche nella terza età le 35
donne continuano a
pagare le disparità
salariali e contributive.
 - 3.2 età pensionabile, 37
"opzione donna" e
rapporti tra politiche
attive e passive.

04

come invertire la rotta: dalle scale mobili in discesa sociale a quelle in salita. cinque “sine qua non” a partire dal pnrr e oltre. 39

4.1 colmare il ritardo nel numero e nell’accessibilità agli asili nido. 40

4.2 i congedi parentali e le prospettive di rafforzamento. 41

4.3 politiche attive che sviluppino il capitale sociale delle donne, con la formazione come perno. 42

4.4 insegnare il rispetto di genere, dalle scuole ai luoghi di lavoro, come leva delle competenze trasversali. 45

4.5 agire sulla parità salariale per rendere il lavoro femminile più attrattivo. 47

bibliografia. 53

conclusioni. donne e non solo. 51

introduzione. difficile
per le donne
partecipare al
mercato del lavoro,
ancora più difficile
rientrare.

Un ciclo di vita equilibrato è importante sia per ciascun singolo, sia per l'insieme delle persone accomunate dall'appartenere ad una generazione. Riprendendo un'espressione dell'economista Franco Modigliani [56], il periodo centrale della vita è, o quanto meno dovrebbe essere, quello delle "vacche grasse", in cui sono maggiori le capacità di guadagno o comunque di fornire un contributo al benessere di una famiglia e di una collettività. È di questo periodo centrale che ci occupiamo nel presente rapporto, dedicato alle donne, e in quello che seguirà, dedicato agli uomini dello stesso arco di età.

Cosa indica, per le donne nel loro insieme, il passaggio dall'essere "giovani adulte" ad "essere adulte in età matura"? La situazione delle persone si modifica in relazione alle fasi del ciclo di vita. Prima dei trent'anni, per esem-

pio, la popolazione studentesca è importante, successivamente crolla (tabella 1).

Perché la scelta di un intervallo 30-69 anni?

Come già indicato nel Rapporto introduttivo [68], le statistiche sulla popolazione lavorativa considerano normalmente un intervallo standard 15-64 anni, poiché i 15 anni rappresentano l'età in cui si può iniziare a lavorare e i 64 anni un limite storico per l'ingresso in pensione. In realtà oggi l'età pensionabile non rispetta più questo limite e i miglioramenti nello stato di salute consentono a molti di lavorare oltre i 64 anni. Il limite di 69 anni è certamente in qualche modo arbitrario, ma ha il vantaggio di essere comunque più realistico.

Tabella 1. Studenti 15-29 anni e 30-69 anni sulla percentuale della popolazione di riferimento e per sesso

	studenti 15-29 anni	% di studenti sulla popolazione 15-29 anni	studenti 30-69 anni	% di studenti sulla popolazione 30-69 anni
Maschi	2.115.154	45,2%	60.377	0,4%
Femmine	2.224.936	50,9%	81.002	0,5%
Totale	4.340.090	48,0%	141.379	0,4%

Fonte: Elaborazione Randstad Research su dati Istat, 4° trimestre 2019

Interessante notare che comunque le donne, in senso relativo, studiano più dei maschi, e come vedremo nel seguito di questo rapporto, lo fanno con ottimi risultati.

L'età centrale si caratterizza soprattutto per le transizioni: dalla formazione all'occupazione, all'inattività, al rientro nell'attività, al pensionamento.

Cominciamo dall'occupazione. Cosa succede, dal punto di vista dell'occupazione, dai 30 anni in poi? Aumenta il gap di genere (tabella 2). Prima dei trent'anni il tasso di occupazione si attesta al 36,3% per quanto riguarda i maschi e al 26,9% per le femmine con un gap di genere, quindi, pari a 9,4 punti percentuali. Nella fascia 35-44 anni troviamo un tasso di occupazione maschile pari all'84,7%,

contro uno femminile pari al 62,6%, con un gap di genere doppio rispetto al periodo precedente: 22,1 punti percentuali. Nella fascia 55-64 anni il divario si riduce a 19,9 punti, soprattutto per il forte calo del tasso di occupazione dei maschi.

Colpisce la discesa continua del tasso di atti-

vità delle donne che passa dal 70,6% per la coorte 35-44 anni, al 47,4% per la coorte 55-64.

Lo stesso fenomeno lo troviamo se volgiamo lo sguardo al tasso di attività che include anche il tasso di disoccupazione (tabella 3).

Tabella 2. Tasso di occupazione per genere e classi di età (%)

Classe di età	Uomini	Donne	Gap
15-29 anni	36,3	26,9	9,4
35-44 anni	84,7	62,6	22,1
45-54 anni	85,2	62,3	22,9
55-64 anni	64,7	44,8	19,9

Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Istat, 4° trimestre 2019

Tabella 3. Tasso di attività per genere e classi di età (%)

Classe di età	Uomini	Donne	Gap
15-29 anni	46,1	36	10,1
35-44 anni	91,2	70,6	20,6
45-54 anni	90,9	68,3	22,6
55-64 anni	68,4	47,4	21,0

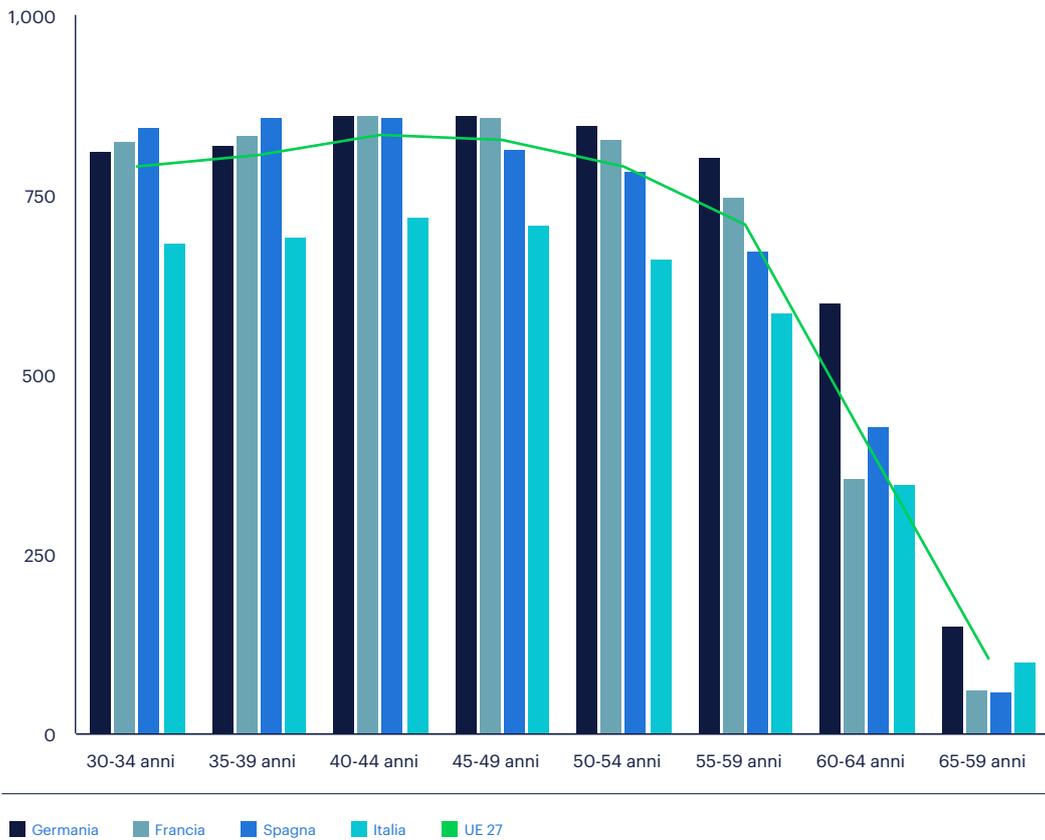
Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati Istat, 4° trimestre 2019

Se nella classe di età 15-29 anni il gap di genere è di 10 punti percentuali, già nella classe 35-44 anni aumenta, arrivando a 20,6 punti percentuali e se osserviamo la classe successiva, il distacco è di 22,6 punti percentuali.

È in qualche modo normale che il tasso di attività e di occupazione femminili siano così bassi? Il contesto europeo ci dice di no (grafi-

co 1). Il dato dell'Italia che riguarda il tasso di attività femminile è nettamente inferiore sia alla media europea, sia rispetto ad altri paesi come Germania, Francia e Spagna. L'unica classe di età in cui l'Italia si avvicina alla media UE e supera Francia e Spagna è quella 65-59. Per questa fascia il tasso di attività femminile è pari al 9,9% contro il 10,4% della media europea e contro il 6,2% e 5,7% rispettivamente per Francia e Spagna.

Grafico 1. Tasso di attività femminile nell'Unione Europea e in alcuni paesi per classi di età (%)

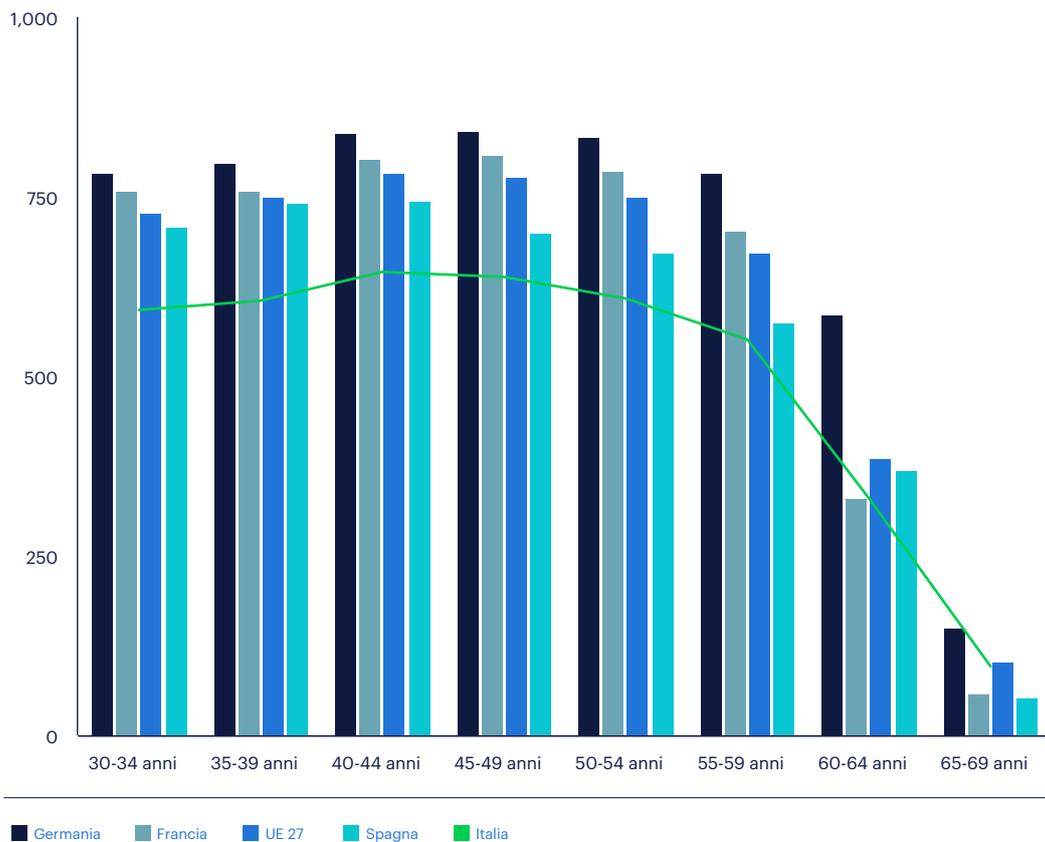


Fonte: Eurostat, Quarto trimestre 2019

Anche il dato sul tasso di occupazione delle donne desta non poche preoccupazioni (grafico 2). Le uniche due fasce di età in cui il nostro paese si avvicina al dato europeo e al dato di Germania, Francia e Spagna sono le ultime: 60-64 e 65-69. In quest'ultima l'Italia supera sia la Francia sia la Spagna. Sicuramente il dato è influenzato dalla regolamentazione

del sistema pensionistico italiano. I francesi, infatti, sono la popolazione che ha davanti a sé l'aspettativa di trascorrere più anni in pensione (24,8 anni) seguiti dalla Spagna (24,15 anni). L'Italia si trova al sesto posto con una media di 23,2 anni, preceduta dal Lussemburgo (in terza posizione con 23,56 anni) e dal Belgio con 23,3 anni di pensione [15].

Grafico 2. Tasso di occupazione femminile nell'Unione Europea e in alcuni paesi per classe di età (%)



Fonte: Eurostat, 4° trimestre 2019

Il primato italiano di inattività si conferma anche riguardo alla differenza tra tasso di inattività delle donne e tasso di inattività degli uomini (tabella 4).

Certo l'inattività è particolarmente acuta nel Mezzogiorno (tabella 5).

Tabella 4. Differenza tra tasso di inattività femminile e maschile nell'Unione Europea e in alcuni paesi per classi di età (%)

	15-64 anni	25-29 anni	30-34 anni	35-39 anni	40-44 anni	40-59 anni	40-64 anni	65-69
UE 27	10,3	8,6	12,5	12,3	10,4	10,5	11,7	6,1
Germania	8,5	5,7	10,4	11,1	8,6	7,9	8,8	4,7
Grecia	15,1	1	15,7	18,3	17	19,7	19,7	10,8
Spagna	8	2,2	6,9	8	8,1	10,8	11,1	2,9
Francia	6,3	7,9	9,3	12,2	6,9	6,6	6	1,9
Italia	18,2	11,9	23,2	20,6	21,2	22,3	21,4	8,9
Svezia	3,7	3,8	7,6	7,4	5,5	4,2	4,7	13,1

Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati Eurostat, Anno 2020

Tabella 5. Le donne inattive tra i 30 e i 69 anni e rapporto rispetto al totale della popolazione femminile 30-69 anni

	Donne inattive 30-69 anni	Donne 30-69 anni	% donne inattive sul totale donne 30-69 anni
Nord ovest	1.483.358	4.380.155	33,90%
Nord est	1.103.984	3.206.231	34,40%
Centro	1.275.197	3.401.012	37,50%
Sud e Isole	3.288.963	5.670.587	58,00%
Italia	7.151.502	16.657.984	42,90%

Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Istat, RCFL, 4° trimestre 2019

Come si presenta l'arcipelago delle isole delle donne italiane di età compresa tra i 30 e i 69 anni?

Immagine 1. Le isole delle donne



Per le singole isole facciamo riferimento a popolazioni mutuamente esclusive. Fonte: elaborazione Randstad Research

La stragrande maggioranza delle donne inattive tra i 30 e i 69 anni o è casalinga o pensionata (immagine 1).

Da notare che per casalinghe inattive intendiamo in questo rapporto, seguendo i criteri dell'Istat, le casalinghe che non sono occupate (ovvero non hanno svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana di riferimento) o che NON sono in cerca di occupazione.

Si può essere casalinghe per scelta oppure perché ci si trova in una situazione di scoraggiamento, una conseguenza "obbligata".

Quanto alle pensionate, anch'esse censite secondo i criteri dell'Istat, esse rappresentano un insieme molto differenziato in termini di età di accesso, di sistema di calcolo delle pensioni da lavoro (contributivo, retributivo, misto) oppure di tipologia, nell'eventualità in cui non discendano direttamente dal lavoro, come nel caso delle pensioni sociali o di reversibilità.

Il rapporto inquadra le tematiche correnti relative a tutte queste categorie di donne inattive, comprese quelle che studiano. Il numero molto esiguo di studentesse per un verso è coerente con la fascia di età, ma per un

altro riflette la virtuale inesistenza delle politiche attive rivolte a favorire il ritorno all'occupazione, attraverso la formazione, delle donne che lasciano il lavoro per motivi familiari o di crisi economica.

Esiste una letteratura recente sul tema della persistenza intergenerazionale delle condizioni economiche e familiari in termini di istruzione, reddito e ricchezza nel nostro paese [9] ovvero del "blocco dell'ascensore sociale" [62], che si incrocia con la questione della natura e dell'evoluzione delle differenze di genere [85]. Tendenze di genere e tendenze sociali si intersecano nei percorsi dei cicli di vita [30].

Proprio per questa complessità e per queste interrelazioni intergenerazionali e di genere, una metafora più appropriata rispetto a quella dell'ascensore potrebbe essere quella di un "sistema di scale mobili", nel quale devono orientarsi le donne nel passaggio da giovani adulte ad adulte mature. Scale mobili che non è sempre semplice individuare e tantomeno imboccare nel modo giusto: possono, di volte in volta, salire a piani superiori o scendere. Come documentiamo nelle pagine che seguono, è la tendenza alla discesa a prevalere in Italia, per motivi consapevoli o inconsapevoli,

per obbligo o per casualità, per la fragilità delle nostre politiche attive e del nostro "capitale sociale".

Prendiamo la Svezia come riferimento di un paese, certo molto diverso dal nostro da tanti punti di vista, ma che ha saputo, negli anni, affrontare la questione e costruire gli snodi delle metaforiche "scale mobili", creando i necessari concatenamenti per l'accompagnamento delle persone in salita.

Esemplificativo, per il nostro paese, il settore chiave della moda, caratterizzato da una parte, da lavoratrici specializzate di altissimo livello, da imprenditrici che hanno saputo innovare e creare valore e da centri formativi di eccellenza, ma anche, dall'altra, da problematiche di ricambio generazionale, da aree di emarginazione e lavoro informale [38, 76].



01

inattive per scelta o
per obbligo. troppe
donne scoraggiate.

1.1 le tante dimensioni dell'inattività.

Il gruppo delle casalinghe è quello che comprende la maggior parte delle donne tra i 30 e i 69 anni inattive in Italia, seguito subito dopo dal raggruppamento delle pensionate che, ricordiamo, comprende non solo le pensioni di anzianità, ma anche quelle sociali e di invalidità.

Più precisamente il 27,7% del totale della popolazione femminile italiana tra i 30 e i 69 anni si dichiara "casalinga" nelle indagini dell'Istat, quasi una donna su tre. Di queste, poco più della metà vive al Sud o nelle Isole (il 50,7%).

Il mondo delle casalinghe non è omogeneo. Secondo uno studio realizzato dall'Istat nel 2017 [48], ma con ogni probabilità tuttora attuale, se non nelle cifre esatte nelle dimensioni, il 74,5% delle casalinghe possiede al massimo la licenza di scuola media inferiore. Nel 2012 solo l'8,8% ha frequentato corsi di formazione, quota che sale di poco tra le giovani di 18-34 anni (12,9%). Il 42,1% delle casalinghe vive in una coppia con figli, un quarto in coppia senza figli e il 19,8% da sola. Poco più della metà delle casalinghe non ha mai svolto attività lavorativa retribuita nel corso della vita. Il motivo principale per cui le casalinghe di 15-34 anni non cercano un lavoro retribuito è familiare nel 73% dei casi. 600mila casalinghe sono scoraggiate e pensano di non

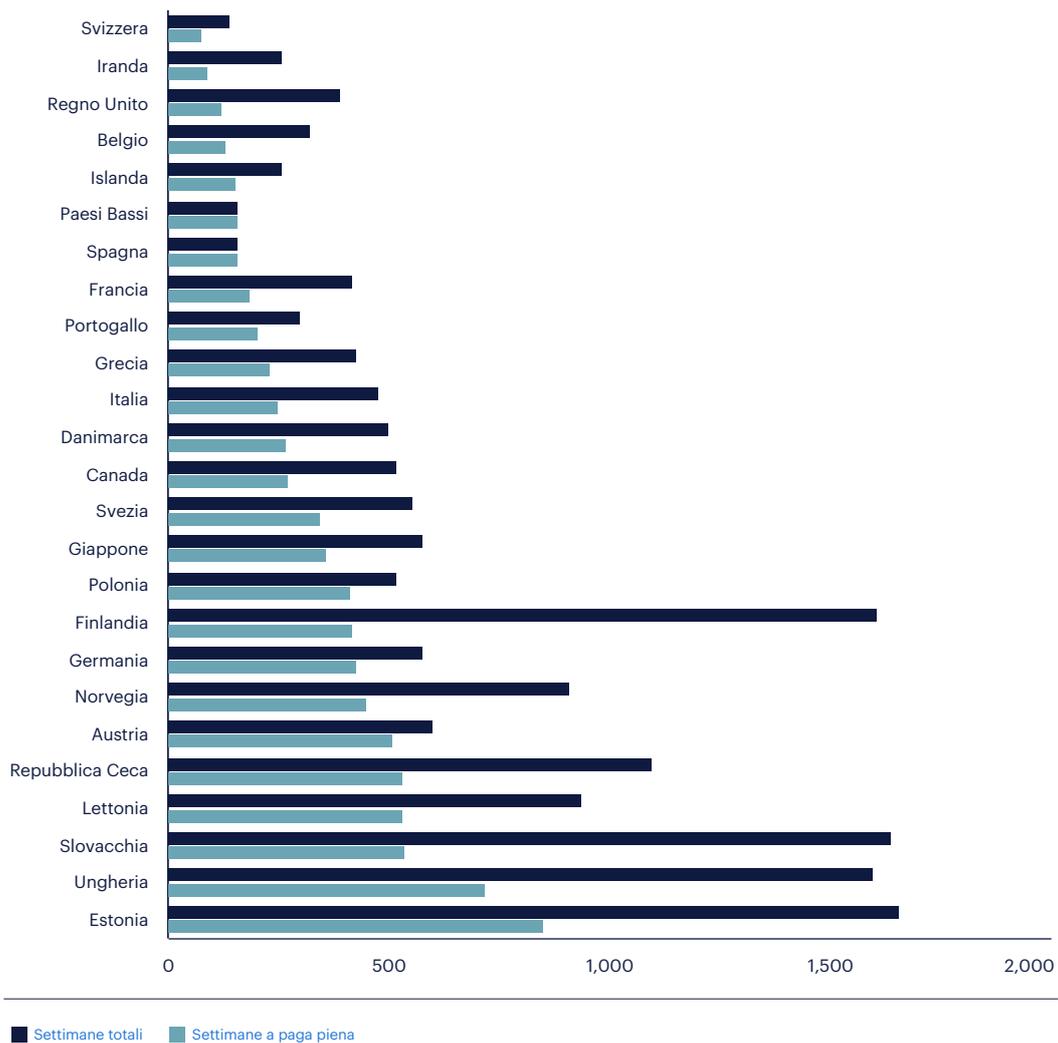
poter trovare un lavoro. Perché tante donne sono inattive? Cercando di dare una risposta a questa domanda abbiamo individuato due principali diverse motivazioni che potrebbero spingere le donne ad entrare nell'inattività: per scelta o per obbligo.

L'inattività per scelta nasce da decisioni consapevoli di non partecipare al mondo del lavoro, l'inattività per obbligo è subita e fa parte della vasta area dello "scoraggiamento" il cui confine con la disoccupazione è molto labile.

1.2 casalinghe a tempo pieno o "part-time" per scelta.

La scelta di non lavorare e di non cercare lavoro per occuparsi della famiglia e dei figli ha buone motivazioni, soprattutto in un paese come l'Italia, che è privo di una solida infrastruttura di servizi all'infanzia, come, ad esempio, un'adeguata copertura di congedi retribuiti per le madri (grafico 1). Secondo un rapporto dell'Unicef, "i bambini hanno migliori prospettive di vita e i genitori sono in grado di bilanciare meglio il lavoro e gli altri impegni in paesi che hanno delle politiche a sostegno delle famiglie. Queste includono il congedo parentale retribuito, il sostegno per l'allattamento al seno, l'assistenza all'infanzia e l'educazione prescolare a prezzi accessibili e di alta qualità" [16].

Grafico 1. In Italia relativamente pochi congedi retribuiti

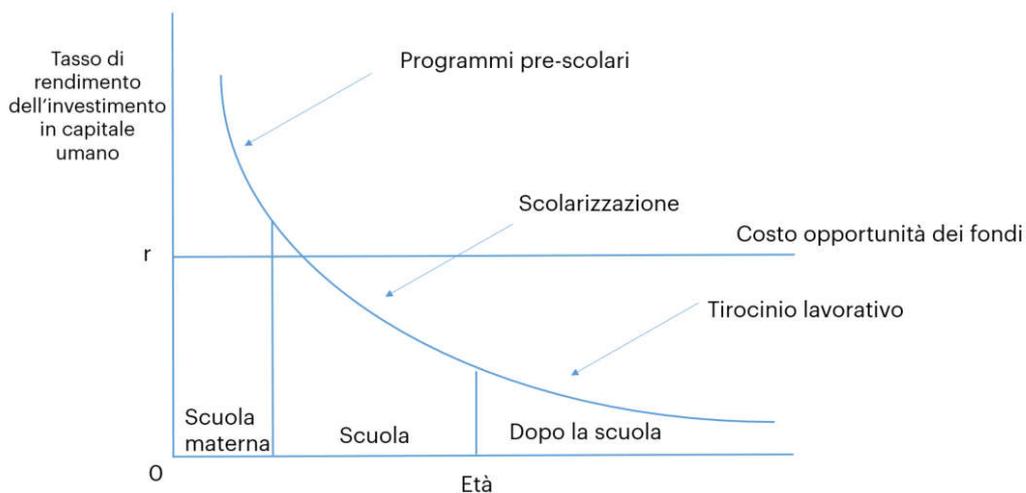


Fonte: Unicef su dati Ocse, Family Database, Tabella PF2.1.A. (aggiornato al 26 ottobre 2017)

Come notano, Del Boca e Pasqua [28], rifacendosi al modello di Carneiro e Heckman [11] “la famiglia costituisce il principale agente economico che investe nel capitale umano

dei bambini”. Tali investimenti hanno maggiore rendimento se fatti in giovane età (grafico 2).

Grafico 2. È nell'età prescolare che i tassi di rendimento degli investimenti nel capitale umano sono maggiori



Fonte: Carneiro, Heckman, 2003 [11]

In Italia, su 8,6 milioni di occupate tra i 30 e i 69 anni, 2,8 milioni, ovvero il 32,6% lavora part-time. Quasi tre occupati part-time su quattro sono donne [75]. Perché? Sul totale delle donne che non lavorano a tempo pieno, il 16% dichiara di lavorare part-time per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti. Il fenomeno è maggiormente presente al Nord-est (21,4%) e meno nel Sud e nelle Isole (7,7%). E gli uomini? In Italia su 11,6 milioni, solo 880mila lavorano a tempo parziale, ovvero il 7,6%. 25 punti percentuali in meno rispetto alle donne della medesima fascia di età. La differenza è impressionante.

Se osserviamo l'occupazione nell'anno 2020 vediamo come l'87,8% dei papà era occupato, contro il 57,1% delle mamme: un divario di genere di 30,7 punti percentuali. Gli uomini

che lavorano part-time per prendersi cura di figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti in Italia sono solo l'1%. Anche in questo caso lo scarto tra uomini e donne è estremamente significativo, pari a 15 punti percentuali. A questo punto la domanda sorge spontanea: è scontato che sia la donna a lavorare part-time per prendersi cura di figli o altre persone non autosufficienti?

L'INPS chiama questo effetto "child penalty", ovvero "penalizzazione da figli piccoli" [45]. Nel rapporto annuale 2020 analizza come nella fascia di età 25-54 anni (tipicamente gli anni in cui si hanno figli minorenni a carico), il gap tra donne senza figli e mamme con un solo figlio era relativamente contenuto (63,1% il tasso di occupazione delle prime, 60,1% quello delle seconde). A risaltare maggiormente, da un lato il gap tra madri e padri (che

con due figli minorenni sfiorava i 32 punti percentuali), dall'altro l'enorme differenza con le donne nella media UE28: senza figli o con un figlio in Italia l'occupazione femminile registrava oltre 15 punti percentuali in meno della media europea [45].

La penalizzazione dall'aver figli piccoli è molto pronunciata per le donne nel breve periodo, in particolare nell'anno del congedo e quello successivo, ma permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita. A quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita [75].

1.3 l'inattività indesiderata.

Più di dieci anni fa un rapporto Ocse [58] segnalava circa un 20% di donne inattive che in realtà avrebbero desiderato trovare un'occupazione. Le politiche attive suggerite erano, grosso modo, le medesime di cui ancora si parla oggi: promuovere una flessibilità oraria negli orari lavorativi, correggere la tassazione fornendo agevolazioni per i componenti familiari con stipendi più bassi, fornire sussidi per la cura dei figli e congedi parentali retribuiti. Lo studio segnala come oltre il 40% delle lavoratrici part-time scegliesse questa formula (dati 2004) per la necessità di occuparsi di bambini o adulti.

La questione è se la nascita dei figli debba effettivamente portare ad interrompere un'attività lavorativa o se, invece, non ci possano essere varie forme di transizione e di elasticità. Di fatto, nel 2020, nel mezzo della pandemia, 42.000 genitori di bambini tra gli 0 e i 3 anni si sono dimessi, nel 77% dei casi erano

donne. Nello stesso anno una donna su quattro ha pensato di abbandonare il lavoro, contro l'uno su cinque degli uomini [3].

Nel Rapporto Istat "Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia [49] si parla di 13.335 servizi disponibili in Italia per la prima infanzia, per un totale di 355.829. Si tratta, per l'81% di asili nido tradizionali, per il 10% di sezioni primavera e per il restante 9% di servizi integrativi della prima infanzia. La percentuale di copertura dei posti rispetto ai bambini residenti fino a 2 anni compiuti è ancora troppo bassa, parliamo infatti di una copertura del 25,5%. Nonostante in questo momento il target europeo fissato al 33% non sia raggiunto dall'Italia, ci sono disparità significative a livello territoriale: il Nord-Est e il Centro superano, anche se di poco, il target europeo con tassi di copertura rispettivamente pari al 33,6% e 33,3%. Il Nord-Ovest è poco al di sotto della soglia (29,9%), mentre nel Sud e nelle Isole i tassi di copertura sono rispettivamente di 19,7 punti percentuali e di 19,2 punti percentuali al di sotto del target europeo.

Il 18,5% delle famiglie che non iscrivono il figlio, o i figli, al nido indicano tra i principali motivi della scelta, in ordine, il costo eccessivo del servizio, il rifiuto della domanda di iscrizione, la lontananza da casa delle strutture, gli orari scomodi. Nel 2019 il 12,8% delle famiglie dichiarava di non effettuare l'iscrizione all'asilo nido a causa dell'ingente spesa che avrebbe gravato sulla famiglia [49].

La mancanza di servizi adeguati costringe molti neogenitori, in prevalenza mamme, ad un'inattività temporanea involontaria. Tale inattività temporanea produce degli effetti negativi su un bacino di popolazione che vorrebbe possedere o possedeva un'occupazione, ma si trova a doverla abbandonare o

mettere in pausa a causa della mancanza di infrastrutture adeguate [49].

Rientrare a lavoro dopo un figlio significa riproporsi sul mercato del lavoro con età più alta e competenze non freschissime. Più il rientro avviene in età avanzata e maggiori sono i tempi impiegati per trovare una nuova occupazione per coloro che non abbiamo la fortuna di avere mantenuto la precedente occupazione oppure che non ne possedevano ancora una stabile [34].

In particolare, uno studio effettuato negli Stati Uniti evidenzia come uno stato di disoccupazione prolungato incide fortemente sulla possibilità di trovare un'occupazione in breve tempo. A ciò si aggiunge un fattore secondario che va ad aggravare la situazione per le madri che hanno figli in età avanzata. Infatti, più ci si avvicina alla soglia dei 50 anni più diminuisce la possibilità di ritrovare lavoro [34].

1.4 l'inattività per obbligo: barriere all'ingresso e al reingresso delle donne nel mercato del lavoro.

L'accesso nel mercato del lavoro in momenti difficili, come ad esempio in periodi di crisi economica o sociale, produce degli effetti negativi di lunga durata sulle carriere professionali. Ciò si verifica in generale anche in concomitanza di fattori più lievi. Un esempio di questo fenomeno ci viene da uno studio effettuato in Danimarca, riferito agli anni 1996-2008. Lo studio ha evidenziato come l'accesso dei giovani al mondo del lavoro in un periodo in cui il paese presentava un tasso di NEET superiore al normale ha portato a

livelli di occupazione più bassi riscontrabili fino ad otto anni dopo l'ingresso [70].

Secondo la ricerca in esame, coloro che hanno completato il proprio ciclo di studi in concomitanza con un tasso di NEET superiore allo standard di 1 punto percentuale sono risultati avere lo 0,5% in meno di possibilità di svolgere un lavoro retribuito all'età di 26 anni. Gli effetti si notano anche sugli stipendi: tra l'1,4% e il 3% in meno di guadagno all'inizio della vita lavorativa. Gli impatti negativi si associano maggiormente a giovani con genitori con basso reddito e, tra questi, in misura maggiore a coloro che lasciano la scuola in giovane età. Lo studio ha calcolato che il 20% circa delle persone entrate nello stato di disoccupazione nel 2019 rientrava nella classe d'età 18-29 anni. Nel 2020 la percentuale è salita al 33% [70].

Una volta entrate nel mercato del lavoro, le donne hanno molte più probabilità degli uomini di uscirne con una certa facilità in caso dovessero diventare madri. Una ricognizione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'anno corrente [47] ci dice che se è vero che le cessazioni dal rapporto di lavoro totali riguardano in prevalenza gli uomini, la proporzione si inverte osservando le percentuali riguardanti i genitori. Nel biennio 2019-2020 gli uomini rappresentano il 54-55% del personale interessato da cessazioni, tuttavia osservando le dimissioni e risoluzioni consensuali dei soli individui con figli, la percentuale è del 72,9% per le lavoratrici madri nel 2019 e del 77,4% nel 2020.

In particolare, sussiste una relazione tra la diminuzione degli indicatori relativi alla partecipazione e all'occupazione in coincidenza della maternità e in relazione al numero dei figli. In presenza di figli la partecipazione maschile aumenta e quella femminile si riduce, in pre-

senza di un figlio, aumenta l'occupazione maschile ed aumenta l'inattività femminile. I valori più elevati si trovano nella classe di età 25-34.

Tra le motivazioni fornite per la richiesta di cessazione di rapporto lavorativo nel 2019:

- assenza di parenti di supporto
- elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato
- mancato accoglimento al nido [47].

Anche senza l'aggravante del fattore maternità, le donne hanno maggiore probabilità di incorrere nella perdita involontaria dell'occupazione rispetto agli uomini, specialmente se si prendono in considerazione alcuni tipi di contratto. In generale, le donne sperimentano periodi di inattività più lunghi rispetto agli uomini dopo la perdita del lavoro.

Le lavoratrici che devono reinserirsi nel mercato del lavoro hanno maggiore probabilità di lavorare part-time o senza contratti a tempo indeterminato e maggiore probabilità di trovare condizioni lavorative considerate peggiori, come ad esempio lavorare in orari non standard. In generale, coloro che si reinseriscono nel mercato del lavoro sperimentano livelli minori di benefit, fenomeno dovuto anche all'interruzione della carriera e dunque alla perdita dell'anzianità [66].

1.5 il peso della tradizione: il "familismo amorale".

Notava alcuni anni fa l'economista Francesco Giavazzi in una recensione al libro di Andrea Ichino e Pietro Alesina, "L'Italia fatta in casa [41] come l'affidare azioni di welfare alle fami-

glie anziché allo Stato, in particolare riguardo alle attività di cura della prole e degli anziani, possa penalizzare lo sviluppo della famiglia stessa e, nello specifico, le donne [41].

Per quanto le donne italiane presentino un tasso statistico di inattività "ufficiale" maggiore rispetto agli uomini, secondo i conteggi che considerano il complesso delle attività pagate e non pagate, come ad esempio la cura della casa e della famiglia, le donne italiane non solo lavorano più degli uomini italiani, ma anche più della media sia maschile che femminile della maggior parte dei paesi europei [43].

Non deve stupire che quello che possiamo definire "familismo amorale", comportamenti che antepongono convenienze personali o di gruppo al rispetto di quelle collettive e delle leggi dello Stato, sia correlato, in Italia, ad una minor partecipazione femminile al lavoro retribuito [29].

Il 44% degli europei ritiene ad oggi che il compito principale di una donna sia quello di dedicarsi alla casa e alla famiglia [17]. Se guardiamo il dato italiano, la percentuale sale al 51%. L'occupazione femminile si scontra dunque con un "disaccordo" che proviene da più della metà della popolazione, un disaccordo "amorale" che si traduce però in effetti reali molto profondi: il 70% delle persone che nel mondo vivono in condizione di povertà sono donne [71].

Le differenze tra i sessi partono dall'inizio della vita, con incentivi verso diverse materie scolastiche (più matematica, scienze ed educazione finanziaria per i ragazzi, più arte e letteratura per le ragazze); stereotipi sottili e pregiudizi linguistici che tendono a creare familiarità, o distacco, con questioni come

guadagnare denaro, risparmiare, affrontare il rischio, budget e simili. Tutto ciò può avere importanti conseguenze sia sugli atteggiamenti/preferenze che sulle scelte che si effettuano nella vita. Successivamente ci sono tutti gli svantaggi/discriminazioni nella partecipazione al mercato del lavoro, nella progressione di carriera (il “soffitto di vetro”) e nei guadagni, che si traducono in svantaggi nella maturazione dei diritti pensionistici [36].

Il “familismo” va ad influire sulla scelta di non lavorare da parte delle donne. Difficile contrastare l’inattività delle donne, fintanto che le attività di cura di casa, anziani e bambini rimarranno nell’immaginario collettivo una prerogativa femminile [69].

Ancora oggi gli stereotipi di genere risultano dunque particolarmente marcati nel nostro paese.

È pur vero che, per quanto riguarda il divario di genere in generale, l’andamento storico ci vede come uno dei paesi europei che si sta maggiormente impegnando per contribuire a ridurlo, sebbene la fotografia attuale presenti dati poco rosei. Secondo i risultati 2020 dei conteggi dell’EIGE, European Institute for Gender Equality [31], siamo il paese che dal 2010 ha fatto maggiori progressi in questo senso, avanzando verso la parità di 10,2 punti percentuali. Tale progresso è dovuto per l’80% all’aumento della componente femminile per il segmento riguardante il “potere”, un incremento che ha permesso alla media di mantenere un segno positivo nonostante per le rilevazioni degli altri segmenti valutati (soldi, salute, lavoro, ...) i miglioramenti siano stati molto bassi se non addirittura assenti. Rimaniamo sotto il target occupazionale europeo 2020 per le donne di circa 5 punti percentuali. Addirittura, tra il 2010 ed il 2018, l’Italia è uno

degli unici tre paesi, insieme a Polonia e Lettonia, nei quali il divario di genere nella paghe mensili è addirittura aumentato. A questo aumento si aggiungono gli effetti causati dalla crisi covid, che, secondo le stime, hanno posticipato di 35 anni il raggiungimento della parità di genere in Italia [71]. Il fenomeno sarà auspicabilmente contrastato dalle nuove direttive da poco entrate in vigore nel nostro paese riguardo la parità salariale di cui parliamo in questo rapporto.

Gli effetti della pandemia sull’occupazione femminile

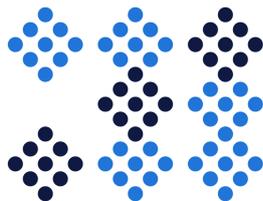
Contrariamente alla precedente recessione economica, il cui impatto previsto e reale ha avuto maggiori effetti sugli uomini, per la crisi sanitaria attuale le previsioni avevano effetti ugualitari su uomini e donne [44].

La pandemia ha inoltre accentuato il peso della cura della famiglia sulle spalle delle donne [26]. Difatti, secondo le recenti indagini Inps, le donne sembrano apprezzare lo smart working meno degli uomini. Questo accade in gran parte a causa degli squilibri nella divisione dei lavori domestici e di cura. Ad una maggiore permanenza tra le mura domestiche, aumentano per le donne le attività extralavorative a cui doversi dedicare, che siano figli, anziani o casa. In particolare, stando alle risposte fornite dal campione dell’indagine, lo smart working non sembra connotarsi come la risposta ottimale ad una richiesta di maggiore conciliazione tra vita lavorativa e privata, dal momento che la maggior parte delle donne rispondenti ha segnalato impatti negativi rispetto a questo punto, così come ha segnalato maggiore stress, solitudine e maggiori difficoltà nel conciliare gli impegni. Quest’ultimo fattore è

attribuibile all'espansione dei tempi lavorativi al di fuori dell'orario di lavoro a causa della continua reperibilità [6].

L'impatto sulle categorie più deboli: over 50 e lavori a rischio

Un prezzo molto alto è stato pagato dalle lavoratrici over 50: le occupate over 50 in lavori ad alto rischio di contagio hanno una probabilità del 9,2% più alta di interrompere l'attività lavorativa rispetto agli uomini. La differenza si diffonde in maniera trasversale alle occupazioni per tutto il campione di lavoratori over 50: 3,7 punti percentuali di rischio in più per le donne di vedere interrotta la propria attività [4].



L'impatto sull'occupazione delle donne straniere

Il calo dell'occupazione femminile straniera tra il 2019 e il 2020 è visibile in tutte le ripartizioni geografiche.

Nel Nord-Est la diminuzione è costante dal primo trimestre 2019 al quarto trimestre 2020. In due anni passa dal 54,2% al 42,9% (11,3 p.p.). Il problema dell'occupazione femminile straniera è quindi un problema strutturale, in quanto già presente prima della pandemia. Questo fa ipotizzare che il peggioramento occupazionale delle donne migranti non sia causato solo dagli effetti della crisi economica dovuti alla pandemia, ma che questa si sia innestata su una difficoltà già presente e ne abbia ampliato gli effetti. Tuttavia per comprendere se si tratti di un fenomeno passeggero o strutturale sarà necessario osservare i dati dei prossimi mesi e anni [74].

La disparità tra uomini e donne in Italia ha radici lontane ed è, per dirla con le parole di Elsa Fornero, una storia "di mancanza di rispetto" [23].

02

dalla forza
dell'istruzione
secondaria, alle
eccellenze di quella
terziaria, alla fragilità
della formazione
continua.

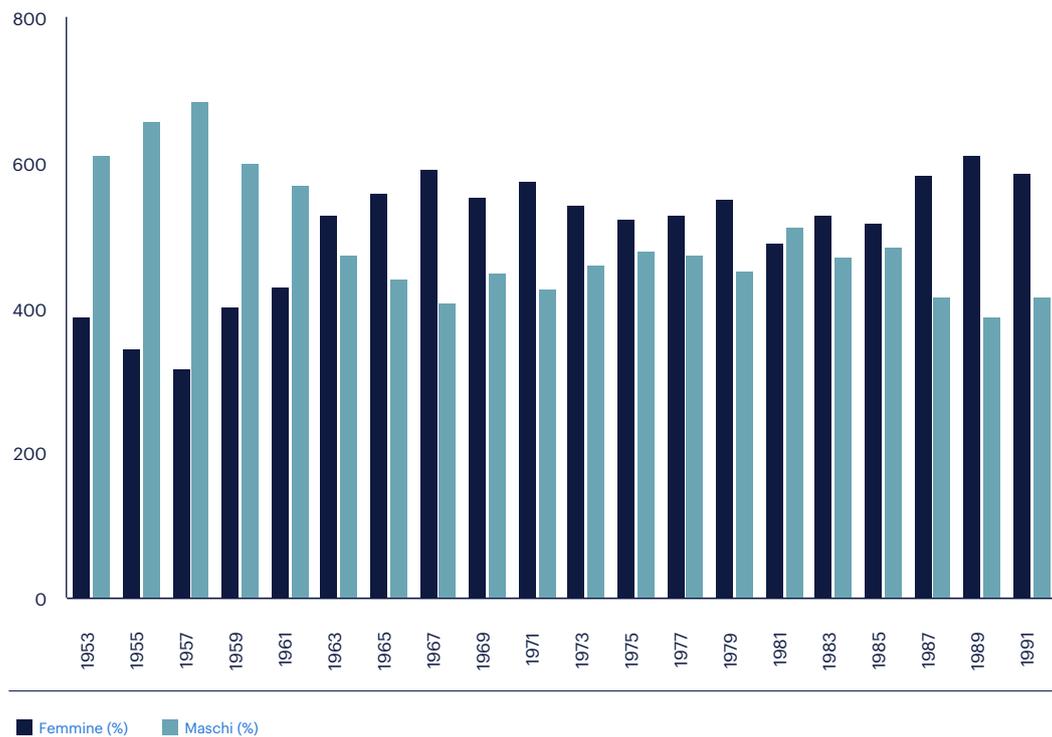
L'istruzione e la formazione sono vie maestre per le transizioni verso il lavoro. Abbiamo sottolineato nell'introduzione come, nel ciclo effettivo di vita della maggior parte delle donne, le differenze di genere si accentuino nei periodi successivi alla fine degli studi secondari e universitari. In questo capitolo ci focalizziamo sulle incongruenze tra periodi formativi e opportunità di lavoro, incongruenze che portano ad uno spreco del capitale umano femminile proprio in un'epoca, quello della società della conoscenza, in cui dovrebbe essere più prezioso.

2.1 maggiore partecipazione femminile, ma in percorsi universitari che portano a carriere poco remunerative.

Nella fase formativa, le donne raggiungono tendenzialmente risultati scolastici più alti degli uomini. Le donne iscritte a corsi di laurea sono più degli uomini. Nel 2017, secondo i dati Istat, il 55,7% degli iscritti all'università sono donne. Nel Rapporto di AlmaLaurea 2021 [1] viene evidenziato come le donne rappresentino da tempo la maggioranza dei laureati, nel 2020, infatti, il 58,7% dei laureati è donna.

Un dato esemplificativo è quello delle iscrizioni a master, rappresentato dal grafico 3. Con il passare degli anni si assiste ad un graduale aumento degli iscritti a percorsi di master sia di primo che di secondo livello, ma i grafici ci permettono di osservare un fenomeno interessante. Possiamo notare come l'incremento degli iscritti nel corso degli anni abbia visto un'inversione di tendenza per genere. Se in passato, con meno iscritti, erano principalmente gli uomini a partecipare a master, vediamo come le donne siano gradualmente aumentate fino a superare e quasi raddoppiare la percentuale di uomini iscritti.

Grafico 3. Iscritti a master di 2° livello per l'Anno Scolastico 2017/2018 per anno di nascita e genere (%)

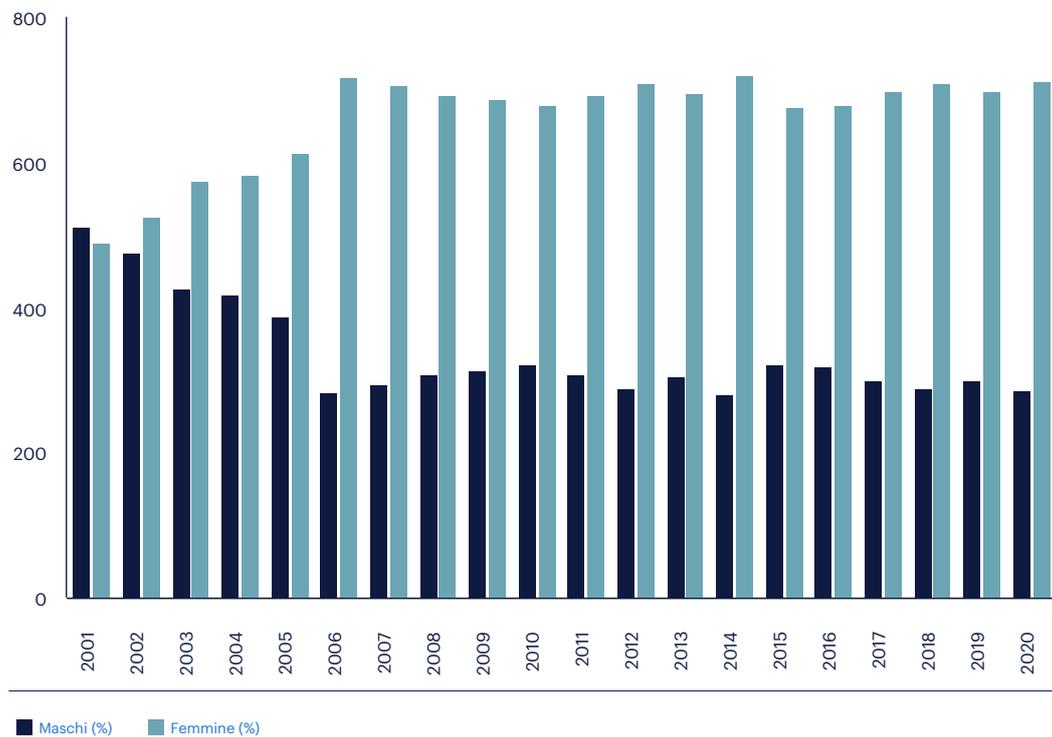


Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Anagrafe Nazionale Studenti, Miur, 2019

Il grafico che espone la percentuale di diplomati in master di primo livello per genere negli ultimi 20 anni (grafico 4) dimostra la differenza tra maschi e femmine: le diplomate femmine sono presenti in percentuali netta-

mente superiori rispetto ai maschi. Non solo, mentre il numero di diplomati maschi con il tempo è andato diminuendo, quello delle diplomate femmine è andato crescendo.

Grafico 4. Percentuale di diplomati in master di 1° livello per genere (%)



Fonte: elaborazione Randstad Research su Indagine sull'Istruzione Universitaria e dati Anagrafe Nazionale Studenti, Miur, 2020

Se guardiamo il dato sui laureati, le donne sembrano maggiormente formate e qualificate. Cosa succede, allora, dopo i percorsi di studio? Perché l'occupazione femminile è sempre più bassa di quella maschile? Forse perché i percorsi formativi che offrono una maggiore occupazione dopo la laurea non sono quelli frequentati dal genere femminile?

Nella tabella 1 possiamo vedere i corsi di lau-

rea preferiti dalle donne. La percentuale minima di rappresentanza femminile tra i laureati si conta nei percorsi di informatica e tecnologie ICT, dove le donne rappresentano il 15,1% dei laureati, segue l'ingegneria industriale e dell'informazione, con il 25,4% di donne. Difatti, le donne rappresentano ad esempio soltanto circa il 25% degli iscritti nei settori della scienza, ingegneria ed ICT [19].

Tabella 1. Percentuale di laureati nell'Anno Scolastico 2020 per genere

	Femmine	Maschi
Educazione e Formazione	92,7%	7,3%
Linguistico	84,5%	15,5%
Psicologico	81,5%	18,5%
Arte e Design	70,3%	29,7%
Medico-Sanitario e Farmaceutico	67,5%	32,5%
Letterario-Umanistico	63,1%	36,9%
Politico-Sociale e Comunicazione	62,0%	38,0%
Giuridico	58,8%	41,2%
Scientifico	58,2%	41,8%
Totale	56,9%	43,1%
Agrario-Forestale e Veterinario	49,4%	50,6%
Economico	47,2%	52,8%
Architettura e Ingegneria civile	45,4%	54,6%
Scienze motorie e sportive	30,9%	69,1%
Ingegneria industriale e dell'informazione	25,4%	74,6%
Informatica e Tecnologie ICT	15,1%	84,9%

Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Miur, 2021

Il confronto tra le competenze di literacy e numeracy di uomini e donne in Italia (grafici 5 e 6) fa emergere qualcosa che si può supporre dalla tabella precedente e cioè che i livelli di competenze matematiche delle

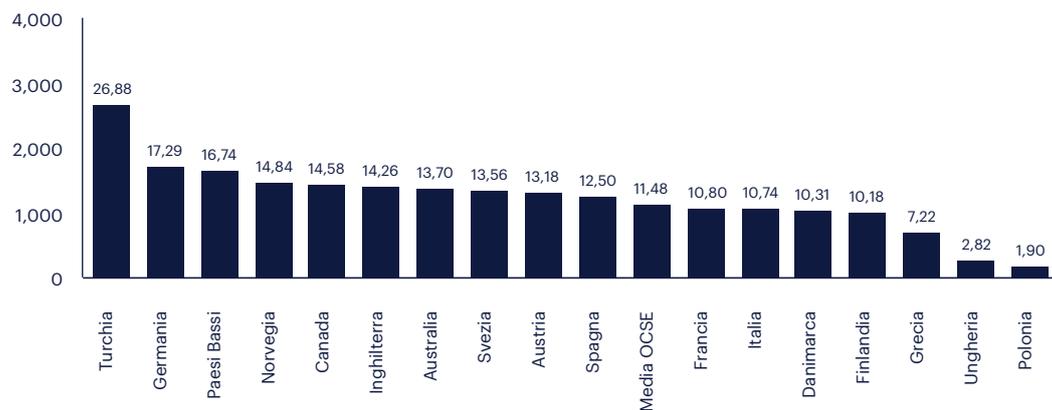
donne sono inferiori rispetto a quelle degli uomini e tra le cause vi è appunto una loro preferenza per percorsi meno tecnici o matematici, proprio quei percorsi che portano ad occupazioni più remunerative.

Grafico 5. Gender gap per le competenze di literacy per paesi. Differenza tra le media degli uomini e la media delle donne (%)



Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Piac, OCSE, 2012, 2015, 2018

Grafico 6. Gender gap per le competenze di numeracy per paesi. Differenza tra le media degli uomini e la media delle donne (%)



Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Piac, OCSE, 2012, 2015, 2018

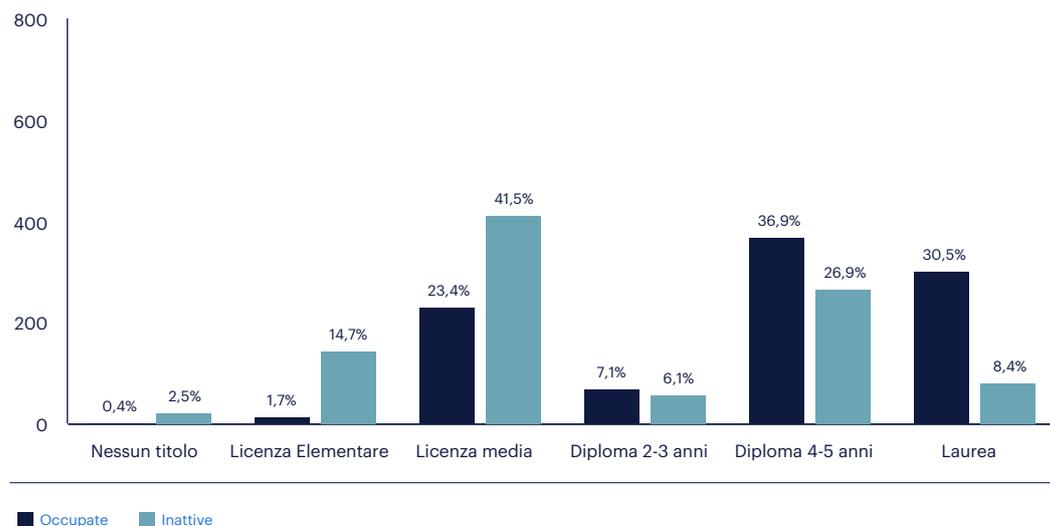
2.2 il rapporto tra competenze ed occupazione.

Osservando i titoli di studio delle donne occupate a confronto con le donne inattive (grafico 7) vediamo come la condizione di inattività si associa maggiormente a titoli di studio più bassi. Per i raggruppamenti "nessun titolo di studio", "licenza elementare" e "scuola media" sono estremamente più numerose le donne in stato di inattività rispetto alle occupate. A partire dal diploma di 2-3 anni invece la situazione si inverte. La differenza massima si riscontra nel segmento delle laureate: sul totale delle inattive, soltanto l'8,4% è laureata, contro il 30,5% delle laureate sul totale delle occupate. La laurea dunque sem-

bra "favorire" uno stato occupazionale. Sì, è positivo verificare come ad un maggiore livello di istruzione aumenti la possibilità di ricoprire un ruolo attivo nella società, tuttavia va ricordato di osservare sempre i dati con completezza. È senz'altro positivo riscontrare percentuali di presenza maggiori tra i titoli di studio più alti per le occupate, ma è anche vero che è necessario lavorare molto sull'enorme popolosità del segmento di occupate ed inoccupate che oggi possiedono come unico titolo di studio un diploma di licenza media.

Se fosse possibile agire sulla popolazione femminile che si ferma a questo livello di studio, il grafico mostra come, probabilmente, potrebbe aumentare il numero di donne che sceglie di lavorare.

Grafico 7. Confronto tra occupate ed inattive per titolo di studio

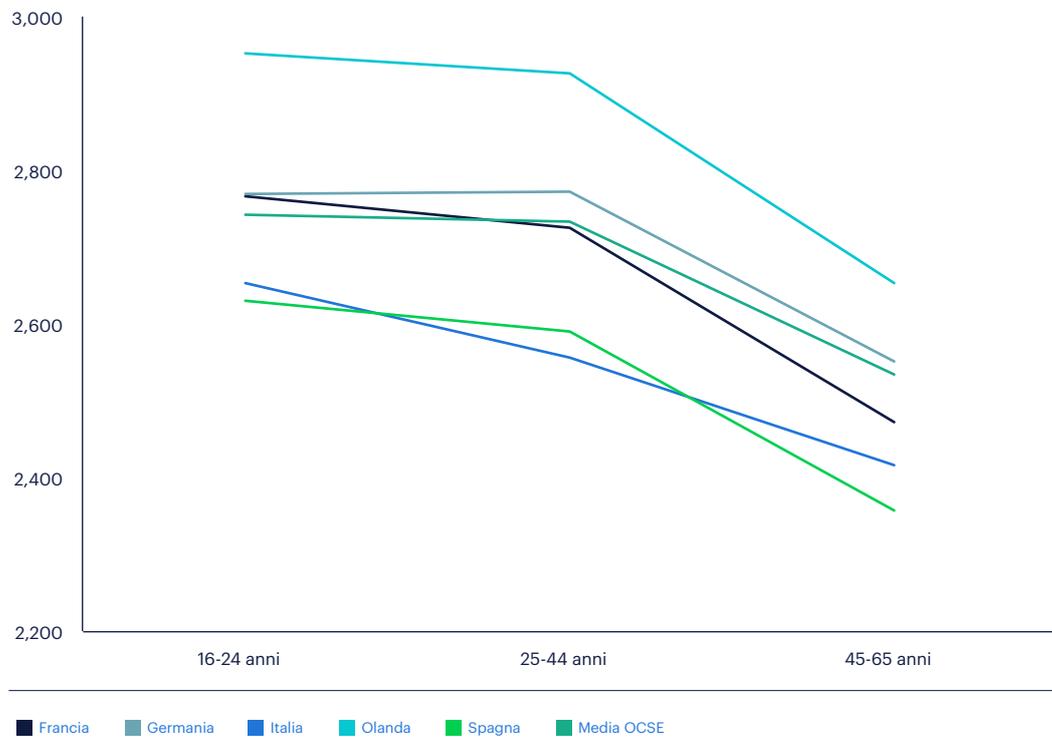


Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Istat, RCFL, 4° trimestre 2019

Come vedremo nel paragrafo successivo, la formazione continua non è di certo un elemento di forza nel nostro paese. L'avanzare dell'età per le donne italiane coincide, in me-

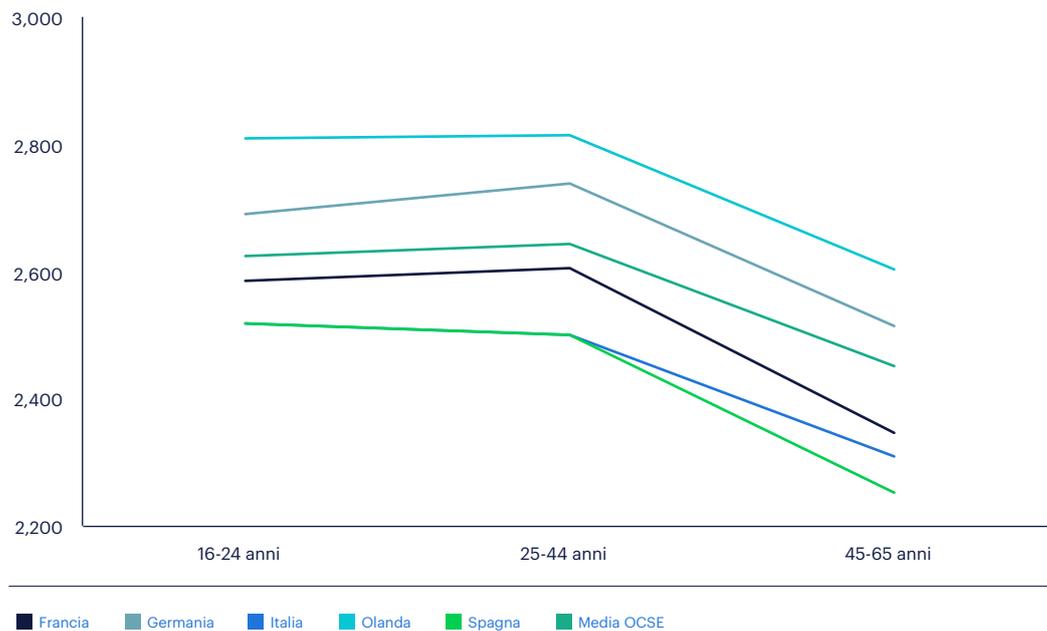
dia, con una diminuzione delle competenze, ed il fenomeno è vero anche per altri paesi, come vediamo nei grafici che seguono per le categorie di literacy e numeracy (grafici 8 e 9).

Grafico 8. Donne: media della capacità di literacy. Raggruppamenti per età e confronto tra paesi



Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Piac, OCSE, 2012, 2015, 2018

Grafico 9. Donne: media della capacità di numeracy. Raggruppamenti per età e confronto tra paesi



Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Piac, OCSE, 2012, 2015, 2018

Qual è l'andamento oggi? Nello scenario attuale il clima è poco roseo, in particolare nel Meridione. Negli ultimi anni il tasso di transizione all'università per le giovani del Sud è calato di circa 20 punti: è cresciuta la sfiducia nell'importanza del titolo di studio per trovare lavoro e nel riconoscimento del merito. I tassi occupazionali ci dicono che le opportunità per le donne meridionali si riducono drasticamente con il solo diploma superiore. Oltre alle politiche adottate, incidono moltissimo lo scarso sviluppo dei servizi sociali, sanitari, educativi per la prima infanzia e del welfare locale. Incidono inoltre stereotipi di genere più sviluppati e la divisione dei ruoli nella coppia che penalizza le donne. Tutto ciò porta sfiducia [73].

2.3 svezia-italia: 3-0, proprio scontato ed inevitabile?

Prendiamo spunto da un confronto Italia-Svezia per un focus sulle politiche attive collegate all'istruzione e alla formazione. Emerge con chiarezza il peso molto diverso che i due paesi danno a queste politiche, con la Svezia che ha un tasso di partecipazione alla formazione continua intorno al 35% nella fascia di età 35-54 anni contro il 6% circa dell'Italia (tabella 2).

Tabella 2. Tasso di partecipazione femminile alla formazione continua nell'Unione Europea e in alcuni paesi europei per classi di età (%)

	25-34	35-44	45-54	50-74	55-64
UE 27	16,7	10,3	8,4	4,9	5,5
Germania	16,3	6,9	5,4	3,0	3,2
Grecia	11,5	3,4	2,0	0,8	0,8
Spagna	21,7	12,9	10,2	5,1	5,4
Francia	18,3	16,4	13,8	8,2	10,3
Italia	15,3	6,7	5,6	3,5	4,2
Svezia	44,2	36,6	34,6	24,4	24,9

Fonte: Eurostat, Anno 2020

Molto interessante il fatto che il tasso di partecipazione delle donne è, in Svezia, decisamente

superiore, contrariamente a quanto avviene in Italia (tabella 3).

Tabella 3. Differenza tra tasso di partecipazione alla formazione continua femminile e maschile nell'Unione Europea e in alcuni paesi per classi di età (%)

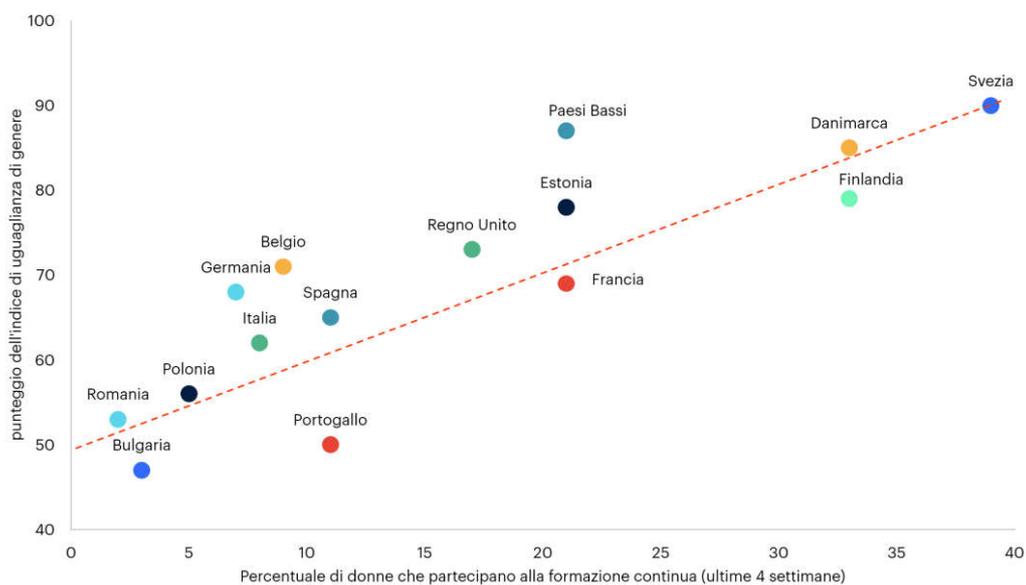
	25-34	35-44	45-54	50-74	55-64
UE 27	1,2	2,3	2	1,2	1,4
Germania	-2,3	0,5	1	0,5	0,5
Grecia	-1,8	0,4	0,3	0,1	0,1
Spagna	3,1	2,9	2,1	0,7	1
Francia	1,6	4	3,7	2,8	4
Italia	1,4	0,3	0,1	0,3	0,4
Svezia	13,2	14,9	15	11,8	11,5

Fonte: Elaborazione Randstad Research su dati Eurostat, Anno 2020

Non da ultimo è impressionante la correlazione che esiste tra partecipazione alla formazione continua e uguaglianza di genere. Un ri-

sultato forse atteso, ma comunque non scontato (grafico 10).

Grafico 10. Percentuale di donne che partecipano a istruzione e formazione formale e non formale (ultime 4 settimane) e punteggi dell'Indice di uguaglianza di genere (domini di lavoro e tempo) (25-64)



Indice di correlazione di Pearson $r = 0.8568$, Indice di correlazione di Spearman $= 0.8584$. Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Eige, 2019 [30]

Se non saremo mai “scandinavi”, potremo comunque diventare più equi e più efficienti?

Come ha dimostrato lo storico Arnold Toynbee [80], ogni società si trova, in determinati momenti, di fronte a dei bivi. La scelta di una strada o di un'altra tende nel tempo ad approfondire le differenze tra paesi.

Cruciali sono state, nel caso dell'Italia, le scelte sviluppate dopo la seconda guerra mondiale, ma soprattutto a partire dagli anni '70 e fino ai nostri giorni. L'Italia ha instaurato negli anni decisioni che hanno portato ad un sistema di welfare che poggia in larga misura sulla famiglia e sui servizi “fuori mercato”. È

un modello “fondato sull'assunto che il sistema familiare funzioni in base a forti relazioni intergenerazionali che tende a produrre nuove differenziazioni trasversali, segmentando gli individui in due gruppi contrapposti, gli “insiders” titolari di spettanze forti e gli “outsiders” [35].

Quando si confronta l'Italia con la Svezia, e più generalmente con il modello scandinavo delle Flexicurity, improntato sulla garanzia della sicurezza delle persone in un contesto di flessibilità economica, molti mettono l'accento sulle grandi differenze culturali tra i due paesi. Considerazioni certamente fondate, ma forse non esaurienti.

Ci sono tre punti di forza nell'impegno svedese nella formazione continua e nelle politiche attive a favore delle donne:

1. Coerenza lungo l'intero ciclo di vita.

La formazione continua si inserisce in un percorso di politiche per l'istruzione coerente per l'intero ciclo di vita, dalla primissima infanzia fino agli studi secondari e post-secondari [7].

2. Coesione sociale.

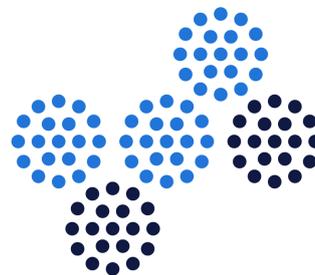
Si realizza in un contesto di stretta collaborazione tra istituzioni pubbliche, istituzioni datoriali e persone interessate, in un contesto in cui la fiducia reciproca è una componente basilare del "capitale sociale"

[7]. Le politiche della formazione sono strettamente connesse con le politiche del lavoro.

3. Molteplicità dei percorsi, sia formali che informali.

A fondamento il rispetto dei principi del diritto all'istruzione, del diritto all'accessibilità e un'attenzione, a tutti i livelli, alla qualità [78]. Percorsi formali si intrecciano con percorsi di "istruzione popolare".

Oggi l'Italia guarda, in particolare con il PNRR, a misure tali da sollevare le famiglie da una serie di incombenze sociali. Siamo ad un nuovo bivio? Saremo correggere il nostro sistema rendendolo più aperto ed inclusivo? È un tema che affrontiamo nel capitolo 4.



03

anche nella terza età
le donne continuano
a pagare le disparità
salariali e
contributive.

3.1 anche nella terza età le donne continuano a pagare le disparità salariali e contributive.

Questo rapporto inquadra le pensioni per le donne fino ai 69 anni, ma riguarda necessariamente anche le pensioni che le donne riescono a crearsi nell'arco della vita lavorativa per affrontare l'età più avanzata.

Il fatto che le donne abbiano livelli di occupazione inferiori rispetto agli uomini (sia per nu-

mero di anni che per ore annue) fa sì che contribuiscano meno alla previdenza, risparmino meno per le loro pensioni e vadano spesso in pensione prima e con livelli mediamente bassi (tabella 1).

Nel quadro internazionale l'Italia emerge in maniera critica in quanto a differenze di genere (grafico 1).

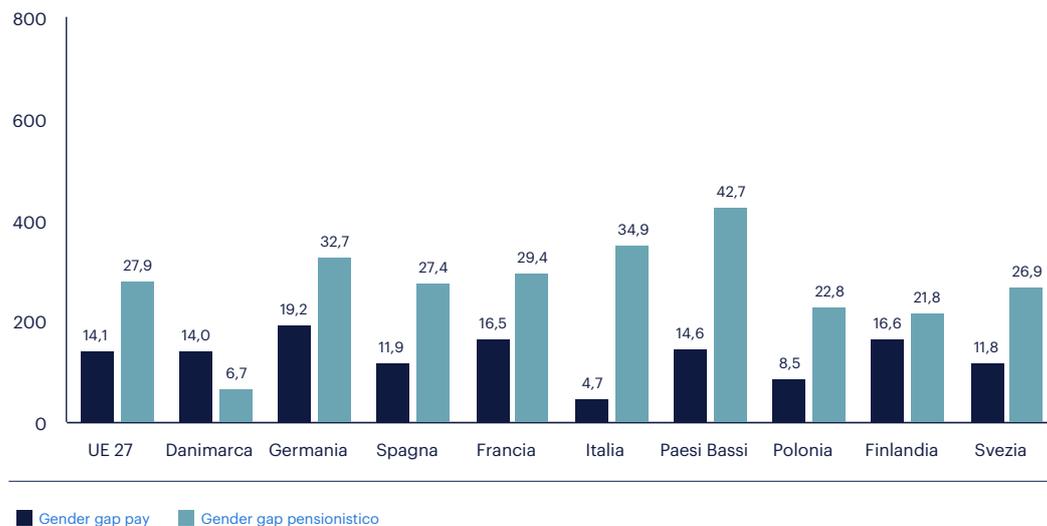
Del resto, la fragilità delle pensioni riguarda specificamente quelle che interessano alcune categorie di donne come quelle ai superstiti e quelle assistenziali (tabella 2).

Tabella 1. Pensionati e importo complessivo del reddito pensionistico per classe di reddito pensionistico mensile e sesso. Anno 2020

Classe di importo mensile (euro)	Maschi				Femmine			
	numero	%	importo (Mln)	%	numero	%	importo (Mln)	%
Fino a 499	786.143	10,2%	2.472	1,4%	1.042.121	12,5%	3646	2,7%
500 -999	1.127.229	14,6%	9.988	5,8%	2.401.690	28,9%	20731	15,4%
1.000-1.499	1.464.524	18,9%	21.998	12,7%	1.965.648	23,7%	29413	21,8%
1.500-1.999	1.584.676	20,5%	33.071	19,1%	1.303.231	15,7%	26983	20,0%
2.000-2.499	1.091.360	14,1%	29.214	16,9%	791.768	9,5%	21205	15,7%
2.500-2.999	665.938	8,6%	21.808	12,6%	411.137	4,9%	13383	9,9%
3.000-3.499	370.189	4,8%	14.339	8,3%	166.597	2,0%	6441	4,8%
3.500-3.999	197.427	2,6%	8.820	5,1%	85.499	1,0%	3821	2,8%
4.000-4.499	114.518	1,5%	5.806	3,4%	47.247	0,6%	2396	1,8%
4.500-4.999	74.557	1,0%	4.238	2,5%	28.161	0,3%	1600	1,2%
5.000 e più	253.301	3,3%	21.018	12,2%	68.241	0,8%	5300	3,9%
Totale	7.729.862	100,0%	72.771	100,0%	8.311.340	100,0%	34919	100,0%

Fonte: Inps, Prestazioni pensionistiche e beneficiari del sistema pensionistico italiano al 31/12/2020, 2021 [44]

Grafico 1. Divario di genere nelle pensioni. Confronti internazionali



Fonte: Ocse 2019

Tabella 2. Pensioni e importo annuo, complessivo e medio, per categoria di pensione. Anno 2020 (importo complessivo in milioni di euro, medio in euro)

Categoria	numero	%	importo complessivo (mln di euro)	%	importo medio (euro)
Ivs	17.694.155	77,9%	278.469	90,50%	15.738
Vecchiaia	12.012.541	52,9%	221.920	72,12%	18.474
Invalidità	1.051.653	4,6%	13.284	4,32%	12.632
Superstiti	4.629.961	20,4%	43.264	14,06%	9.344
Indennitarie	677.917	3,0%	4.002	1,30%	5.933
Assistenziali	4.345.048	19,1%	25.199	8,19%	5.799
Totale	22.717.120	100,0%	307.690	100,00%	13.544

Fonte: Inps, Prestazioni pensionistiche e beneficiari del sistema pensionistico italiano al 31/12/2020, 2021 [44]

C'è un retaggio del passato che permane: “la situazione economica delle donne dipendeva direttamente dalla retribuzione e dal benessere economico del marito, nonché

dalle regole “paternalistiche” che regolavano sia gli assetti familiari che i sistemi di previdenza sociale. Questo modello socio-eco-

nomico dava poco o nessun valore all'indipendenza economica delle donne" [36].

Al momento, nonostante i cambiamenti nelle strutture e nelle attività economiche, nei Paesi Ocse le donne di 65 anni e più ricevono in media, dal sistema pensionistico, combinando fonti pubbliche e private, una percentuale che oscilla tra il 26% [56] ed il 33,2% [33] in meno rispetto agli uomini della stessa fascia di età. La media nasconde una variazione significativa tra i diversi paesi, ad esempio dal 3% in Estonia a quasi il 50% in Giappone, due società molto diverse [36].

Anche per quanto riguarda le regole pensionistiche ci sono disparità tra uomini e donne, come le condizioni di ammissibilità, l'età pensionabile e le formule specifiche per calcolare le prestazioni. A volte queste formule favoriscono in modo esplicito e paternalistico le donne, come nel caso dell'età pensionabile anticipata, una "generosità" che si ritorce contro il livello pensionistico sia direttamente, attraverso la minore età, sia indirettamente, attraverso minori sforzi nell'avanzamento di carriera con conseguente riduzione della retribuzione. A volte l'obiettivo non è un compenso, ma un incentivo esplicito alle donne a "tornare dalle loro famiglie" per svolgere le faccende familiari e le attività di cura, come badare ai nipoti, come era la motivazione italiana per le condizioni incredibilmente favorevoli di accesso alla pensione per le donne nel settore pubblico (15 anni di anzianità, che ha creato le cosiddette "baby pensionate") [36].

In passato, riforme pensionistiche che a prima vista potevano sembrare "sfavorevoli" per le donne, hanno ottenuto invece effetti a lungo termine positivi sulla loro occupazione su fasce di età anche giovani. È il caso, ad esempio, della riforma Fornero. Uno studio di Carta e De Philippis, pubblicato su "La voce" [12], evidenzia come l'innalzamento dei requisiti minimi per il pensionamento previsti da tale riforma abbiano avuto i seguenti effetti sull'occupazione femminile:

- +3,3 punti percentuali in offerta di lavoro per le donne tra i 55 e i 59 anni
- +1,5 punti percentuali in offerta di lavoro per le donne tra i 50 e i 54 anni
- +1 punto percentuale in offerta di lavoro per le donne tra i 45 e i 50 anni
- il numero di donne nella fascia di età 45-59 attivatosi a seguito dell'inasprimento dei requisiti di pensionamento è stato pari a circa 200 mila unità [12].

3.2 età pensionabile, "opzione donna" e rapporti tra politiche attive e passive.

Oltre un quarto delle pensioni viene percepito dalle donne prima dei 60 anni (tabella 3). Una forma di inattività consentita o anche incoraggiata?

Al fine di agevolare il pensionamento anticipato delle donne, il sistema previdenziale

Tabella 3. Composizione per età delle pensionate 30-69 anni (pensioni totali)

Classe di età	30-34 anni	35-39 anni	40-44 anni	45-49 anni	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	65-69 anni	Totale
Nord-ovest	0,73%	1,06%	1,78%	3,03%	4,93%	9,35%	28,68%	50,45%	100,00%
Nord-est	0,71%	1,06%	1,80%	3,07%	4,85%	9,69%	29,34%	49,49%	100,00%
Centro	1,01%	1,48%	2,55%	4,26%	6,56%	10,53%	24,41%	49,20%	100,00%
Sud e Isole	1,52%	2,17%	3,48%	5,52%	8,38%	12,53%	22,10%	44,31%	100,00%
Italia	1,04%	1,52%	2,50%	4,11%	6,39%	10,72%	25,77%	47,94%	100,00%

Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati Istat, 2019

italiano ha recentemente introdotto una misura, cosiddetta “Opzione Donna”, che consente alle lavoratrici, sia autonome che subordinate, una deroga rispetto ai trattamenti previdenziali ordinari. Nello specifico, per poter usufruire dello strumento, prorogato anche per l’anno 2022, è necessario aver maturato almeno 35 anni di contributi e avere un’età pari o superiore a 58 anni, nel caso delle lavoratrici dipendenti, o un’età pari o superiore a 59 anni, nel caso delle lavoratrici autonome.

L’INPS ha pubblicato, a ottobre 2021, all’interno del monitoraggio sui flussi di pensionamento [44], un bilancio sull’utilizzo della misura nel 2021. In particolare, hanno usufruito di Opzione donna 16.999 lavoratrici nel 2020, mentre sono state 14.555 le donne che si sono avvalse di questo strumento nei primi 9 mesi del 2021. Nel complesso, circa 13.000 lavoratrici sono uscite dal mercato del lavoro nel 2021 con pensioni inferiori a 1.000 euro.

Una caratteristica relativa l’utilizzo di Opzione donna riguarda il meccanismo di calcolo: la facoltà di accesso al pensionamento anticipato per le lavoratrici, è infatti condizionata al fatto che ciò avvenga con il sistema di calcolo contributivo, previsto dal Decreto Legislativo

30 aprile 1997, n. 180. Sul punto, un recente intervento della Corte dei Conti [20] ha sottolineato come Opzione Donna, offrendo una prestazione strettamente commisurata ai contributi versati e alla speranza di vita, presenta un suo intrinseco equilibrio. Tuttavia, prosegue la Corte, il sistema pensionistico generale ha optato per un modello che non discrimina in base al genere dell’assicurato, e sarebbe dunque più opportuno garantire un’uniformità di trattamento ed eventualmente dare maggiore spazio alle considerazioni di genere nell’ambito degli altri istituti di deroga esistenti. Anche l’OCSE [59] ha commentato la misura nell’ambito dell’analisi degli istituti pensionistici, concludendo che la stessa non andrebbe ulteriormente rinnovata, perché amplifica i rischi di povertà in età avanzata [10].

Ci possiamo chiedere se un’“Opzione Donna” non possa in futuro contenere l’opzione, accanto allo slittamento verso la pensione, ad essere coinvolte in politiche attive del lavoro? La possibilità di continuare a contribuire al proprio conto previdenziale attraverso attività lavorative a tempo pieno o a tempo parziale consentirebbe di andare in pensione con rendite migliori e, al contempo, di rimanere parte attiva della società.

04

come invertire la rotta: dalle scale mobili in discesa sociale a quelle in salita. cinque “sine qua non” a partire dal pnrr e oltre.

4.1 colmare il ritardo nel numero e nell'accessibilità agli asili nido.

Ad oggi, la spesa pubblica in asili nido è solo lo 0,08% del Pil in Italia, tra le più basse d'Europa. Il problema attuale riguardante gli asili nido tocca la questione sotto più aspetti, non soltanto il numero è insufficiente, lo è anche l'accessibilità di tipo economica e soprattutto la loro distribuzione sul territorio lascia scoperte molte aree causando disuguaglianze nell'accesso al servizio per le famiglie che non possono permettersi i nidi privati. Ciò si traduce in una disuguaglianza derivante dalle condizioni economiche delle famiglie che ha effetti anche sulla possibilità occupazionale femminile e molto altro.

Per far sì che le donne non si sentano in qualche modo costrette a lasciare il lavoro in seguito alla nascita di un figlio è necessario intervenire sui servizi che riguardano gli asili nido, che è un luogo educativo e di formazione per i bambini [14]. L'attuale governo ha indicato come l'aumento degli asili nido rappresenti una priorità assoluta [54] ed in effetti i 4,6 miliardi in arrivo dal PNRR dovrebbero agire proprio in questo senso, con un obiettivo fissato di aumentare di 264.480 unità i posti nei servizi della prima infanzia, superando abbondantemente il target europeo se tale obiettivo dovesse essere raggiunto [14]. Per completare lo sforzo saranno necessari tuttavia anche congedi parentali meglio distribuiti e un sistema fiscale che non penalizzi il lavoro del “secondo” lavoratore in famiglia [25]. Infatti, è vero quello che è scritto nel Piano a riguardo e cioè che “gli investimenti nelle infrastrutture sociali, come il potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia, delle scuole per l'infanzia e del tempo scuola, crea-

no opportunità di lavoro femminile di qualità e contribuiscono a liberare il potenziale delle donne, rendendo il lavoro di cura una questione di rilevanza pubblica mentre oggi nel nostro Paese è lasciato sulle spalle delle famiglie e spesso distribuito in modo diseguale fra i generi” [64].

Ma vediamo la fotografia attuale della situazione.

I residenti di età compresa tra 0 e 2 anni in Italia nel 2020 erano 1,3 milioni. Tra Centro-Nord e Mezzogiorno ci sono 18,5 punti percentuali di divario nella copertura di nidi e servizi della prima infanzia, nella classifica dei capoluoghi con minori posti in asili nido e servizi per l'infanzia le prime dieci posizioni sono ricoperte tutte da città del Mezzogiorno. Quasi tutte le province con meno di 20 posti ogni 100 bambini sono concentrate nel Mezzogiorno: a Caltanissetta la copertura è del 6,2%, a Caserta 6,6%, Cosenza 7,7% e così via [61].

Il numero di posti disponibili negli asili nido ogni 100 bambini è in graduale crescita, nel biennio 2016-2018 è cresciuto di circa 1 punto percentuale all'anno, ma l'andamento è ancora troppo lento per raggiungere l'obiettivo del 33% di copertura ogni 100 bambini entro il 2026. I fondi in arrivo dal PNRR dovrebbero fornire una grossa spinta. L'aiuto economico dovrà però essere finalizzato anche a ridurre i divari tra territori poiché se nel Centro-Nord l'obiettivo al 2026 è già stato quasi raggiunto dai due terzi dei comuni, nel Mezzogiorno i posti ogni 100 bambini sono ancora soltanto il 13,5% ed i servizi sono garantiti in meno nella metà dei comuni. Un dato che si combina fortemente con i tassi di inattività femminile, nettamente maggiori laddove i servizi all'infanzia sono inesistenti o di difficile accesso: la regione più virtuosa di

tutte è la Valle D’Aosta, dove con una copertura ogni 100 bambini del 45,7% si combina un tasso di occupazione femminile 15-34 anni del 70,4%. La regione peggiore è invece la Campania, con tasso di copertura sotto il 10% e occupazione femminile per la medesima fascia di età sotto il 30%. Seguono poi, tra le peggiori, Sicilia, Calabria e Basilicata [61]. Non va dimenticato poi come la disponibilità di asili nido rappresenta un servizio non solo assistenziale, ma anche educativo, pienamente riconosciuto dalla legge come un servizio di interesse pubblico. Agire adeguatamente nei primi 1.000 giorni di vita di un bambino è il primo passo per contrastare la povertà educativa ed è determinante per orientare le sue prospettive future.

Agire sugli asili nido è difficile poiché la metà delle regioni italiane presenta il 40% di superficie montana e ad eccezione di Trentino Alto Adige e Valle d’Aosta, Istat segnala negli ultimi 40 anni un progressivo spopolamento che incide sui servizi, in special modo salute, istruzione e mobilità e soprattutto nelle aree interne. In tali condizioni si trova un bambino su 5 con meno di 3 anni. Circa 100mila bambini distano oltre 40 minuti dai poli più vicini. [61].

4.2 i congedi parentali e le prospettive di rafforzamento.

Negli Stati membri dell’Unione Europea l’impatto della genitorialità sulla partecipazione al mercato del lavoro è ancora molto

differente sulla base del genere, a causa dello sbilanciamento dei carichi di cura a sfavore della componente femminile. I trend demografici attuali, tra cui l’invecchiamento della popolazione europea, dimostrano che sia gli uomini che le donne avranno sempre più carichi di cura diversi per un periodo di tempo indefinito. Gli Stati membri che hanno inserito nelle loro agende le politiche di conciliazione stanno registrando un aumento del tasso di occupazione sia maschile, che femminile e un relativo aumento del tasso di natalità. L’Unione Europea sta facendo, quindi, progressi in questa direzione prestando particolare attenzione a una cura che sia di qualità [83].

Per quanto riguarda il congedo parentale (maternità e paternità facoltativa) madre e padre hanno diritto ad usufruire fino ad un massimo di 6 mesi ciascuno, entro il limite di 10, entro i primi 12 anni di vita del bambino/della bambina. Se ipotizziamo che la madre usufruisca di 6 mesi, e che il padre usufruisca dei 4 mesi entro il sesto anno di vita del bambino (periodo in cui il congedo è retribuito al 30% della paga abituale) le settimane di congedo equivalente al tempo pieno risultano 5,1 [16]

Rispetto ai congedi parentali Unicef elabora una classifica [16] che prende in esame le politiche nazionali di sostegno delle famiglie, l’Italia figura al 19esimo posto. Rispetto ai singoli indicatori, come si può vedere nella tabella che segue (tabella 1) la posizione più bassa è quella che riguarda il congedo parentale riservato ai padri, ancora una volta un segnale degli squilibri di genere che ci caratterizzano.

Tabella 1. Indicatori delle politiche nazionali di sostegno delle famiglie (dati 2016).

	settimane	posizione nella classifica
Congedo pagato riservato alle madri (settimane, equivalente paga tempo pieno)	25	22°
Congedo pagato riservato ai padri (settimane, equivalente paga tempo pieno)	0,4	29°
Iscrizione servizi infanzia sotto ai 3 anni (%)	34	12°
Iscrizione servizi infanzia tra 3-6 anni (%)	93	10°

Fonte: Unicef, 2019 [16]

Alcune buone pratiche che possono essere di ispirazione rispetto ai congedi parentali ci vengono dalla Germania, dove l'assegno parentale viene corrisposto per i primi 14 mesi di vita del neonato e spetta ai lavoratori sia dipendenti che indipendenti, sia del pubblico che del privato. Anche i genitori senza reddito, le casalinghe, i disoccupati, gli studenti, i tirocinanti, possono richiederlo.

Inoltre, la Germania fornisce un sostegno sia per le madri che per i padri, i quali possono lavorare per un massimo di 30 ore a settimana, ma possono anche non lavorare. L'assegno infatti permette di lasciare temporaneamente il lavoro senza subire decurtazioni dal reddito o perdere il posto di lavoro. L'obiettivo di tali politiche era quello di incoraggiare la genitorialità e nel 2019 lo stato tedesco ha investito circa 7 miliardi per coprire le richieste dell'assegno [63]. Un simile intervento aiuterebbe ad impattare sul "secondo turno" di lavoro delle madri lavoratrici, che spesso si devono occupare delle attività di cura una volta rientrate a casa. Gli impatti indiretti di questo secondo turno comportano dei costi dimostrati anche sulla salute psicologica delle donne e delle loro famiglie: meno tempo da dedicare ad attività ricreative, mag-

giore infelicità e maggiore probabilità di separarsi dal partner [21].

L'uguaglianza di genere nella cura dei bambini può essere promossa nel nostro paese attraverso il diritto individuale a un congedo non trasferibile, ben remunerato e di uguale durata per donne e uomini. Mentre questo disegno è ancora piuttosto raro in Europa, la Spagna potrebbe essere diventata un precursore [51].

4.3 politiche attive che sviluppino il capitale sociale delle donne, con la formazione come perno.

Le studentesse tra i 30 ed i 69 anni in Italia rappresentano lo 0,5% del totale della popolazione nazionale. Il 43,2% vive nel Sud e nelle Isole, mentre solo il 13,6% nel Nord-Est. La percentuale più alta di studentesse tra i 30 ed i 69 anni che lavorano anche si trova nel Nord Ovest, il 35,3%, mentre la percentuale più alta di donne 30-69 studentesse in cerca di occupazione è nel Centro, il 56,4%. Per quanto riguarda le percentuali di donne tra i 30 ed i 69 anni che studiano senza lavorare e senza

cercare un'occupazione, troviamo il segmento più alto al Sud e nelle Isole, il 43,6%.

La percentuale di studentesse tra il campione analizzato in questo rapporto è considerevole bassa, soprattutto laddove, come abbiamo avuto modo di vedere nel corso di questo rapporto, il livello di studio è un fattore fondamentale nel fare da discriminare tra occupate ed inattive. Che un maggiore livello di studio fornisca maggiori possibilità occupazionali è informazione nota così come è noto che i due elementi mal si coniugano con la presenza o il desiderio di un figlio. Secondo uno studio recente, tra le donne italiane, la volontà di diventare madre è condizionata da vincoli esterni come la giovane età e la necessità di raggiungere determinati obiettivi formativi e professionali. Il ruolo giocato dalla condizione lavorativa è fondamentale. Le donne hanno probabilità più alte di non volere assolutamente un figlio se sono studentesse (65%) o disoccupate ed in cerca di lavoro (41%). Coerentemente la loro probabilità di volere un bambino è pari all'1% [37].

Per le donne poi, il livello di istruzione sembra avere un'importanza particolarmente alta, più che per gli uomini, a discapito dell'esperienza e di altri fattori che possono contribuire all'occupabilità.

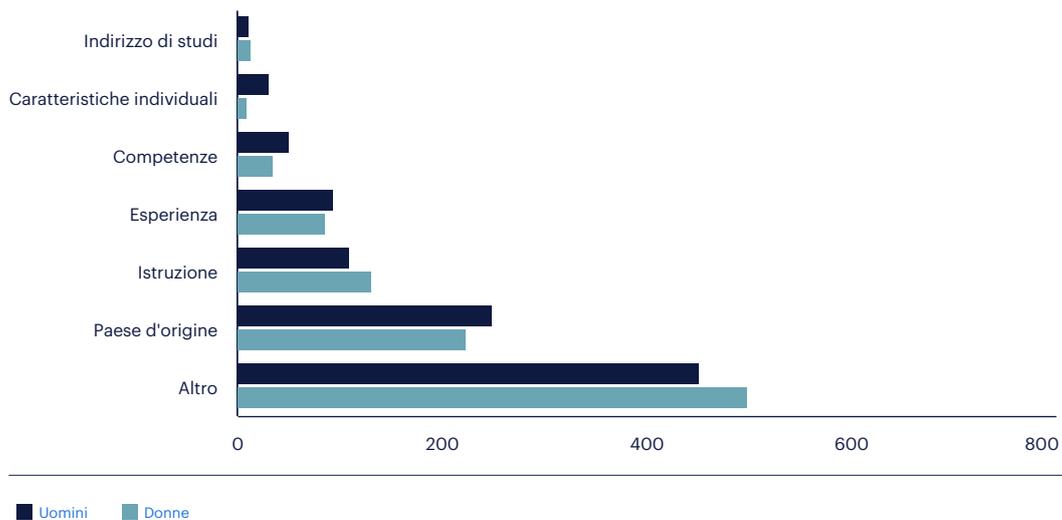
Il grafico 1 permette di evidenziare una distinzione di genere assai interessante. I fattori che incidono sulla variazione oraria di compenso per le donne sono principalmente l'istruzione e l'indirizzo di studio, insieme ad altri fattori. Ciò che invece incide maggiormente per gli uomini sono le loro caratteristiche individuali, le loro competenze, la loro esperienza ed il

paese d'origine. Come interpretare tali informazioni? Sicuramente notiamo che per gli uomini, la variazione di paga si associa a caratteristiche che si legano ad una valutazione completa di un individuo sul piano lavorativo: le sue capacità e le sue esperienze. Ciò che suggeriscono invece i fattori più determinanti per le donne è un'attenzione più “asettica” rivolta a fattori che caratterizzano in maniera formale l'individuo, come ad esempio il titolo di studio, ma non dicono di fatto granché sulle sue reali capacità.

Il PNRR pone finalmente al centro dei nodi da sciogliere per il rilancio e lo sviluppo del sistema paese la disparità di genere, come tema trasversale da affrontare all'interno degli assi portanti dello stesso, insieme alla disparità generazionale e territoriale. Bene l'incremento degli investimenti in infrastrutture socio-assistenziali per ridurre anche il divario occupazionale soprattutto di giovani e donne. Investimenti, tema che abbiamo più volte affrontato in questo rapporto, che tendono a rafforzare la libera scelta delle donne in termini di ingresso e permanenza nel mondo del lavoro, con ricadute anche sul fronte della natalità, che ci vede fanalino di coda nella classifica demografica europea.

Il nuovo approccio trasversale del PNRR ha come obiettivo anche il raggiungimento dell'empowerment femminile, uno dei pilastri della Piattaforma d'Azione di Pechino a oltre 25 anni dalla sua adozione. Tutto questo, insieme al contrasto alle discriminazioni di genere, all'accrescimento delle competenze e capacità (finanziarie e digitali), apre a più rosee prospettive occupazionali femminili.

Grafico 1. Contributo percentuale di ciascun fattore sulla variazione di paga oraria nei paesi PIAAC per genere



Fonte: Oecd, 2019 [59]

Nell'anno della prima presidenza italiana G20, uno dei suoi engagement group Women 20 ha presentato un documento di richieste per migliorare la situazione delle donne nel mondo. Parità di genere significa pari opportunità. Finché alle donne non verrà concessa un'identità come individui, verranno sempre e solo prese misure per sostenere una mentalità retrograda che vede la donna come una balia e non come un membro potenziale per la società. I redditi guadagnati dalle donne nel mondo del lavoro sono ancora inferiori del 15% rispetto a quelli degli uomini. Non si può più permettere che questo accada, non si può più ignorare né rinviare: bisogna agire. Il pilastro principale su cui hanno puntato le partecipanti al Forum G20 è stato quello della scarsa rappresentanza femminile in ambito STEM. Ricordiamo, ad esempio, che soltanto il 2% delle aziende high-tech in Europa è guidato da donne. Le start up guidate da donne

rappresentano il 30% del totale, solo l'11% delle imprese che ottengono sostegno finanziario tramite venture capital sono guidate da donne e la percentuale scende a due se guardiamo al settore high-tech [71]. Un'indagine del 2021 effettuata su più di 7.000 donne con formazione o occupazione STEM ha inoltre rilevato come non solo sono poche le donne che scelgono questo tipo di studi, ma anche le condizioni lavorative in questi ambiti sono peggiori rispetto agli altri. Il 60% delle intervistate non gestisce né un team, né un budget. Le donne con ruolo STEM risultano avere maggiori responsabilità rispetto alle donne che ricoprono ruolo non STEM in termini di gestione di team e/o budget, tuttavia, il loro inquadramento è inferiore rispetto a quello delle donne non STEM [82].

Nel testo dello "she-covery" presentato ad ottobre 2021, i primi tre punti delle dieci ri-

chieste partono proprio dalle donne nei settori STEM:

- Dedicare il 3% del 15% dell'imposta globale sulle società, decisa dal G20 nel 2021, per investire sulla parità di genere nella formazione scolastica STEM.
- Costruire programmi di formazione continua nell'ambito STEM per le donne indipendentemente dal settore produttivo in cui operano.
- Creare agevolazioni fiscali per le aziende che sviluppano strumenti di Intelligenza Artificiale realmente inclusivi [84].

4.4 insegnare il rispetto di genere, dalle scuole ai luoghi di lavoro, come leva delle competenze trasversali.

Il bagaglio di competenze di ciascuno di noi inizia a formarsi ben prima dell'arrivo a scuola. Assieme alle competenze, fin da bambini veniamo a contatto con una serie di stimoli esterni che andranno a comporre l'insieme dei nostri valori. Per questa ragione è importante che il rispetto di genere entri a far parte della collettività di insegnamenti che vengono trasmessi, affinché le generazioni future possano ridurre fino ad azzerare stereotipi e divario di genere.

Insieme al rispetto di genere è importante fare leva sulla rappresentanza femminile nel mondo dell'occupazione, della politica, dell'università, anche per fornire alle bambine dei punti di riferimento a cui aspirare e dei modelli. L'Italia non ha mai avuto un Presidente del Consiglio o della Repubblica donna. Sono state donne solo 11 Presidenti di Regione in 51 anni, ossia il 5%. Nonostante l'enorme maggioranza del personale sanitario sia donna, meno del 20% dei primari lo è. In 10 anni, con la legge Golfo-Mosca, la presenza femminile è cresciuta dal 7% al 38% nei Consigli di Amministrazione delle società quotate in borsa, ma le percentuali sono ancora estremamente basse [72]. Nei box che concludono il presente paragrafo abbiamo presentato la fotografia del divario di genere in Italia prima del Covid (box 1) ed un'indagine effettuata immediatamente dopo il primo lockdown (box 2) e che evidenzia come il recente periodo di pandemia non ha fatto altro che acuire una situazione già emergenziale.

Nella tabella 2 possiamo vedere come anche nel mondo accademico ci sia una sottorappresentanza della componente femminile. In particolare le percentuali di donne vanno assottigliandosi a mano a mano che ci si sposta verso ruoli più apicali: soltanto l'8% dei rettori universitari è donna. Ancora oggi, la nomina di un rettore donna fa scalpore sui quotidiani. Come possiamo pensare che una bambina si senta al pari di un suo compagno maschio?

Tabella 2. Uguaglianza di genere nel mondo accademico

Uguaglianza di genere nel mondo accademico	Percentuale di donne
Dottorati	48,1%
Staff accademico	42,3%
Posizioni apicali in istituzioni riguardanti l'istruzione superiore	23%
Rettori universitari	8%

Fonti: Commissione Europea, 2021 [19] e [39]

Una volta arrivate all'età adulta, le donne dovrebbero essere stimolate a valorizzare le competenze trasversali che pure acquisiscono, seppure talvolta non in maniera tradizionale. La genitorialità impatta fortemente sulle capacità degli individui: maggiore apertura al cambiamento, capacità di delega e di ascolto, resilienza sono solo alcune delle competenze trasversali che si acquisiscono quando è necessario imparare a diventare genitori. A queste si aggiungono la resilienza, tanto importante ai giorni nostri, la comunicazione, la collaborazione, la pianificazione, l'empatia, tutta una serie di voci che rientrano tra le più ricercate nel mercato del lavoro attuale e ben venga se sono state apprese in maniera anti-convenzionale, quel che conta è saperle comunicare [86].

Box 1. la fotografia del divario di genere prima del Covid-19 secondo il World Economic Forum

Le classifiche dell'ultimo rapporto del World Economic Forum sul gender gap [85] si riferiscono all'anno 2019 e dunque non tengono conto degli impatti della crisi covid. Rilevano un divario di genere in Italia del 25%. Numeri particolarmente eloquenti sono quelli riguardanti la carriera: le donne in posizioni manageriali e senior sono il 27% del totale per l'anno analizzato. Andando a vedere la situazione dell'Italia all'interno dei vari segmenti analizzati dal World Economic Forum, su un totale di 156 paesi ci posizioniamo al 63° posto come gender gap globale. In particolare, il divario di genere nei diversi ambiti ci posiziona ai posti:

- 41° per impegno politico.
- 57° per livello di istruzione
- 114° per le opportunità e la partecipazione economica. Nello specifico rispetto a questo aspetto siamo il paese peggiore d'Europa, inferiori anche alla media dell'Asia centrale. Con una percentuale del 61,9% di gap di genere nelle opportunità e nella partecipazione economica ci distanziamo di ben 24 punti percentuali dal paese migliore ossia l'Islanda.
- 118° per salute e sopravvivenza.

Box 2. gli effetti del Covid-19 sugli stereotipi di genere in Italia secondo uno studio del Consiglio Nazionale Ricerche

Uno studio scientifico svolto da alcuni ricercatori del CNR [79] ha analizzato l'aumento degli stereotipi di genere durante e immediatamente dopo il lockdown riguardante la prima ondata di Covid-19. I fattori protettivi sono risultati dallo studio elementi come il livello educativo e il luogo di abitazione, mentre elementi di rischio sono risultati ad esempio l'orientamento religioso e la collocazione nel Sud Italia. I risultati confermano che gli stereotipi di genere si riscontrano in misura maggiore tra gli uomini (33,4% durante il lockdown e 37,1% immediatamente dopo), ma riguardano certamente anche le donne (26,3% e 33,1%). Si riscontrano in misura maggiore in entrambi i momenti:

- tra chi ha un'educazione medio-bassa rispetto a chi l'ha alta
- tra le classi di età più elevate (in particolare il 50,6% durante e il 51,8% dopo per i rispondenti con più di 70 anni)
- tra chi vive in paesi o piccoli centri rispetto a chi vive in grandi città
- tra chi ha orientamento politico di destra tra i religiosi rispetto agli ateitra chi è in pensione (42,7% e 45,8%), seguito da chi cura la casa (40% e 55,4%) e dai disoccupati (37,3% e 37%).

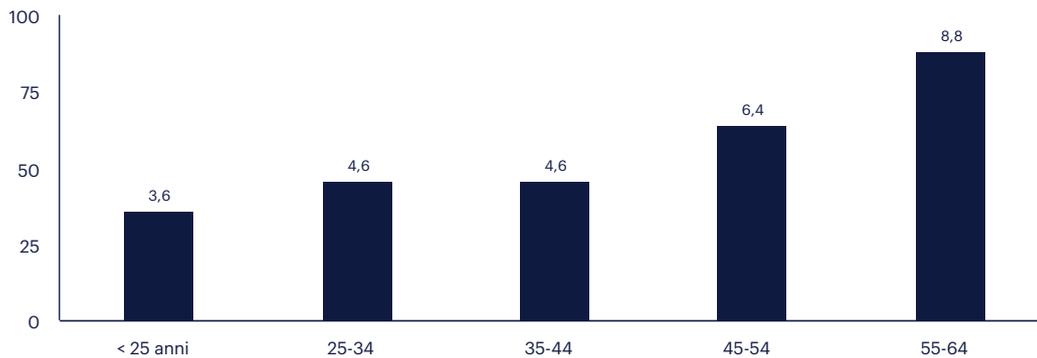
4.5 agire sulla parità salariale per rendere il lavoro femminile più attrattivo.

Quando si parla di “gender pay gap” si indica la differenza negli stipendi di uomini e donne, che è di quasi 300 euro annui. La differenza massima si registra tra gli esperti di tecnologie ICT, dove la differenza di compensi tra uomo e donna arriva a 250 euro circa [2].

Rispetto ai salari, il divario di genere si associa maggiormente al settore pubblico: a fronte di un gap del 3,8% nel pubblico, si passa al 17% nel privato (dato Eurostat 2021). Osservando i raggruppamenti per età notiamo come il divario rispetto ai salari è tanto più alto quanto più ci si sposta verso i cluster di età più avanzati (grafico 2).

Ma il gap di genere delle retribuzioni non è dovuto soltanto ad una differenza in termini di entrate: le donne guadagnano meno anche perché lavorano meno. Lavorano meno perché hanno più contratti precari [19], più part-time forzati, fanno meno carriera e vanno in pensione prima. Le statistiche sul salario medio vengono effettuate sul salario orario e non tengono conto dei numerosi altri fattori [13]. Per cercare di contrastare questi fenomeni è stata di recente approvata la legge sulla parità salariale. In precedenza era già presente il codice sulle pari opportunità, ma veniva applicato solo ad aziende molto grandi ed aveva meccanismi sanzionatori più ridotti, inoltre, non permetteva la divulgazione dei dati riguardo alle aziende inadempienti.

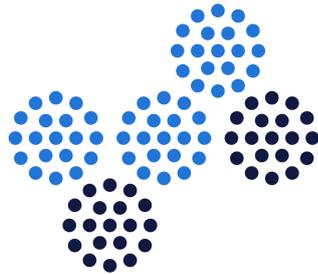
Grafico 2. Gender pay gap per gruppi d'età in Italia, anno 2019 (%)



Fonte: Eurostat, 2021

Le condizioni occupazionali, così come la qualità e quantità dei servizi ricevuti, incidono fortemente sui livelli occupazionali, in special modo su quelli delle categorie come quella femminile, che tende a risentire maggiormente del "sommerso", pagando sulle sue spalle il prezzo dell'essere il bersaglio indiretto della mancanza di servizi in una società dove il "familismo amorale" è ancora forte. Dagli anni '80 agli anni 2000 la partecipazione delle donne 25-54 anni al mondo del lavoro è aumentata di circa 20 punti percentuali. Ciò è accaduto proprio pochi anni dopo la dichiarazione di anticostituzionalità dell'istituto del cumulo dei redditi familiari, vigente fino al 1976. L'istituto prevedeva che i redditi dell'intera famiglia venissero sommati per poi applicare la medesima aliquota a tutti i componenti, favorendo naturalmente chi guadagnava di più e andando a gravare fortemente sui membri familiari che guadagnavano di meno, generalmente le mogli [77]. In concomitanza con questo boom occupazionale, nello stesso periodo, la maggior parte dei paesi Ocse si avvicinava molto al raggiun-

gimento del tasso di mantenimento della popolazione, ossia 2,1 figli per coppia. I dati che forniamo non vogliono imporre forzature, ma semplicemente evidenziare un legame che vediamo oggi e che abbiamo già avuto modo di vedere in passato: occupazione, fertilità e welfare sono grandezze che sembrano manifestare un collegamento, crescono o decrescono in gruppo. Tanto è vero che uno studio demografico del 2019 effettuato sulle donne nate negli anni '70 [5] ha evidenziato come le donne italiane abbiano molti meno figli di quanti in realtà ne vorrebbero (fertility gap): una media di 1,4 figli effettivi contro i 2,1 desiderati. Marco Albertini, professore di sociologia dell'Università di Bologna, commentando tale studio su *Il Sole 24 Ore* interpretava i risultati per segnalare come il problema della scarsa natalità in Italia non sia dovuta alla mancanza di desiderio di genitorialità delle coorti dei giovani, quanto piuttosto agli ostacoli che essi trovano lungo la strada che li costringono a deviare rispetto a ciò che si erano prefissati [55].



Box 3. La parità salariale e di genere nella legislazione nazionale e comunitaria

In un'ottica di maggior attenzione verso dinamiche di equità salariale e di genere, la Legge del 5 novembre 2021, n. 162 ha introdotto modifiche e integrazioni al Codice sulle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo (d.lgs. 198/2006).

Il dispositivo di recente approvazione ha esteso l'obbligo per le aziende pubbliche e private con oltre cinquanta dipendenti, non più cento come stabilito dalla normativa precedente, di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni. La relazione dovrà riguardare anche gli ambiti della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica. Anche le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti

avranno la facoltà, su base volontaria, di redigere il rapporto. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verificherà la veridicità dei rapporti e, in caso di rapporto mendace o incompleto, applicherà una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

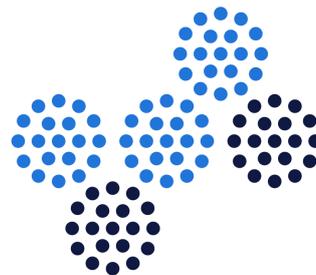
La nuova norma ha integrato anche la nozione di discriminazione diretta e indiretta. Nello specifico, la legge ha incluso tra le fattispecie discriminatorie anche gli interventi che, modificando l'organizzazione delle condizioni e il tempo del lavoro, mettono la lavoratrice in una posizione di svantaggio, così come gli interventi che limitano lo sviluppo di carriera per la donna, rispetto alla generalità degli altri lavoratori. La nozione di discriminazione è stata, inoltre, estesa anche agli atti compiuti nei confronti di candidate e candidati in fase di selezione del personale e non più soltanto alle lavoratrici e lavoratori.

Altra novità prevista dalla legge è l'istituzione della certificazione della parità di genere a partire dal 1° gennaio 2022, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della

maternità. La legge ha introdotto anche un sistema di premialità: nel 2022 alle aziende private che saranno in possesso della certificazione della parità di genere sarà concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L'esonero sarà determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro delegato per le Pari Opportunità. Inoltre, alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, saranno in possesso della certificazione della parità di genere sarà riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

La legge si inserisce in uno scenario più ampio di revisione delle dinamiche che regolano la parità salariale e di genere nei luoghi di lavoro: a marzo 2021 la Commissione Europea ha

avanzato una proposta di direttiva, in fase di approvazione, ancora più stringente per le imprese, prevedendo l'obbligo di trasparenza retributiva all'interno delle organizzazioni, richiedendo la pubblicazione dei dati, e rafforzando i meccanismi di applicazione. La proposta di direttiva, al fine di garantire la neutralità di genere nella determinazione delle retribuzioni e nell'avanzamento di carriera, impone ai datori di lavoro di rendere accessibile ai lavoratori una descrizione dei criteri neutri sotto il profilo del genere utilizzati per definire la loro retribuzione e il loro avanzamento di carriera. Inoltre, prevede l'obbligo per i datori di lavoro con almeno 250 lavoratori di rendere pubblicamente disponibili e accessibili informazioni specifiche riguardanti il divario retributivo [18 e 53].



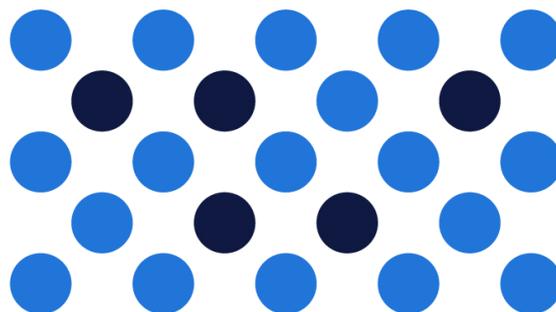
conclusioni. donne e non solo.

L'accresciuto carico di lavoro non retribuito per le donne durante la pandemia non si sostituisce, bensì si somma, al lavoro retribuito. La gestione simultanea dei due carichi di lavoro rappresenta un problema, di cui la politica dovrebbe occuparsi seriamente. In quest'ottica, positiva la decisione di riaprire le scuole e i nidi anche in zona rossa, almeno fino alla prima media.

Abbiamo parlato di donne, ma alcuni problemi riguardano sia le donne che gli uomini e considerarli unicamente come una "questione femminile" li segmenta, attribuendogli illusoriamente effetti negativi su metà della popolazione quando invece agiscono sul totale. Uno studio di Elisa Brini, Stefani Scherer e Agnese Vitali pubblicato su "La voce" [8]

analizza la fascia di età 25-59 anni e gli effetti occupazionali della pandemia da covid scoprendo come gli impatti siano stati sì maggiori per le donne, ma non in misura così drastica come si è letto sui giornali. La narrazione "pubblica" sullo svantaggio occupazionale delle donne rischia di oscurare un peggioramento della situazione lavorativa complessiva, spostando esclusivamente su una dimensione identitaria una questione che invece ha a che fare con la distribuzione dei rischi occupazionali (indipendenti dal genere) e quindi della disuguaglianza sociale.

La prossima puntata del nostro viaggio tra gli inattivi è dedicata agli uomini di età compresa tra i 30 e i 60 anni.



bibliografia.

1. AlmaLaurea, [XXIII Indagine - Profili dei laureati 2020](#), rapporto 2021.
2. Amato R., Ingegnere o fisiche, la laurea non conta, le donne guadagnano meno dei maschi, *La Repubblica*, 22 ottobre 2021.
3. Andrade A., Soluzioni innovative per non disperdere i talenti femminili, *Il Sole 24 Ore*, 14 ottobre 2021.
4. Bassoli E.; Brugiavini A.; Buia E.; Ferrari I., La pandemia pagata dalle donne, *sossanita.org*, 11 novembre 2021.
5. Beaujouan E.; Berghammer C., [The gap between lifetime fertility intentions and completed fertility in Europe and the United States: a cohort approach](#), *Population Research and Policy Review*, n. 38, febbraio 2019.
6. Biasi P.; Checci D.; De Paola M., [Con lo smart working più carichi di lavoro per le donne](#), *lavoce.info*, 15 marzo 2021.
7. Boström A., Lifelong learning in policy and practice: The case of Sweden, *Australian Journal of Adult Learning*, volume 57, n. 3, novembre 2017.
8. Brini E.; Scherer S.; Vitali A., [Non solo le donne perdono il lavoro](#), *lavoce.info*, 12 aprile 2021.
9. Cannari L., D'Alessio G., [Istruzione, reddito e ricchezza: la persistenza tra generazioni in Italia](#), *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, Dicembre 2018.
10. Carli A., Pensioni: dalla Corte dei conti all'Ocse, chi ha bocciato quota 100, *Il Sole 24 Ore*, 7 settembre 2021.
11. Carneiro P.; Heckman J., Human Capital Policy, Nber working paper, n. 9495, febbraio 2003.
12. Carta F.; De Philippis M., [Così la riforma Fornero fa crescere il lavoro delle donne](#), *lavoce.info*, 18 marzo 2021.
13. Casarico A., Parità salariale per legge per le donne, *Radio 24*, *lavoce.info*, 4 novembre 2021.
14. Cavalli R., [Gli asili nido: investimento, non solo servizio](#), *Neodemos.info*, 9 luglio 2021.
15. Chiesa F., Pensioni, quali popoli se le godono di più? I francesi. Ecco la classifica dei Paesi, *Corriere della Sera*, 18 agosto 2021.
16. Chzhen Y.; Gromada A.; Rees G.; I paesi più ricchi del mondo sostengono le famiglie?, *Politiche dell'OCSE e dell'UE*, Unicef, giugno 2019.
17. Commissione Europea, [Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025](#), Bruxelles, 5 marzo 2020.
18. Commissione Europea, Proposta di Direttiva 93/2021 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi, Bruxelles, 4 marzo 2021.
19. Commissione Europea, *She Figures*, 2021.
20. Corte dei Conti, Audizione sul bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.
21. D'Ambrosio C.; Menta G., [È ora di prendersi cura delle donne](#), *lavoce.info*, 8 marzo 2021.
22. Dalla Zuanna G., [I paradossi degli asili-nido italiani](#), *Neodemos.info*, 17 Settembre 2021.
23. De Cesco A. F., Elsa Fornero: "La storia delle donne è una storia di mancanza di rispetto: per i nostri corpi, i nostri sentimenti, i nostri desideri", *Il Corriere della Sera*, 12 novembre 2021.
24. Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge

- 28 novembre 2005, n. 246, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133.
25. Del Boca D., [PNRR ultima chiamata per la parità di genere](#), lavoce.info, 4 maggio 2021.
26. Del Boca D.; Oggero N.; Profeta P.; Rossi M., [Divisione del lavoro in famiglia: la pandemia pesa sulle donne](#), lavoce.info, 12 aprile 2021.
27. Del Boca D., Profeta P., [Le donne hanno pensioni più basse. Ma spesso non lo sanno](#), 10 marzo 2020.
28. Del Boca D.; Pasqua S., [Esiti scolastici e comportamentali, famiglia e servizi per l'infanzia](#), Programma Education, FGA Working Paper, n. 36, dicembre 2010.
29. Delvecchio L., [Il familismo amorale all'italiana e i suoi effetti su Pil, lavoro, pensioni](#), Econopoly, Il Sole 24 Ore, 10 agosto 2021.
30. Eige, [Gender Equality Index 2019. Work-life balance, Lifelong learning. A catalyst for gender equality in the making](#), 2019.
31. Eige, [Gender Equality Report, digitalisation and the future of work](#), 2020.
32. European Institute for Gender Equality, [Who is eligible for parental leave in Italy?](#), 2021.
33. Eurostat, [Closing the gender gap](#), 2021.
34. Farber H.; Silverman D.; Von Wachter T., [Factors determining callbacks to job applications by the unemployed: an audit study](#), National Bureau of Economic Research, Working paper series, n. 21689, 2015.
35. Ferrera M. (a cura di), [Le politiche sociali](#), Il Mulino, Bologna, 2012.
36. Fornero E., [commento al rapporto Ocse "Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women"](#), di prossima pubblicazione, 2021.
37. Gabrielli G., Mussino E., Ortensi L., Strozza S., [Un figlio entro i 3 anni? Le intenzioni delle donne in Italia](#), Neodemos.info, 23 marzo 2021.
38. Giacomotti F., [Dove stanno le donne nella moda \(ve lo diciamo già: ai piani bassi\)](#), il Foglio della Moda, 6 Maggio 2021.
39. Giannoli V., [Università: solo 7 rettori su 84 sono donne](#), La Repubblica, Commenti, 13 novembre 2020.
40. Heckman J.J., Killingsworth M.R., [Female labor supply: a survey](#), Handbook of Labor Economics, Volume I, Chapter 2, Edited by O. Ashenfelter and R. Layard Elsevier Science Publishers B V, 1986.
41. Ichino P., [Le virtù e gli \(alti\) costi dell' "Italia fatta in casa"](#), Recensione di Francesco Giavazzi al libro di Alberto Alesina e Andrea Ichino, L'Italia fatta in casa (Mondadori, 2009), pubblicata sul Corriere della Sera del 29 novembre 2009, su [pietroichino.it](#).
42. Ichino A.; Alesina A., [L'Italia fatta in casa](#), Mondadori, Milano, 2009.
43. ILO, [Measures taken to contrast Covid-19 spread affect sectors of labour market where both genders are employed](#), 2020.
44. Inps, [Monitoraggio dei flussi di pensionamento, Pensioni decorrenti nel 2020 e nei primi nove mesi del 2021](#), Rilevazione al 02/10/2021.
45. INPS, [Tra emergenza e rilancio. XIX rapporto annuale](#), ottobre 2020.
46. Inps, [Prestazioni pensionistiche e beneficiari del sistema pensionistico italiano al 31-12-2020](#).
47. 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](#), 2020.
48. Istat, [Le casalinghe in Italia](#), focus, 10 luglio 2017.

- 49Istat, [Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia | anno educativo 2018/2019](#), ottobre 2020.
- 50Jaumotte F., [Labour force participation of women: empirical evidence on the role of policy and other determinants on Oecd countries](#), Oecd Economic Studies n. 37, 2003.
- 51.Jurado-Guerrero T., Muñoz-Comet J., [Spain: a pioneer in gender-equal parental leave](#), Neodemos.info, 5 Novembre 2021.
- 52.La voce in capitolo, Il Pnrr non fa abbastanza per giovani e donne, puntata 3.8, lavoce.info, 30 aprile 2021.
- 53Legge 5 novembre 2021, n. 162, Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- 54Luna R., Bianchi “Mai così tanti soldi per la scuola. Subito più posti nei nidi”, Cronaca, La Repubblica, 27 ottobre 2021.
- 55Mancino D., Fertility gap, perché in Italia il divario è peggiore di molti Paesi, Il Sole 24 Ore, 7 luglio 2020.
- 56Modigliani F., *Avventure di un economista*, Editori Laterza, 1999.
- 57.OECD, *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, 2021.
- 58.OECD, Economics Department, *Female labour force participation: past trends and main determinants in Oecd countries*, 2004.
- 59.OECD, *Economic Survey of Italy*, September 2021.
- 60OECD, *Skills Matter. Additional Results from the Survey of Adults Skills*, 2019.
- 61.Openopolis, [Asili nido in Italia. I divari nell’offerta di nidi e servizi prima infanzia sul territorio nazionale, tra mezzogiorno e aree interne](#), in collaborazione con l’osservatorio sulla povertà educativa “Con i bambini”, 2021.
- 62.Oxfam Italia, [Disuguitalia](#), Gennaio 2021.
- 63Pichler E., [La politica per le famiglie in Germania](#), Neodemos.info, 7 Maggio 2021.
- 64PNRR, [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, #Nextgenerationitalia](#), Italia Domani, 2021.
- 65Poggio D., Sulla parità di genere ripartiamo dal Piano Colao, lavoce.info, 29 gennaio 2021.
- 66Quintini G.; Venn D., [Back to work: re-employment, earnings and skill use after job displacement](#), Oecd Employment Analysis and Policy Division, 2013.
- 67.Randstad Research, [Le isole dei 5,3 milioni di giovani inattivi](#). Il viaggio che continuiamo a rimandare? L’arcipelago degli inattivi, episodio 2, 2021.
- 68.Randstad Research, [Ripartiamo da 26 milioni di inattivi](#). Un viaggio nelle “isole” di un’anomalia italiana, per esplorarne i futuri possibili, episodio 1, 2021.
- 69Razzolini O., [Donne e lavoro all’alba della ripresa](#), lavoce.info, 21 maggio 2021.
- 70Regan M.; Roantree B., *Born under a bad sign: the consequences of completing education when unemployment is high*, The Institute for Fiscal Studies, settembre 2021.
- 71.Rinaldi A., Le donne e l’obiettivo della piena parità: ecco 10 punti chiave da cui partire, Econopoly, Il Sole 24 Ore, 4 novembre 2021.
- 72.Sabbadini L. L., I numeri feroci sulle donne, La Repubblica, Commenti, 8 settembre 2021.
- 73.Sabbadini L. L., Il capitale delle donne, La Repubblica, Commenti, 11 ottobre 2021.
- 74.Sanguinetti A., [La pandemia e il lavoro delle donne straniere in Italia](#), Neodemos.info, 29 Ottobre 2021.
- 75.Save the Children, [Le Equilibriste, la maternità in Italia](#), 2021.

- 76.Schirinzi S., [Davvero la moda sfrutta il lavoro nero?](#), Donna Moderna, 24 Settembre 2018.
- 77.Servizio Studi del Senato, [La tassazione del reddito familiare](#), XVI legislatura, dossier n. 42, 2008.
- 78.Swedish Ministry of Education and Research, The Swedish strategy for lifelong learning. A summary of principles and orientations, 11 maggio 2007.
- 79.Tintori A.; Cerbara L.; Ciancimino G.; Rossella P., [The spread of gender stereotypes in Italy during the Covid-19 lockdown](#), Quarta conferenza internazionale sulla ricerca di genere, Università di Aveiro, luglio 2021.
- 80.Toynbee A.; Ikeda D., Dialoghi. L'uomo deve scegliere, Soka Gakkai, 2012.
- 81.Unesco Institute for Lifelong Learning, [The Swedish strategy for lifelong learning issued in 2007](#), novembre 2021.
- 82.Valore D, [Indagine Valore D4STEM](#), Giugno 2021.
- 83.Viale V.; Zucaro R., I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione Europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act, Adapt working paper, n. 175, 10 aprile 2015.
- 84.Women's Forum G20, [A she-covery for all: towards the zero gender gap: a call to action to the G20 leaders](#), Milano, 17-19 ottobre 2021.
- 85.World Economic Forum, [Global Gender Gap report 2021](#), 2021.
- 86.Zezza R., In che modo essere madre mi insegna a fare l'imprenditrice, Il Sole 24 Ore, 8 ottobre 2021.

Ringraziamo i membri del Comitato Scientifico: Daniele Checchi, Claudio Gagliardi, Andrea Gavosto, Fabio Manca, Francesca Morandi, Isabella Pierantoni, Roberto Rocci, Stefano Sacchi, Paolo Sestito, Giovanni Trovato.

Un particolare ringraziamento alla Dottoressa Giuliana Coccia.

La responsabilità dei contenuti e di eventuali errori è naturalmente da attribuirsi esclusivamente a Randstad Research.

Ricercatori:

Daniele Fano (Coordinatore), Martina Gnudi, Daniel Gouveia, Francesca Lettieri, Federica Romano.

