

**POLITICHE
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

IL LAVORO FEMMINILE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

Rapporto 2017

**A cura della
Consigliera regionale di parità**



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



**CONSIGLIERE
REGIONALE
DI PARITÀ**



FrancoAngeli

OPEN  ACCESS

Collana di Politiche del lavoro

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

http://www.francoangeli.it/come_publicare/publicare_19.asp

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**IL LAVORO
FEMMINILE
IN FRIULI
VENEZIA GIULIA**

Rapporto 2017

**A cura della
Consigliera regionale di parità**

FrancoAngeli

La presente pubblicazione è stata realizzata dalla Consiglieria di parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Consiglieria di parità della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia
Prof. Avv. Roberta Nunin
Via San Francesco, 37 (V piano) – 34100 Trieste
tel. (0039) 040 3775150
e-mail: cons.par@regione.fvg.it

Copyright © 2018 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore ed è pubblicata in versione digitale con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 3.0 Italia* (CC-BY-NC-ND 3.0 IT)

L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/legalcode>

INDICE

Introduzione. Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia, tra vecchi ostacoli e nuove opportunità , di <i>Roberta Nunin</i>	pag.	7
L'economia e il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Il punto di vista delle donne , di <i>Laura Chies</i>	»	13
Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia , di <i>Chiara Cristini</i>	»	48
Le carriere lavorative femminili e i differenziali retributivi , di <i>Valeria Fili</i>	»	91
Le donne e il lavoro precario (in particolare, il caso dei voucher alla luce delle recenti riforme) , di <i>Anna Zilli</i>	»	114
Politiche e tecniche a sostegno del lavoro femminile: dalla contrattazione di genere alla contrattazione <i>family friendly</i> tra buone prassi collettive e incentivi legali al <i>welfare</i> aziendale , di <i>Maria Dolores Ferrara</i>	»	136
L'esperienza dell'Accordo territoriale per la conciliazione dei tempi di Pordenone , di <i>Chiara Cristini</i>	»	153
Trasformazione digitale: un'opportunità per le donne? , di <i>Gabriella Taddeo</i>	»	161

Donne e lavoro nell'ex-Provincia di Gorizia. Qualche osservazione dall'angolo visuale della Consigliera di parità, di Sara Vizin	pag. 171
Brevi considerazioni sulla figura e sull'esperienza di Consigliera di parità, di Maddalena Spagnolo	» 174

INTRODUZIONE

IL LAVORO DELLE DONNE IN FRIULI VENEZIA GIULIA, TRA VECCHI OSTACOLI E NUOVE OPPORTUNITÀ

di *Roberta Nunin**

Muovendo dall'analisi dei dati emergenti dai rapporti biennali sull'occupazione femminile, presentati nel 2016 dalle imprese con più di cento dipendenti alla Consigliera di parità regionale, questo volume si propone di allargare la riflessione allo stato presente dell'occupazione femminile in Friuli Venezia Giulia, valorizzando dunque una chiave di lettura delle dinamiche del mercato del lavoro orientata secondo una prospettiva di «*gender mainstreaming*», espressione con la quale si individua la necessità di un'integrazione sistematica delle priorità e dei bisogni rispettivi di donne ed uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere la parità tenendo attivamente conto, già in fase di pianificazione, dei possibili effetti differenziati sulle une e sugli altri delle scelte regolative concretamente adottate.

Nel coordinare questo lavoro di ricerca e riflessione a più voci ci si vuole anche ricollegare, in una linea di ideale continuità, all'esperienza di alcuni Rapporti tematici già pubblicati in passato a cura dell'Agenza regionale del lavoro e della Consigliera di parità¹, dedicati ai problemi del lavoro femminile ed alle politiche di conciliazione; l'auspicio è di poter rendere nuovamente stabile nel tempo, con cadenza biennale, questa occasione di approfondimento scientifico, dedicata all'analisi delle dinamiche lavorative e delle

* Consigliera di parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Trieste.

¹ V. Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, Agenzia regionale del lavoro (a cura di), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2010*, Milano, FrancoAngeli, 2011; Ead., *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2009*, Milano, FrancoAngeli, 2010; Ead., *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2008*, Milano, FrancoAngeli, 2009; Ead., *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2007*, Milano, FrancoAngeli, 2008; Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità (a cura di), *Oltre Futura. Dalla sperimentazione alla definizione di strategie per superare la condizione di doppia presenza femminile*, Milano, FrancoAngeli, 2007.

prospettive di occupabilità delle donne nel nostro contesto regionale, oltre che alla presentazione delle figure (a partire proprio dal ruolo della rete territoriale delle Consigliere di parità), degli strumenti e delle buone prassi per il contrasto alla discriminazione di genere.

Nelle pagine che seguono, se infatti per un verso si evidenzia come, nel difficile e protratto periodo di crisi che abbiamo attraversato a partire dal 2008, vi sia stata una maggiore ‘tenuta’ dell’occupazione femminile, dall’altro lato non si manca di sottolineare la permanenza di alcune ben note criticità, che incidono in modo importante sulle prospettive (occupazionali e di carriera) delle lavoratrici e che sono riconducibili, ad esempio, alla persistenza di situazioni di segregazione occupazionale (sia verticale che orizzontale), di divario retributivo (il c.d. *gender pay gap*), a percorsi di carriera spezzati e/o interrotti precocemente per le difficoltà di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari e di cura, questi ultimi essendo ancora ripartiti in modo poco equilibrato tra uomini e donne. Sono, queste appena richiamate, situazioni e condizioni che contribuiscono a disegnare un contesto nel quale possono trovare agevolmente spazio condotte e prassi discriminatorie, tanto dirette quanto indirette (queste ultime, come è noto, più subdole e, dunque, ancora più difficili da individuare, a partire dalla stessa percezione della vittima). Il tutto, mentre da anni si registra una crescita imponente dei tassi di scolarizzazione femminile, che evidenzia ormai un primato non solo quantitativo ma pure qualitativo delle donne, anche nei livelli più avanzati della formazione, quelli universitari.

Nell’esperienza storica del Friuli Venezia Giulia, peraltro, si è registrato, nell’arco di oltre un quarto di secolo, un importante impegno volto allo sviluppo di un sistema normativo attento ai profili di genere ed al consolidamento di una serie di figure istituzionali (e delle loro reti); basti qui ricordare l’istituzione, nell’ormai lontano 1991, della Commissione regionale per le pari opportunità, seguita, nell’anno successivo, da quella del/della Consigliere/a regionale di parità² (v. legge n. 125/1991 e, oggi, d.lgs. n. 198/2006), figura quest’ultima in seguito ulteriormente potenziata in Friuli Venezia Giulia – tra le prime Regioni italiane a muoversi in questa direzione – con l’introduzione anche delle/dei Consigliere/i provinciali di parità (oggi, dopo le recenti riforme, Consigliere di parità “di area vasta”) e della Rete regionale che lega, in una positiva e produttiva sinergia, queste ultime e la Consigliera regionale (v. l.r. FVG n. 18/2005). In particolare, ci sembra utile qui ricordare

² Pur non essendovi un vincolo normativo in tal senso, si ritiene utile precisare che, fino ad oggi, il ruolo istituzionale di Consigliere/a di parità, anche a livello provinciale, è stato sempre rivestito da donne. Ciò giustifica un più frequente utilizzo del femminile in questo scritto, così come nei saggi successivi, per indicare la carica istituzionale.

che compito della/del Consigliera/e di parità – che nell’esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale ed il cui mandato dura quattro anni, eventualmente rinnovabili – è quello di promuovere l’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, controllando il rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione delle pari opportunità. Valorizzando il dialogo con le parti sociali e in sinergia con i soggetti istituzionali, questa figura monitora anche il diverso impatto che le misure e gli strumenti di politica attiva del lavoro possono avere per gli uomini e le donne, al fine di rimuovere le possibili condizioni di disequilibrio. La/il Consigliera/e opera rilevando le discriminazioni di genere, anche mediante l’intervento del Servizio Ispettivo del Lavoro; promuovendo Azioni Positive e verificandone i risultati; promuovendo il coordinamento delle politiche del lavoro e formazione locali con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, anche mediante il collegamento con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali; promuovendo l’attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; diffondendo le conoscenze e lo scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. Inoltre, la/il Consigliera/e di parità è legittimata/o a proporre ricorso giudiziale anche in via d’urgenza per tutti i casi di discriminazione, diretta ed indiretta, davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al TAR territorialmente competente e può inoltre promuovere conciliazioni presso le Direzioni territoriali del lavoro e, in caso di discriminazione collettiva, presso il proprio ufficio; il verbale redatto diviene titolo esecutivo con decreto del Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Infine, le imprese con più di cento dipendenti sono tenute a presentare un *report* biennale alla/al Consigliera/e regionale di parità, obbligo che consente di raccogliere dati importanti per valutare lo stato e l’andamento dell’occupazione femminile nel territorio di riferimento.

Proprio l’analisi degli ultimi dati forniti dalle imprese regionali interessate dall’obbligo di legge con i report biennali inviati nell’anno 2016 ha suggerito alla Consigliera regionale di parità l’idea di una pubblicazione che potesse rendere tali informazioni ampiamente fruibili e che consentisse, allo stesso tempo, in una prospettiva maggiormente meditata e di più ampio respiro, di scattare una sorta di fotografia dello stato dell’occupazione femminile in Friuli Venezia Giulia nel momento nel quale si prospetta finalmente per la nostra Regione l’uscita dal tunnel della crisi, cercando anche di ragionare intorno ad alcune questioni particolarmente importanti e tuttora problematiche – i percorsi di carriera delle donne, il *gender pay gap*, l’incidenza

della precarietà, la contrattazione aziendale in una prospettiva di genere – che, pur avendo un ovvio rilievo anche sul piano nazionale, sono sembrate di significativo interesse, quale occasione di riflessione da sottoporre all'intera comunità regionale, anche in prospettiva futura.

In quest'ottica, il volume presenta una struttura sostanzialmente divisa in tre parti distinte; in primo luogo, i saggi di Laura Chies (*L'economia e il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Il punto di vista delle donne*) e di Chiara Cristini (*Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*) disegnano in modo molto accurato le 'coordinate' di sistema e forniscono i dati indispensabili per iniziare un ragionamento sui profili che qui interessano, delineando altresì già il quadro delle principali questioni sul tappeto; quindi, nella seconda parte del volume, i contributi di Valeria Fili (*Le carriere lavorative femminili ed i differenziali retributivi*), Anna Zilli (*Le donne e il lavoro precario (in particolare, il caso dei voucher alla luce delle recenti riforme)*) e Maria Dolores Ferrara (*Politiche e tecniche a sostegno del lavoro femminile: dalla contrattazione di genere alla contrattazione family friendly tra buone prassi collettive e incentivi legali al welfare aziendale*) affrontano una serie di temi specifici di importanza cruciale nell'ottica del contrasto alle discriminazioni di genere e dello sviluppo di buone prassi in materia di pari opportunità, anche a livello aziendale. Infine, nell'ultima parte del volume, si è voluto dedicare spazio ad alcune riflessioni (oltre che ad una rapida illustrazione di alcuni interventi sul territorio ritenuti particolarmente significativi) delle quattro Consigliere di parità di area vasta, chiamate, come si è detto, a giocare un ruolo di attrici assai importanti nei diversi ambiti territoriali di riferimento e, allo stesso tempo, protagoniste del lavoro di rete assieme alla Consigliera regionale di parità, che si è assunta il compito di coordinare e di introdurre il presente volume.

Volendo individuare un 'filo rosso' utile ad orientarsi nel collegare i saggi che seguono – prima di lasciare la parola alle diverse autrici, che qui desidero ringraziare per il loro prezioso contributo – si potrebbe osservare che, se da un lato è certamente vero che i 'vecchi' ostacoli per le lavoratrici (quali, ad esempio, il c.d. *glass ceiling* o 'soffitto di vetro', i differenziali retributivi, le difficoltà a conciliare le giuste aspirazioni professionali con un carico di lavoro di cura ancora fortemente squilibrato a tutto svantaggio delle donne) si manifestano ancora ampiamente, quali vischiosi retaggi di un passato che purtroppo continua ad alimentarsi di stereotipi e pregiudizi, è d'altra parte anche indiscutibile che, in vista ormai degli anni Venti del nuovo secolo, non si può non avvertire forte la spinta (e la richiesta) per un deciso cambiamento di rotta, che si spera possa trovare utili strumenti di supporto anche negli imponenti cambiamenti tecnologici, già in atto e che si prospettano (sui quali

infatti, non a caso, si soffermerà in prosieguo più di un'autrice), che stanno trasformando in modo significativo il volto del lavoro (e del mercato del lavoro): con l'emersione, certo, di possibili nuovi rischi legati alle nuove forme di lavoro (e di impresa) digitale, ma anche di nuove opportunità per lavoratrici che si presentano forti di percorsi formativi sempre più brillanti, come evidenziano i dati sull'istruzione delle donne non solo in Friuli Venezia Giulia, ma in tutto il nostro paese.

Dunque, riprendendo uno slogan che ha caratterizzato negli ultimi mesi la forte mobilitazione a livello internazionale contro le molestie sessuali e la violenza di genere, si può anche qui ribadire che «*time's up*», il tempo è (davvero) scaduto: continuare a sottovalutare il ruolo delle donne nel mercato del lavoro, penalizzarne le carriere continuando a perpetuare forme di segregazione verticale (oltre che orizzontale), non valorizzare appieno gli esiti brillanti dei percorsi formativi di terzo livello intrapresi da sempre più ragazze vuol dire continuare a dilapidare un prezioso capitale umano ed ostinarsi a spingere l'Italia lungo un pericoloso piano inclinato, sul quale peraltro già sta rovinosamente scivolando, come evidenziano i dati relativi al 2017 resi noti dal *World Economic Forum*, che ci attribuiscono un davvero disonorevole ottantaduesimo posto nel *Gender Gap Index*.

In questo contesto, è naturalmente importante che il legislatore regionale, per quanto di sua competenza, continui ancora ad impegnarsi con convinzione su questi temi anche nel prossimo futuro, monitorando altresì con attenzione i risultati delle diverse politiche ed azioni positive intraprese ed implementando ulteriormente l'attenzione – già da tempo peraltro positivamente coltivata dal Friuli Venezia Giulia³ – per una lettura in chiave di genere delle dinamiche del mercato del lavoro. Se questa è la prospettiva, siamo infine convinte che il confronto e la costante interlocuzione sul territorio, oltre che con le parti sociali, anche con figure istituzionali quali sono le Consigliere di parità potrà fornire utili indicazioni ed un valido supporto per la progettazione di politiche e di buone pratiche che siano sempre più inclusive ed attente a colmare quei divari di genere, purtroppo ancora presenti ed inaccettabili, che si continuano a registrare e per la cui eliminazione è richiesto a noi tutti di operare con tenacia e decisione.

³ Si vedano, in questo senso, i *Rapporti annuali* sul mercato del lavoro regionale pubblicati da molti anni presso FrancoAngeli.

L'ECONOMIA E IL MERCATO DEL LAVORO IN FRIULI VENEZIA GIULIA. IL PUNTO DI VISTA DELLE DONNE

di *Laura Chies**

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. I caratteri strutturali della partecipazione al lavoro in regione. – 3. La situazione economica e occupazionale durante la crisi. – 3.1. Le attività produttive e la struttura occupazionale nei settori. – 3.2. Le caratteristiche dell'occupazione. – 3.3. I flussi di lavoro e la dimensione d'impresa. – 3.4. Disoccupazione e non lavoro: un bacino in contrazione? – 4. Conclusione.

1. Introduzione

La Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e l'intero Paese stanno uscendo a fatica da un lungo periodo di crisi che ha trasformato il tessuto produttivo e quello sociale. In questo processo le donne hanno ricoperto un ruolo centrale. Da un lato, all'indomani dello scoppio della bolla speculativa le donne hanno partecipato di più al lavoro per far fronte al venir meno delle fonti di guadagno delle famiglie e dall'altro, la distruzione dei posti di lavoro ricoperti maggiormente dagli uomini ha contribuito a riequilibrare le opportunità. La combinazione di questi due eventi, insieme al cambiamento della struttura economica e alle nuove esigenze di produzione, è stata foriera di una trasformazione strutturale del mercato del lavoro portatrice di maggiore equità. Nel complesso è quindi cambiata la prospettiva del lavoro femminile, si sono ridotti i gap occupazionali, soprattutto tra i giovani e si è avviato un percorso di crescita occupazionale a favore delle donne anche per le figure apicali. Sul versante retributivo invece il divario permane, ma è meno evidente per le posizioni di più elevato profilo. La maggiore partecipazione al lavoro delle donne è determinata anche dalla capacità di investire nel proprio capitale umano, fattore distintivo non più solo tra le giovani, ma ormai evidente anche per le età più mature. Un livello di istruzione superiore garantisce un'entrata più facile nel mercato del lavoro e una garanzia di permanenza per lunghi periodi, costituendo inoltre un buon modo per difendersi dalla precarietà contrattuale e lavorativa, che è ancora molto diffusa tra le donne.

* Professoressa Associata di Politica economica nell'Università degli Studi di Trieste.

Non sono stati solo i fattori congiunturali della crisi, però, a mutare il panorama economico e lavorativo regionale, ma anche alcuni interventi di riforma strutturale, quali quelli a favore dell'istruzione, della previdenza e contrattuali, misure che hanno spinto le donne a continuare a studiare, ad offrirsi di più sul mercato del lavoro e a rimanere più a lungo occupate. Un insieme di cambiamenti negli atteggiamenti al lavoro per tutti, che hanno contribuito a ridurre la disparità di genere in regione, pur in presenza di aspetti di segregazione settoriale e professionale ancora importanti. In questi ultimi anni sono state in realtà più le donne che gli uomini a perdere il proprio lavoro nel settore manifatturiero, peggiorando inevitabilmente una situazione già critica sul versante delle pari opportunità. Alle disoccupate insieme alle nuove leve provenienti dall'inattività si sono resi disponibili un maggior numero di posti di lavoro nel settore dei servizi, ma in attività a più basso valore aggiunto e caratterizzate da una elevata flessibilità oraria e contrattuale.

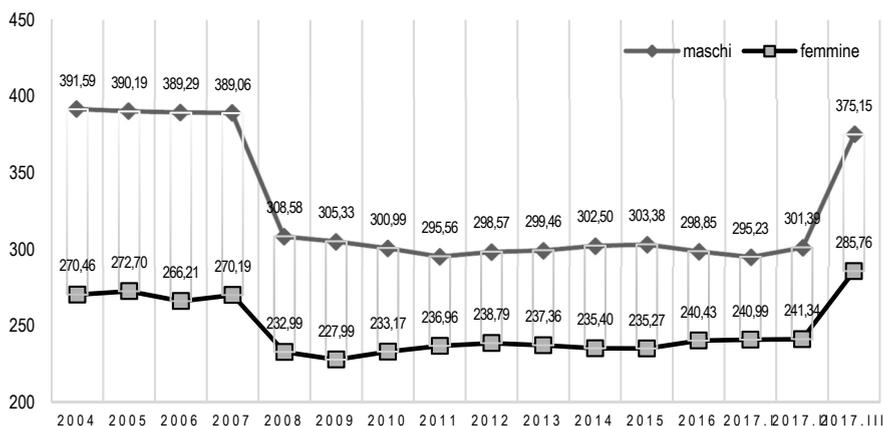
Per rendere conto di tali evoluzioni, il presente contributo affronta nel primo paragrafo i cambiamenti strutturali nella partecipazione al lavoro delle donne in rapporto a quella maschile. Si passa poi a considerare nel secondo paragrafo gli aspetti collegati ai cambiamenti economici e produttivi e nel terzo paragrafo si analizza la conseguente trasformazione delle caratteristiche dell'occupazione. Nel quarto paragrafo si approfondiscono i flussi più recenti del mercato del lavoro regionale, considerando in particolare la dimensione d'impresa quale discriminante nell'ingresso al lavoro, tenendo anche conto di alcune caratteristiche fondamentali, quali età, titolo di studio, profilo professionale e tipologia di attività economica. Nell'ultimo paragrafo si analizzano le forze di lavoro potenzialmente impiegabili nelle attività di mercato e il gap che separa ancora l'inattività femminile da quella maschile, traendo infine qualche riflessione conclusiva.

2. I caratteri strutturali della partecipazione al lavoro in regione

L'occupazione è fortemente dipendente dal ciclo economico e, anche se all'inizio della crisi la forza lavoro femminile ha presentato per la prima volta nella storia del dopoguerra un effetto sostitutivo rispetto a quella maschile, in particolare per la maggiore flessibilità e adattabilità delle donne alle esigenze altalenanti del lavoro, anch'essa ha poi subito le conseguenze del crollo economico. Il grafico 1 evidenzia come negli ultimi anni la situazione si sia stabilizzata e che a causa del compensarsi delle situazioni occupazionali di genere, ad una prima riduzione della componente maschile nella forza lavoro sia succeduto un aumento di quella femminile, ma che nel procedere

nella crisi le condizioni si siano poi capovolte. Tra il 2011 e il 2015, anche se di poco, la forza lavoro femminile e maschile è dapprima cresciuta, ma ha poi rilevato una nuova battuta d'arresto, per le donne tra il 201e e il 2015 e per gli uomini nel 2016 e nel primo trimestre del 2017, recuperando rapidamente in corso d'anno fino a riportarsi sui livelli pre-crisi, ma favorendo soprattutto le donne.

Graf. 1 – Andamento della Forza lavoro 15-64 anni per genere (stock) – Friuli Venezia Giulia 2004-2017.III



Fonte: Nostre elaborazioni su dati I.Stat

Se si considera più in dettaglio la situazione del periodo dall'inizio della crisi, includendo le date di svolta significative per il caso regionale, vale a dire il 2008, il 2012 e il 2016 con l'ultimo trimestre disponibile per il 2017, si osserva un aumento deciso della partecipazione della popolazione maschile in età lavorativa 15-64 nel corso del secondo e terzo trimestre del 2017, ma iniziata già nel 2014 con una battuta d'arresto nel 2016 (+1,6% negli ultimi 5 anni). L' aumento registrato per le donne è stato davvero notevole dal 2008 (+5,1%) e nonostante la frenata dell'ultimo quinquennio in cui l'incremento della forza lavoro è stato di soli 3,1 punti percentuali, valori molto più alti sia dell'area del Nord-Est (+3,2% su tutto il periodo) che del livello nazionale (+4,1%). Questi andamenti hanno causato un aumento della partecipazione in generale nell'ultimo quinquennio 2012.3-2017.3 (+2,4%) che ha permesso alla regione di recuperare posizioni rispetto al Nord-Est e in linea con le altre aree del Paese. Una nota positiva si coglie dall'analisi del gap di genere nei tassi di attività. Il gap si è ridotto di 4,6 punti percentuali

nel periodo 2008-17.3 ed anche nell'ultimo quinquennio (-1,4%), presentando anche in questo caso una situazione migliore sia rispetto al NE (-2,8% e -1% rispettivamente) che all'Italia (-3,2% e -0,8%).

Tab. 1 – Tassi di attività maschi e femmine per area geografica e gender gap. Anni 2008, 2012, 2016 e 2017.T3

	2008	2012	2016	2017.III	Variazioni 2008-17	Variazioni 2012-17.III
Maschi						
FVG	76,8	75,5	77,0	77,3	0,5	1,6
NE	79,0	78,7	79,0	79,4	0,4	0,3
Italia	74,3	73,7	74,8	75,2	0,9	1,8
Femmine						
FVG	59,3	61,2	63,0	64,4	5,1	3,1
NE	61,4	62,9	63,9	64,6	3,2	2,1
Italia	51,6	53,4	55,2	55,7	4,1	3,0
Totale						
FVG	68,1	68,3	70,0	70,9	2,7	2,4
NE	70,3	70,8	71,5	72,0	1,8	1,2
Italia	62,9	63,5	64,9	65,4	2,5	2,5
Gender Gap						
FVG	17,5	14,3	14,0	12,9	-4,6	-1,4
NE	17,6	15,8	15,2	14,8	-2,8	-1,0
Italia	22,7	20,3	19,6	19,4	-3,2	-0,8

(*) Fa riferimento alla variazione tra i rispettivi trimestri.

Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Istat

Un'analisi che è utile operare per capire quanta parte della popolazione sia attivabile anche in futuro è la dimensione della forza lavoro per classi d'età. Da un lato si è sempre più accentuato il problema dell'inclusione giovanile nel mercato del lavoro, tanto da spingere il Consiglio d'Europa di lanciare l'iniziativa "Garanzia giovani" per coloro che hanno un'età compresa tra i 15-29 anni¹ e dall'altro, stanno diventando evidenti gli effetti

¹ In regione tale misura si è concretizzata nel 2014 con il Piano integrato di politiche per l'occupazione – PIPOL.

dell'innalzamento dell'età di lavoro a seguito delle riforme pensionistiche che si sono succedute a partire dai primi anni '90. Queste ultime hanno corretto la tendenza all'inattività soprattutto delle donne, comportando cambiamenti importanti per quanto riguarda composizione e trend². I cambiamenti demografici hanno poi un particolare peso per una regione in rapido invecchiamento come il Friuli Venezia Giulia, come vedremo anche nell'ultimo paragrafo per l'analisi dell'inattività.

La struttura per genere ed età mette in evidenza il diverso effetto della crisi sulla partecipazione lavorativa (Tab. 2). I giovani, maggiormente esposti alle nuove forme contrattuali e al prolungamento e incentivazione dei percorsi di studio, evidenziano una riduzione nei tassi di attività, soprattutto per i ragazzi 15-24enni che sono decisamente meno presenti sul mercato del lavoro (-13,8% tra il 2008 e il 2016) e per l'intero gruppo dei giovani maschi di 15-29 anni (-12,1%). Nel caso delle giovani ragazze di 15-29 anni, invece, vi è una contrazione più lieve nei due sotto periodi (rispettivamente -3,2% e -1,1%), mentre per le più giovani di 15-24 anni si osserva un continuo recupero partecipativo (+1,7% e +3,9%) che porta le giovani ragazze quasi allo stesso livello dei maschi di pari età. Un trend comparabile tra generi si rileva invece per le classi d'età più mature fino ai 54 anni per gli uomini e a partire dai 44 per le donne. L'effetto del prolungamento dell'attività in particolare per le più anziane è sempre più evidente, infatti in soli nove anni, il tasso di attività degli uomini tra i 55 e 64 anni è aumentato di 21,5 punti, ma l'incremento per le donne nella stessa classe di età è stato di quasi 27 punti.

Le conseguenze sul *gender gap* sono chiaramente desumibili dalla tabella 2 come effetto dei cambiamenti strutturali intercorsi. Per le più giovani il gap è quasi completamente sparito nei nove anni della crisi. Il differenziale era pari al 17,1% in favore dei giovani ragazzi solo nel 2008 ed è sceso ad un punto e mezzo nel 2016, ma anche la classe più ampia tra i 15 e i 29 anni sperimenta una profonda contrazione pari a 8,9 punti, purtroppo però, le differenze tra i generi crescono tra i 25 e i 34 anni con un aumento di 5,5 punti percentuali. Infine, una contrazione del gap in linea con il trend generale è presente per tutte le età più mature.

² Nel 2017 per il pensionamento di vecchiaia occorrono almeno 66 anni e 7 mesi di età e 20 anni di contributi (65 anni e 7 mesi per le lavoratrici dipendenti del settore privato e 66 anni ed 1 mese per le autonome e le iscritte alla gestione separata). Per la pensione anticipata occorrono, invece, 41 anni e 10 mesi di contributi (42 anni e 10 mesi per gli uomini) a prescindere dall'età anagrafica. L'età media delle pensioni di anzianità non supera i 61 anni.

Tab. 2 – Tassi di attività maschi e femmine per classi d'età e gender gap

	2008	2012	2016	Variazioni 2008-16	Variazioni 2012-16
Maschi					
15-24 anni	42,6	30,1	28,8	-13,8	-1,3
15-29 anni	59,4	48,3	47,3	-12,1	-1,0
25-34 anni	91,4	88,8	87,7	-3,7	-1,1
35-44 anni	97,4	95,7	93,6	-3,8	-2,1
45-54 anni	93,1	92,5	93,5	0,3	1,0
55-64 anni	40,3	48,9	61,8	21,6	13,0
15-64 anni	76,8	75,5	77,0	0,1	1,5
Femmine					
15-24 anni	25,5	23,3	27,3	1,7	3,9
15-29 anni	44,1	42,0	40,9	-3,2	-1,1
25-34 anni	79,5	74,9	70,3	-9,2	-4,6
35-44 anni	81,3	82,0	76,8	-4,5	-5,1
45-54 anni	73,2	75,3	77,2	4,0	1,9
55-64 anni	21,1	33,5	48,0	26,9	14,5
15-64 anni	59,3	61,2	63,0	3,7	1,8
Gender gap					
15-24 anni	17,1	6,7	1,5	-15,6	-5,2
15-29 anni	15,3	6,4	6,4	-8,9	0,0
25-34 anni	11,9	13,9	17,4	5,5	3,6
35-44 anni	16,1	13,7	16,8	0,7	3,0
45-54 anni	19,9	17,2	16,3	-3,7	-0,9
55-64 anni	19,2	15,4	13,8	-5,3	-1,5
15-64 anni	17,5	14,3	14,0	-3,5	-0,3

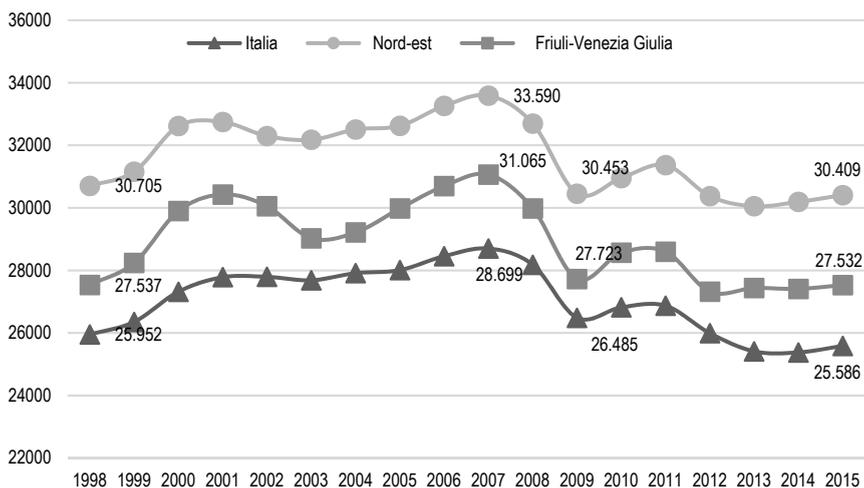
Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Istat, RCFL

3. La situazione economica e occupazionale durante la crisi

3.1 Le attività produttive e la struttura occupazionale nei settori

La crisi economica che ha colpito le economie più avanzate ha avuto effetti differenziati tra Paesi, ma in linea generale è stata più dura per i Paesi del Mediterraneo. Le regioni italiane hanno risposto con intensità diversa, ma rispettando uno stesso trend, come è evidente dal grafico 2. L'andamento di più lungo periodo del Prodotto interno lordo ci aiuta a capire la dimensione aggregata dei cambiamenti strutturali avvenuti in Friuli Venezia Giulia. Nell'analisi dei valori del PIL pro capite espresso in valori concatenati per tener conto della variazione dell'inflazione nel periodo, i valori negativi sono stati molto più importanti in FVG (-3,5% nel 2008 e -7,5% nel 2009 con una nuova crisi nel 2012 con -4,5%) rispetto al NE (rispettivamente -2,7%, -6,9% e -3,2%). Il recupero del 2010 è stato abbastanza deciso (+3%), ma poi l'economia ha iniziato un periodo di ristagno con una lieve ripresa solo nel 2015. Se consideriamo, peraltro, l'andamento sull'intero periodo, la regione ne esce con un incremento di 0,8 punti percentuali a differenza di una perdita di un punto percentuale per l'Italia e di 0,4 punti percentuali nell'area del Nord-Est, grazie ad un incremento del prodotto più accentuato rispetto alle altre aree tra il 2000 e il 2002 e tra il 2005 e il 2008. Nel 2015, tuttavia, il valore pro capite è sceso al di sotto del livello di vent'anni prima.

Graf. 2 – Andamento del PIL pro capite in FVG e NE (in Euro; Valori concatenati)



Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Istat

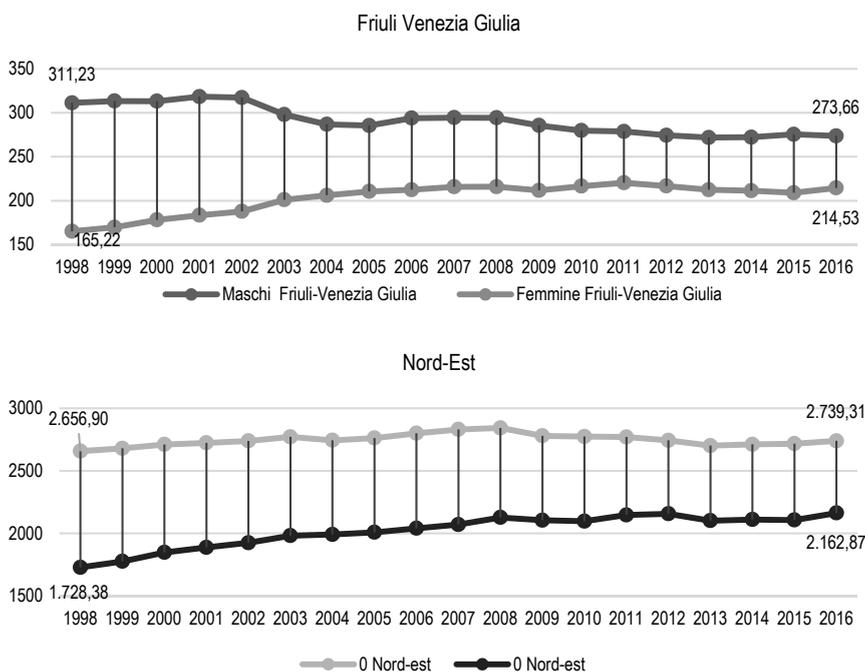
Gli effetti sull'occupazione si sono fatti sentire rapidamente e soprattutto sui lavoratori maschi. Il crollo degli occupati tra il 2009 e il 2015 ha riguardato comunque anche una grande compagine femminile, infatti ha interessato il 7,2% delle donne e l'8,5% degli uomini. Interessante, però, è la dinamica con cui queste riduzioni sono avvenute. Le donne che all'indomani della crisi del 2008 hanno perso il lavoro sono state l'1,9% del totale. Ben più grave è stata la perdita dell'occupazione per gli uomini, che ha riguardato ben il 3% dei lavoratori con una crisi occupazionale che è continuata fino al 2013 e un crollo ulteriore nel 2016. Per le donne, la crisi più importante è stata quella del 2012 che ha fatto scendere l'occupazione femminile in modo continuato fino al 2015.

Il dato più interessante è però quello del trend di più lungo periodo.

Se infatti il FVG vede aumentare di poco l'occupazione nel periodo 1998-2016 (+2,5%, contro l'11,8% del NE e in Italia), il cambiamento nella struttura di genere è invece straordinario. A fronte di una continua riduzione dell'occupazione maschile (-14,1% nel ventennio, ma +5,7% nel NE e +1,2% nazionale) si osserva un incremento di quella femminile dal 1998 di ben 31,1 punti percentuali (+28,6% nel NE e +26,3% in Italia), andamenti che sono ben evidenziati nel grafico 3. Tale incremento sembra essersi comunque esaurito negli ultimi dieci anni, complice la crisi. Il risultato delle alterne vicende degli ultimi vent'anni caratterizzati da riforme contrattuali e della normativa lavoristica molto importanti, nonché da cambiamenti nella struttura produttiva e dei servizi hanno favorito un avvicinamento sempre più accentuato delle donne al mercato del lavoro maggiore che nel Nord-Est (Graf. 3). Il differenziale di genere nell'occupazione si è ridotto in regione in modo importante soprattutto tra il 1998 e il 2004, per continuare comunque anche successivamente, ma in modo più bilanciato.

Il motivo potrebbe essere riconducibile alla struttura dell'occupazione femminile per settori e professioni (Cristini e Molaro, 2010). Il gap di genere si è ridotto continuamente nel periodo e ha subito un arresto e una nuova crescita proprio durante la crisi economica. Per capire come sia cambiata la struttura produttiva si deve guardare alla variazione settoriale intercorsa non solo durante la crisi, ma nel più lungo periodo (Tab. 3).

Graf. 3 – Occupazione in Italia, FVG e NE (in migliaia) – 1998-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Stat

La struttura delle attività economiche spiega molta parte dell'evoluzione occupazionale e della relativa segregazione femminile in settori che l'ISFOL definisce prettamente femminili (Centra e Cutillo, 2009: 8). Si tratta in particolare dell'industria tessile e dell'abbigliamento, dell'istruzione, sanità e assistenza sociale e degli altri servizi pubblici, sociali e personali. In regione l'industria tessile e dell'abbigliamento ha una presenza molto limitata (1,4% sul totale del comparto), mentre è molto sviluppato il settore dell'istruzione e ricerca a causa della presenza sul territorio di tre università e di molti enti ed istituzioni pubbliche di ricerca, il cui valore aggiunto è pari ai tre quarti di quello totale dei servizi. Negli ultimi venti anni il valore aggiunto della produzione è aumentato di soli 4 punti percentuali, ma occorre sottolineare come sia il risultato di una contrazione di ben 8 punti percentuali del comparto industriale e in particolar modo quello tessile che si è dimezzato, riducendo lo spazio di lavoro per le donne, e sul lato opposto di una forte crescita del settore dei servizi (+10 punti), mentre la produzione agricola ha dimostrato una sostanziale tenuta. Sono proprio tutti i comparti dei servizi con maggiore presenza femminile a veder aumentare il loro valore.

Si tratta in modo particolare del settore finanziario, assicurativo e della ricerca (+15%), ma anche di quello degli altri servizi che contiene proprio i settori femminili di cui si è accennato in precedenza, vale a dire istruzione (+5%), sanità (+19%) e attività di servizio alle famiglie (+24%). Nel corso della crisi sono stati proprio questi i settori a perdere meno valore, come si evince dall'ultima colonna della tabella 3.

Tab. 3 – Valore aggiunto per branca di attività (milioni di euro) in FVG 2015 con indicazione dei settori in crescita/riduzione rispetto al 1998³

	2008	in % sul totale	2015	in % sul totale	Rapporto 1998-2015	Rapporto 2008-2015
Totale Attività economiche	33091	100	30438	100	104	92
Agricoltura	480	1,5	553	1,8	103	115
Industria	9543	28,8	8069	26,5	92	85
industria manifatturiera (*)	7271	76,2	6112	76,1	93	84
industria tessile (*)	144	1,5	115	1,4	52	80
costruzioni	1653	17,3	1343	16,6	94	81
Servizi	23075	69,7	21810	71,7	110	95
Commercio, ristorazione e trasporti	7038	30,5	6307	28,9	101	90
Attività finanziarie, assicurative, professionali, scientifiche e tecniche	8439	36,6	8192	37,6	115	97
Altre attività di servizi	7598	32,9	7302	33,5	112	96
di cui:						
istruzione (*)	1239	16,3	1271	17,1	105	103
sanità e assistenza sociale (*)	2023	26,6	1987	26,7	119	98
attività artistiche e di intrattenimento (*)	1183	15,6	1124	15,1	127	95
attività di Famiglie e convivenze (*)	378	5,0	346	4,7	124	92

(*) I valori si riferiscono al 2014 perché il dato non è disponibile a livello regionale per il 2015

Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Istat

³ Il valore è stato calcolato ponendo pari a 100 i valori dei due anni di riferimento e considerando le variazioni rispetto al valore iniziale e quindi valori inferiori di 100 implicano decremento e superiori aumento.

Tali cambiamenti sono stati determinati inizialmente da una forte riduzione della domanda estera e in seguito anche da quella interna che ha riguardato in modo particolare il manifatturiero e le costruzioni, entrambi i settori caratterizzati da occupazione prevalentemente maschile (Banca d'Italia, 2017). A questo si aggiunge una contrazione importante delle imprese in generale e di quelle femminili in particolare, le quali dimostrano un tasso di variazione più marcato negli ultimi anni. L'andamento delle imprese attive nella nostra regione di fonte Istat mostra una continua riduzione del numero, che non trova corrispondenza nel resto del Paese e nel Nord-Est. Evidentemente il sistema di produzione si è indebolito nel corso degli ultimi 20 anni, evidenziando una diminuzione di 7.500 imprese (-6,7 punti percentuali) tra il 2008 e il 2016. L'andamento ha privilegiato l'aumento dell'incidenza delle imprese di capitali in cui le donne sono scarsamente presenti nella compagine proprietaria o manageriale. In generale, tuttavia, occorre osservare come le imprese femminili, che rappresentano una quota pari al 22,3% del totale (giugno 2017) e di poco superiori a quella italiana (21,8%), hanno registrato un contraccolpo maggiore della media delle imprese con una perdita da inizio periodo di 3mila unità (-11,8% dal 2009)⁴.

Tab. 4 – Imprese registrate nel Friuli Venezia Giulia

	Totale Imprese	Variazioni %	Imprese Femminili	Variazioni %
2008	111.882			
2009	110.201	-1,5	26.178	
2010	110.051	-0,1	26.225	0,2
2011	109.895	-0,1	26.164	-0,2
2012	109.135	-0,7	25.910	-1,0
2013	107.862	-1,2	25.611	-1,2
2014	105.831	-1,9	23.230	-9,3
2015	105.035	-0,8	21.189	-8,8
2016	104.339	-0,7	23.101	9,0
Variazione 2008-16	-7.543	-6,7	-3.077	-11,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Unioncamere, vari anni.

⁴ Occorre trattare questo dato con cautela, poiché l'algoritmo di calcolo è stato cambiato a partire dal 2017.

L'effetto sull'occupazione di tale riduzione può essere rappresentata dall'input di lavoro stimato dall'Istat⁵ in posizioni lavorative o in occupazione. Solo Trieste vede tuttavia ridursi la numerosità delle imprese dal 1995 ad oggi, nel resto della regione il differenziale è positivo. Occorre rilevare a questo proposito che il riassetto produttivo, con una maggiore presenza di imprese di medio-grandi dimensioni, ha favorito l'occupazione nell'area triestina più che altrove dopo la crisi. In questa provincia, infatti, si osserva un incremento delle posizioni lavorative a differenza del resto del territorio.

L'effetto occupazionale nei settori si può dedurre dalla tabella 5 che mette in evidenza l'andamento di genere. Il rapporto tra l'occupazione presente nei settori nel 2016 e quella nel 2008 ci permette di capire che rispetto all'andamento del valore della produzione, le perdite occupazionali sono state maggiori. I maschi hanno visto diminuire le opportunità di lavoro (-6%) più delle femmine, che nel complesso sono variate di poco (-0,2%). La struttura interna ai settori è cambiata però notevolmente. Nel settore delle costruzioni la riduzione è stata simile in percentuale per i due generi, colpendo tuttavia un numero notevole di uomini (circa 11mila che hanno perso il lavoro). È stato invece il manifatturiero ad espellere soprattutto donne (-8.716), mentre gli uomini sono calati in media di tre punti percentuali (-2.751). Queste donne hanno trovato spazio soprattutto nel settore dei servizi, in particolare quei servizi a più basso valore aggiunto, come quelli rivolti alla famiglia e al settore sanitario, in cui l'aumento è stato di ben 7 punti percentuali dall'inizio della crisi.

Ma quanto pesa l'occupazione nei diversi settori? Se consideriamo l'apporto del numero degli occupati al valore aggiunto del singolo settore, osserviamo come negli ultimi anni disponibili riportati in tabella 6, l'intensità dell'occupazione nei settori primario e secondario rimanga comunque più elevata che nel settore dei servizi, anche dopo la crisi. Quasi il 72% del valore aggiunto regionale viene però prodotto nel macrosettore dei servizi, qui il numero di lavoratori che contribuiscono al suo ottenimento è inferiore al rapporto sul totale dell'occupazione (66,7%). Una minore intensità di occupazione derivante dalla maggiore frammentazione delle imprese che operano nelle attività di servizio, in cui le donne sono maggiormente occupate rispetto a quelle industriali o agricole e ad una produttività unitaria più elevata.

⁵ L'approccio italiano alla stima dell'input di lavoro consente di calcolare le posizioni lavorative e le corrispondenti unità di lavoro, che rappresentano la trasformazione a tempo pieno delle prestazioni lavorative offerte, per diverse categorie lavorative, regolari e non regolari, individuabili integrando e confrontando fonti statistiche diverse o utilizzando metodi indiretti di stima.

Tab. 5 – L'occupazione nei settori di attività economica per genere e variazioni 2008-2016

MASCHI	2008	2016	Rapporto 2008-2016	% sul Totale
TOTALE ATTIVITÀ	300.283	280.981	94	56,3
agricoltura, silvicoltura e pesca	8.047	11.389	142	74,7
INDUSTRIA	132.769	119.132	90	79,0
manifattura	97.735	94.984	97	76,2
costruzioni	35.034	24.148	69	92,6
SERVIZI	159.467	150.460	94	45,2
commercio, alberghi e ristoranti	44.564	42.364	95	47,2
altre attività dei servizi	114.903	108.096	94	44,5
FEMMINE				
TOTALE ATTIVITÀ	218.193	217.660	100	43,7
agricoltura, silvicoltura e pesca	4.258	3.853	90	25,3
INDUSTRIA	41.496	31.576	76	21,0
manifattura	38.377	29.661	77	23,8
costruzioni	3.119	1.915	61	7,3
SERVIZI	172.438	182.23	106	54,8
commercio, alberghi e ristoranti	46.664	47.401	102	52,8
altre attività dei servizi	125.774	134.83	107	55,5
TOTALE	518.476	498.641	96	100

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I. Istat.

Tab. 6 – Differenza tra contributo all'occupazione e alla produzione per macrosettori di attività

	Occupazione 2016		Valore Aggiunto 2015	
	Numero	% sul Totale	% sul Totale	Diff. Intensità(*)
TOTALE ATTIVITÀ	498.641	100	100	
agricoltura, silvicoltura e pesca	15.242	3,1	1,8	1,2
INDUSTRIA	150.709	30,2	26,5	3,7
manifattura	124.645	25,0	20,1	4,9
costruzioni	26.064	5,2	4,4	0,8
SERVIZI	332.690	66,7	71,7	-4,9
commercio, alberghi e ristoranti	89.765	18,0	20,7	-2,7
altre attività dei servizi	242.925	48,7	50,9	-2,2

(*) Si tratta della differenza nel contributo relativo per lo stesso settore. Un valore positivo indica una maggiore intensità di lavoro. – Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL e Contabilità territoriale in I. Istat.

In questi settori non è solo il numero di occupati ad essere più contenuto, ma sono anche la durata contrattuale e l'orario di lavoro ad essere più brevi, come osserveremo in seguito. L'osservatorio amministrativo INPS sulle retribuzioni ci permette di avere informazioni sui lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS. Utilizzando la definizione di disparità uomo-donna come riportata in Busiol (2015), consideriamo settori tipicamente femminili, quelli nei quali il tasso di disparità uomo-donna superi almeno del 25 per cento la disparità media annua totale. Nel 2015 tale valore era pari a 9,1% per il Friuli Venezia Giulia, quindi la soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media annua è pari all'11,4%. Come si evince dalla tabella 7 i settori che presentano tassi di disparità uomo-donna nell'occupazione sono numerosi, tuttavia è principalmente il settore manifatturiero e delle costruzioni ad assumere maggiormente maschi, con le eccezioni dell'industria tessile, in particolare quella dell'abbigliamento, dell'alimentare e di quella farmaceutica, dove le donne sono la maggioranza. Al contrario, il settore dei servizi dà lavoro proporzionalmente di più alle donne, ma a livello aggregato non si rileva un tasso di disparità rilevante. Le differenze sostanziali di genere sono concentrate anche in alcuni settori del terziario, quali il commercio al dettaglio, alloggi e ristorazione, contabilità, istruzione, sanità e servizi alle persone.

Tab. 7 – Occupati alle dipendenze nelle imprese della regione, settore, genere e tasso di disparità. Anno 2015

	maschi	femmine	totale	% F	%M	Diff.	Tasso di Disparità
Totale	145645	100891	246900	40,9	59,0	18,1	11,3
Attività manifatturiere	70010	23936	93947	25,5	74,5	49,0	30,7
Industrie tessili	247	291	538	54,1	45,9	-8,1	-5,1
Costruzioni	13203	1880	15083	12,5	87,5	75,1	46,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	15599	15455	31053	49,8	50,2	0,5	0,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	5914	9347	15260	61,2	38,8	-22,5	-14,1
Attività finanziarie e assicurative	7747	7472	15219	49,1	50,9	1,8	1,1
Attività professionali, scientifiche e tecniche	2580	5653	8233	68,7	31,3	-37,3	-23,3
Istruzione	362	922	1283	71,8	28,2	-43,6	-27,3
Sanità e assistenza sociale	2013	11745	13758	85,4	14,6	-70,7	-44,2
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	759	664	1424	46,7	53,3	6,7	4,2
Altre attività di servizi per la persona	730	2853	3582	79,6	20,4	-59,3	-37,0

Fonte: nostre elaborazioni su Imprese di I.Istat

Si tratta effettivamente dei settori che offrono alle donne un livello retributivo più basso? Una risposta possibile si può ottenere dagli archivi amministrativi delle denunce retributive mensili (Emens) dell'INPS, che riporta informazioni sui lavoratori dipendenti privati non agricoli. L'unico differenziale a favore delle donne è quello del settore estrattivo che accoglie un numero molto limitato di donne, probabilmente nelle funzioni amministrative. Il gap retributivo a favore del genere maschile diventa ancora maggiore se si guarda al valore retributivo medio nei settori femminili individuati in precedenza, rispetto alla retribuzione media di tutto il lavoro dipendente, che conferma la particolare condizione di svantaggio femminile, non solo nei numeri dell'occupazione, ma anche nelle remunerazioni per il lavoro svolto. Se in media le retribuzioni sono inferiori di 9.350 euro (pari al 41% in meno) per le donne, nei settori assicurativo-finanziario, in quello dell'energia e immobiliare, raggiungono il loro minimo in quelli dell'istruzione, della ristorazione e delle costruzioni.

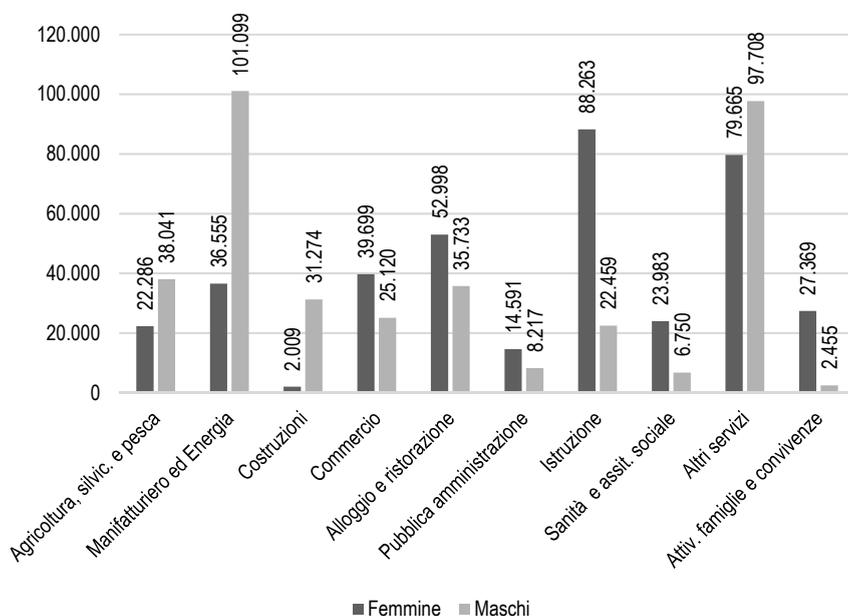
Tab. 8 – Retribuzioni medie annue in euro nei settori economici – 2016

	M	F	Totale	Differenziale
				V.A.
Estrazione di minerali da cave e miniere	26552	30672	27046	-4120
Attività manifatturiere	29996	22084	27979	7911
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	42561	32180	41578	10380
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	34728	27926	33196	6801
Costruzioni	21037	19090	20810	1947
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	24557	17719	20716	6839
Trasporto e magazzinaggio	28555	25403	27855	3152
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	12256	10615	11198	1641
Servizi di informazione e comunicazione	33179	23453	29001	9726
Attività finanziarie e assicurative	55634	35095	45599	20539
Attività immobiliari	28849	17818	21278	11031
Attività professionali, scientifiche e tecniche	29297	19434	22452	9864
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	14420	11180	12691	3239
Istruzione	14886	13635	13968	1251
Sanità e assistenza sociale	19784	14812	15702	4972
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	20987	12061	16702	8926
Altre attività di servizi	23966	14332	17720	9634
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	17373	11685	14327	5688
TOTALE	26777	17426	22704	9351

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS – Archivio Emens

Come si è visto dall'andamento generale, tra il 2013 e il 2016 la variazione dell'occupazione femminile è stata piuttosto negativa e questo si evince anche dai flussi delle assunzioni. La riduzione maggiore viene rilevata nei settori ad elevata occupazione femminile del pubblico impiego (-9,6%), istruzione e sanità (-17,4%) mentre negli altri settori l'aumento negli ingressi al lavoro ha compensato questa riduzione. Al contrario i maschi vedono flussi aumentativi su tutto il periodo e per tutti i settori ad eccezione del pubblico impiego con un incremento complessivo di oltre 15 punti percentuali. I flussi in ingresso non evidenziano comunque un trend di rottura rispetto al passato. Sull'intero periodo 2013-16 le assunzioni per le donne avvengono nel settore dei servizi e in particolar modo in quello dell'istruzione, della sanità e della attività di servizio alle famiglie; per gli uomini i flussi più rilevanti e prevalenti si registrano nel settore agricolo, in quello manifatturiero e delle costruzioni (Graf. 4).

Graf. 4 – Flussi delle assunzioni nel mercato del lavoro regionale: settore economico e genere 2013-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati Ergon@t

3.2. Le caratteristiche dell'occupazione

Un riassetto così importante della struttura economica della regione ha influito, insieme alla crisi, nel ridisegnare anche le caratteristiche dell'occupazione che negli ultimi dieci anni hanno visto ridursi non solo la compagine dei giovani e delle giovani sul totale a favore dei più anziani, ma anche un incremento costante e duraturo dell'occupazione femminile. La tabella 8 evidenzia come i tassi di occupazione giovanili si siano quasi dimezzati per i maschi (dal 38,2% del 2008 al 21,4% del 2016), soprattutto per la classe d'età più giovane 15-24 anni. Questo non è un segnale da interpretarsi in modo negativo, poiché è riconducibile ad una maggiore partecipazione all'istruzione secondaria superiore e universitaria. Tale valore è ora in linea con quello femminile che appare piuttosto costante nel periodo e pari al 18,7% nel 2016 (tabella 9). La diversa struttura occupazionale ha conseguentemente ridotto il gap di genere a pochi punti percentuali (2,7% nel 2016) in linea con quanto accade negli altri paesi europei e in progressiva riduzione anche per le giovani tra i 25 e i 29 anni, in buona parte in possesso di un titolo di studio di terzo livello. Esse faticano ad entrare nel mercato del lavoro, infatti il tasso di occupazione per la fascia d'età considerata è pari solo al 31% nel 2016 e sale al 60,7% se appartenenti alla classe d'età 25-34, quando il percorso formativo è quasi sicuramente completato per tutte (i giovani maschi della stessa età sono occupati quasi all'80%). Il gap occupazionale tra generi rimane più elevato per le classi d'età successive e in lieve aumento in quelle centrali tra i 25 e i 44 anni.

Le riforme avvenute nel sistema della formazione e in quello pensionistico hanno contribuito in modo decisivo e forse in modo ancora maggiore rispetto agli effetti della crisi economica, a cambiare la struttura del lavoro femminile e i rapporti di genere.

Sono proprio le donne che rimangono sul mercato del lavoro dopo il compimento dei 45 anni a contribuire in modo importante alla contrazione dei differenziali occupazionali tra maschi e femmine. Se i maschi più anziani (di 55-64 anni) rimangono più a lungo al lavoro (+20,2% tra il 2008 e il 2016), lo fanno ad un tasso più contenuto di quanto avvenga tra le donne (+26% nello stesso periodo), mentre nella classe immediatamente più giovane di 45-54 anni ad una riduzione dell'occupazione maschile (-2,2%) si contrappone un aumento dei tassi di occupazione femminili dal 69% al 72,8% nello stesso periodo.

Tab. 9 – Tassi di occupazione per classi d'età in FVG

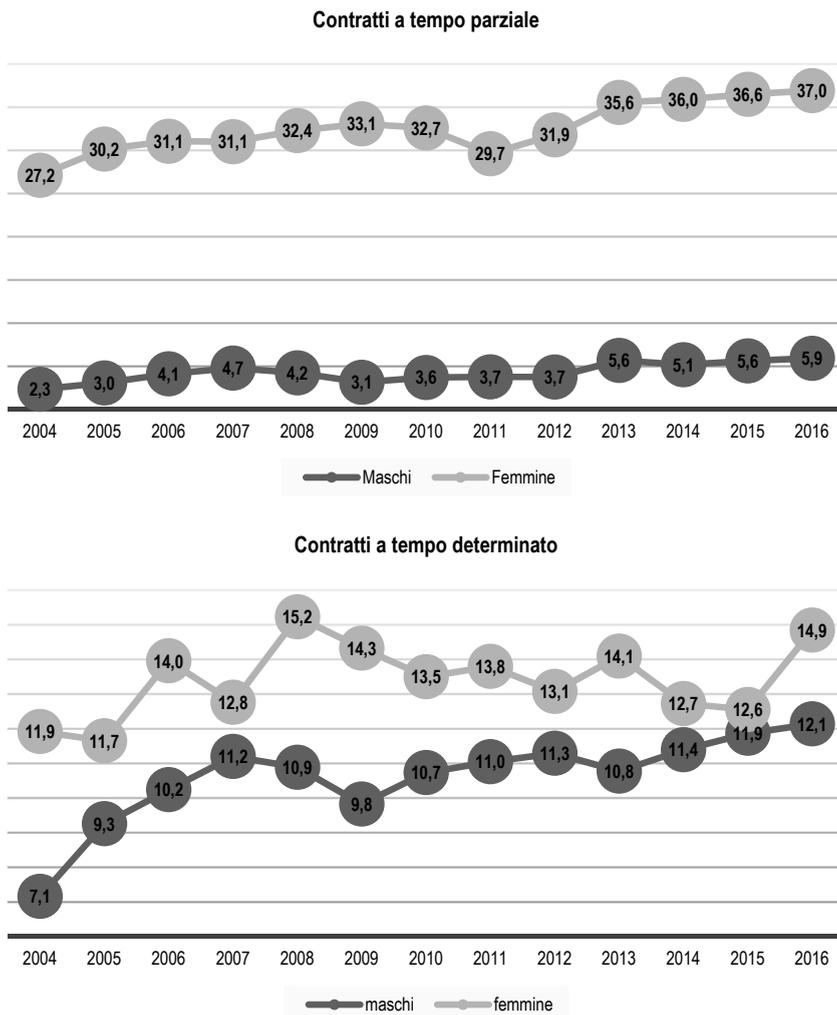
maschi	2008	2012	2016	Var. 08-16	Var. 12-16
15-24 anni	38,2	20,6	21,4	-16,8	0,8
15-29 anni	54,8	39,9	39,3	-15,5	-0,6
25-34 anni	87,5	84,0	79,5	-8,0	-4,5
35-44 anni	96,4	92,0	90,1	-6,3	-2,0
45-54 anni	91,8	88,4	89,6	-2,2	1,2
55-64 anni	39,3	47,2	59,5	20,2	12,3
15-64 anni	74,7	71,1	72,3	-2,4	1,2
femmine					
15-24 anni	21,0	17,0	18,7	-2,3	1,7
15-29 anni	38,8	34,0	31,0	-7,8	-3,0
25-34 anni	73,1	64,2	60,7	-12,4	-3,5
35-44 anni	78,1	76,0	69,2	-8,9	-6,8
45-54 anni	69,0	72,0	72,8	3,8	0,9
55-64 anni	19,7	33,1	45,7	26,0	12,7
15-64 anni	55,5	56,2	57,0	1,5	0,8
Differenziale di Genere					
15-24 anni	17,2	3,7	2,7	-14,5	-1,0
15-29 anni	16,0	6,0	8,3	-7,7	2,3
25-34 anni	14,4	19,8	18,8	4,4	-1,0
35-44 anni	18,2	16,0	20,8	2,6	4,8
45-54 anni	22,7	16,4	16,8	-6,0	0,4
55-64 anni	19,6	14,1	13,8	-5,8	-0,3
15-64 anni	19,2	14,9	15,3	-3,9	0,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Istat

La diversa struttura dell'andamento occupazionale tra generi è evidente anche nella tipologia contrattuale e in quella relativa all'orario di lavoro. Le differenze più marcate, come è sempre accaduto negli ultimi decenni, si riscontrano nei contratti a tempo parziale. Se, però, la prima fase della recente crisi tra il 2008 e il 2011 aveva visto oscillare intorno al 30% la quota di donne che prestavano lavoro con orario settimanale ridotto, dal 2012 l'aumento è stato continuo (dal 29,7% al 37% del totale). Per le donne il divario è di sette volte maggiore rispetto agli uomini, anche se accompagnato da un

incremento anche per questi ultimi di oltre due punti percentuali dai livelli pre-crisi (5,9% nel 2016 contro una media di 3,7 punti percentuali tra il 2004 e il 2008). Un quadro che induce a ritenere che si tratti di orari lavorativi involontari, come sottolineato anche da numerosi autori (Cristini e Molaro, 2015; Marocco, 2016; Alleva, 2017).

Graf. 5 – Quota di contratti a tempo parziale e determinato per genere. Anni 2004-16



Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Istat

Il tempo determinato presenta un andamento più simile per lavoratori e lavoratrici, anche se sono le donne a sottoscrivere contratti a termine in quota maggiore. Se si osserva il periodo più lungo, però, anche questo aspetto tende verso una maggiore uguaglianza di genere. L'aumento del ricorso ai contratti a tempo determinato sul totale per i maschi è avvenuto tra il 2004 e il 2007 per 4 punti percentuali (da 7,1 a 11,2%) ed è poi oscillato intorno all'11% nel periodo successivo. Tra il 2012 e il 2016 l'incremento è stato di 1,3 punti per gli uomini, mentre per le donne si è ridotto di 0,4 punti, ma rimane più elevato (14,9%) a causa di un livello medio strutturalmente più alto, che tra il 2004 e il 2012 ammontava a 13,4 punti percentuali (Tab. 10).

Tab. 10 – Contratti a tempo determinato e a tempo parziale. Confronto tra aree 2008,2012 e 2016

	Contratti a tempo determinato					Contratti a tempo parziale				
	2008	2012	2016	var 08-12	var 12-16	2008	2012	2016	var 08-12	var 12-16
Maschi										
FVG	10,9	11,3	12,1	0,4	1,3	4,6	6,7	8,6	4,0	1,9
NE	10,0	12,6	13,5	2,6	3,5	3,6	5,1	5,8	2,2	0,7
Italia	11,5	12,9	13,5	1,4	2,0	4,2	3,7	5,9	1,7	2,2
Femmine										
FVG	15,2	13,1	14,9	-2,2	-0,4	28,1	31,7	34,0	6,0	2,3
NE	15,0	14,3	16,0	-0,7	1,0	30,8	33,0	35,9	5,1	2,9
Italia	15,6	14,8	14,6	-0,7	-0,9	32,4	31,9	37,0	4,7	5,2
Differenziale di genere										
FVG	-4,4	-1,8	-2,7	2,6	1,6	-23,5	-25,0	-25,4	-1,9	-0,4
NE	-5,0	-1,7	-2,5	3,3	2,5	-27,1	-27,9	-30,1	-2,9	-2,2
Italia	-4,0	-1,9	-1,1	2,1	2,9	-28,2	-28,2	-31,1	-3,0	-3,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Istat

L'accorciamento dei tempi di lavoro avviene su tutto il periodo e alimenta l'occupazione femminile in modo particolare.

Siccome il livello dell'occupazione femminile è rimasto pressoché invariato nel periodo 2008-16, lo stock di occupazione nel 2016 è il risultato di un aumento di contratti a termine e di una ulteriore aumento dei contratti part-time con una riduzione complessiva del valore del lavoro nel periodo considerato. Tale andamento è in linea con l'area di riferimento e più in generale con quello nazionale (Tab. 9). In questo contesto giocano un ruolo di

rilievo le occupazioni a prevalenza femminile definite dai ricercatori dell'ISFOL Centra e Cutillo (2009:8) “lavori tipicamente femminili” e che riguardano in maniera particolare le professioni di impiegato, commerciante o addetto ai servizi e professioni non qualificate e tutte quelle del settore pubblico. Tale dettaglio è disponibile sia per i dati di stock rilevati dall'INPS e riportati nella tabella 11 che per quelli di flusso che vedremo in seguito. In particolare è evidente la riduzione nell'ultimo triennio dei contratti di apprendistato, soprattutto per le giovani ragazze di quasi 15 punti percentuali, in linea con quanto si è osservato per l'occupazione più in generale.

Una nota positiva in favore dell'incrinatura del soffitto di cristallo sono i dati sulle posizioni di vertice che vedono aumentare la quota femminile di un 6% pari a 120 posizioni tra i quadri con qualche posizione in più anche tra i dirigenti (+1,5%) tra il 2013 e il 2016, quando la quota maschile si è invece contratta (-83 unità o -4,7%). Occorre però osservare che il cambiamento della struttura non è ancora evidente e che la qualifica più diffusa tra le donne rimane quella impiegatizia, sia rispetto all'insieme delle occupate (54%) che del totale delle posizioni impiegatizie (58,6% nel 2016), mentre tra i quadri solo un quarto è donna e la dirigenza è essenzialmente una questione maschile (il 13,8% è donna nel 2016).

Tab. 11 – Lavoratori dipendenti per qualifica professionale in FVG 2013 e 2016

	2013			2016			Variaz. 13-16	
	Maschi	Femmine	%F	Maschi	Femmine	%F	Maschi	Femmine
Apprendisti	5.489	5.014	47,7	5.008	4.268	46,0	-8,8	-14,9
Operai	115.393	58.395	33,6	117.175	60.273	34,0	1,5	3,2
Impiegati	50.171	71.368	58,7	52.006	73.590	58,6	3,7	3,1
Quadri	6.148	1.985	24,4	6.292	2.105	25,1	2,3	6,0
Dirigenti	1.757	265	13,1	1.674	269	13,8	-4,7	1,5
Altre Qualifiche	237	161	40,5	211	268	55,9	-11,0	66,5
Totale	173.706	132.174	43,2	177.358	136.505	43,5	2,1	3,3

Fonte: nostre elaborazioni su INPS – Archivio Emens

I registri dell'INPS mettono a disposizione anche i dati sulle retribuzioni per qualifica dei dipendenti del settore privato. Nel 2016 in Friuli Venezia Giulia gli occupati alle dipendenze ammontano a 313.863 e sulla base dei dati di contribuzione vengono determinati i compensi medi annui per qualifica. Il gap salariale permane elevato tra maschi e femmine, come già messo in evidenza nella sezione sull'occupazione settoriale, anche se si può

osservare un minor divario per le posizioni apicali rispetto a quelle manuali. Nella tabella 12 sono riportate le retribuzioni giornaliere nel 2016 per donne e uomini e il differenziale di genere è immediatamente rilevabile e di ammontare piuttosto consistente, pari in media al 36,1%. Questo gap è piuttosto pesante se confrontato con quello rilevato in media annua e nazionale sui salari che è pari a circa il 10%. Il differenziale sconta gli effetti dell'elevato uso del part-time, come già evidenziato, dell'impiego di una quota elevata di contratti a termine, oltre che della minore anzianità lavorativa. Come si evince dalla tabella, infatti sono le qualifiche operaie e di apprendistato a risultare meno retribuite rispetto a quelle maschili, mentre nel profilo dirigenziale la differenza è limitata al 15%.

Tab. 12 – Retribuzione giornaliera per genere e qualifica professionale nel 2016

	Maschi	Femmine	TOTALE	Gap di genere	
				Euro	in %
Apprendisti	83	55	74	28	38,4
Operai	115	77	93	39	41,4
Impiegati	209	174	201	35	17,5
Quadri	462	374	451	88	19,5
Dirigenti	60	52	56	8	15,1
Altre Qualifiche	227	127	189	100	52,8
Totale	101	70	88	32	36,1

Fonte: nostre elaborazioni su dati Inps

Sul differenziale retributivo agiscono anche il possesso di titoli di studio piuttosto limitati e i percorsi frammentati di carriera determinati da periodi di maternità o di carichi familiari. La differenza di genere nei tassi di occupazione è, infatti, più marcata nei profili di studio più bassi (24% nel 2016), che sono via via decrescenti con l'aumentare dei livelli di istruzione (12,7% è il gap tra le laureate). Il divario di genere si è comunque ridotto nel periodo 2008-2016 per le lavoratrici con limitati livelli di istruzione (elementare o media) anche a causa del maggior peso sul totale dei lavoratori e lavoratrici che permangono più a lungo nel mercato del lavoro e che, a causa dell'età risultano meno istruiti (Tab. 13). Al contrario tra il 2012 e il 2016, coloro che possiedono titoli di studio più elevati presentano un gap di genere in continuo aumento, a causa delle minori opportunità di lavoro offerte alle donne.

Tab. 13 – Titolo di studio e tassi di occupazione per genere. 2008, 2012 e 2016

Maschi	2008	2012	2016	var 08-12	var12-16
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	43,7	44,5	45,1	1,4	0,6
licenza di scuola media	67,9	60,4	57,7	-10,2	-2,7
diploma	82,5	78,0	79,9	-2,6	1,9
laurea e post-laurea	85,9	84,9	86,3	0,4	1,4
Totale	74,7	71,1	72,3	-2,4	1,2
Femmine					
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	14,6	21,6	21,1	6,4	-0,5
licenza di scuola media	41,5	40,3	42,1	0,6	1,8
diploma	69,1	66,4	63,6	-5,6	-2,8
laurea e post-laurea	75,6	74,9	73,6	-2,0	-1,3
Totale	55,5	56,2	57,0	1,5	0,8
Gender Gap					
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	29,0	22,9	24,0	-5,0	1,1
licenza di scuola media	26,4	20,1	15,6	-10,8	-4,5
diploma	13,3	11,6	16,3	3,0	4,7
laurea e post-laurea	10,3	10,0	12,7	2,4	2,8
Totale	19,2	14,9	15,3	-3,9	0,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Istat.

3.3. I flussi di lavoro e la dimensione d'impresa

Un aspetto importante per capire come all'uscita dalla crisi il mercato del lavoro regionale si stia trasformando, è quello di verificare se le strategie di assunzione delle imprese siano cambiate. Sarebbe interessante comprendere se la dimensione d'impresa conti nel determinare l'assunzione prevalente di giovani istruiti o quella di una quota femminile maggiore, anche per qualifiche più elevate.

I dati dell'archivio Ergonet dell'Osservatorio regionale del lavoro possono aiutarci a comprendere alcune caratteristiche fondamentali legate anche alla dimensione d'impresa. Per riuscire a proporre questa lettura abbiamo considerato solo il campione di lavoratori per cui si dispone anche del dato sulla dimensione d'impresa che proviene dall'integrazione del dataset Aida del Buro van Dijk con quello sulle comunicazioni obbligatorie e con l'archivio dei

laureati delle due università generaliste regionali di Udine e Trieste. La dimensione media aziendale considerata è quella dell'anno 2015 e il flusso di lavoratori è stato registrato dall'Osservatorio regionale del lavoro presso l'Agenzia del lavoro tra il 2013 e il 2016. La tabella 14 riporta il confronto tra le imprese rilevate dall'ISTAT⁶ per il 2015 e quelle presenti nel campione Ergonet che ci permettono di dare conto delle differenze rispetto al nostro campione. Si tratta di un totale di 8.293 imprese pari al 10% delle imprese rilevate dall'ISTAT e al 17% di quelle che hanno attivato assunzioni nel periodo e presenti nell'archivio Ergonet, che sono state invece 47.881 (il 58% circa di quelle rilevate dall'ISTAT). Il campione considerato ha una quota più ridotta di imprese tra 0 e 9 addetti (73% contro il 94,6% registrate dall'ISTAT), ma le imprese presenti in Ergonet esibiscono almeno un dipendente a differenza del dato ISTAT che considera anche quelle senza dipendenti.

Si può comunque ragionevolmente pensare che nel periodo considerato siano state le imprese proporzionalmente di maggiori dimensioni ad assumere di più e che giustificano anche il divario da noi rilevato rispetto al dato più ampio dell'ISTAT, perché meno esposte alle alterne vicende della crisi economica.

Tab. 14 – Numero imprese in Friuli Venezia Giulia e imprese che assumono dipendenti. 2013-2016

	Istat 2015		Campione Ergonet 2013-16 (*)	
	V.A.	%	V.A.	%
0-9	78.293	94,6	6.053	73,0
10-49	3.850	4,7	1.821	22,0
50-249	484	0,6	342	4,1
250 e più	93	0,1	77	0,9
Totale	82.720	100,0	8.293	100,0

(*) Il numero totale di imprese che hanno assunto sono state 47.881

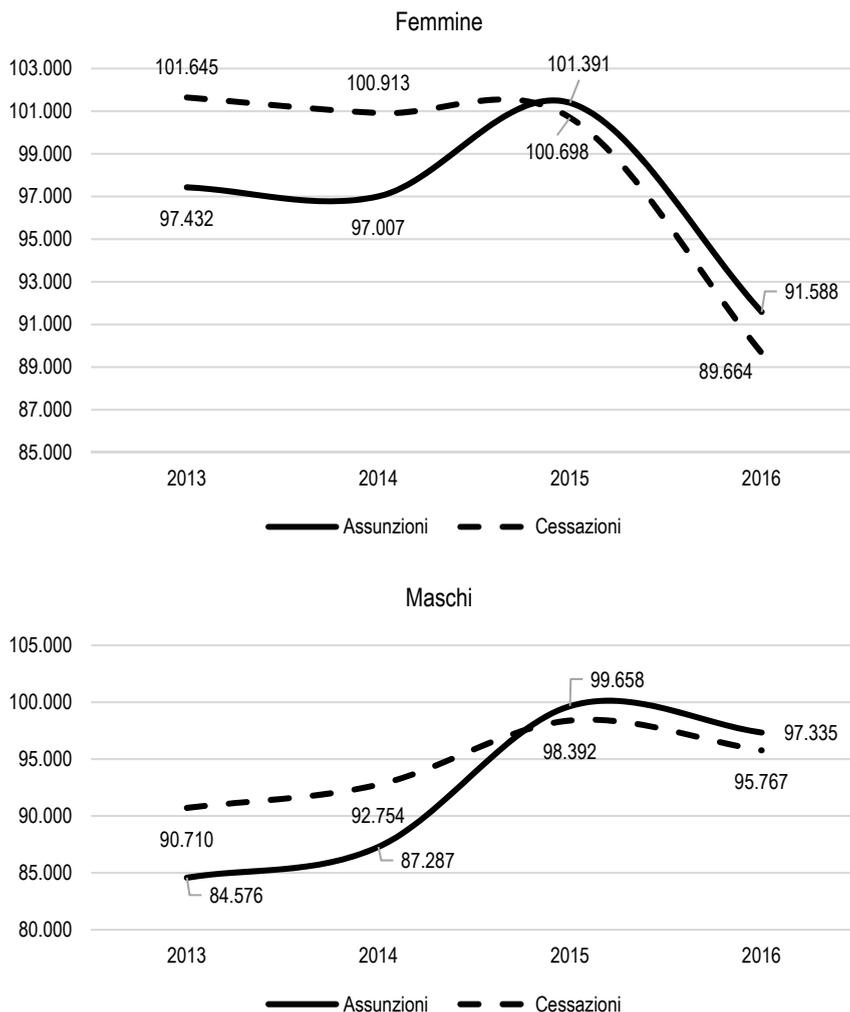
Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Istat e Ergonet

Il numero di nuovi contratti avviati nel periodo 2013-2016 ha visto coinvolti oltre 156 mila lavoratori di cui il 49% circa donne. Il grafico riporta il dettaglio dei contratti avviati dalle imprese della regione e di quelli cessati. Per la prima volta nel 2015 il numero delle donne assunte è stato superiore a

⁶ L'archivio Aida contiene un sottoinsieme di quello ISTAT e consta di 74mila bilanci delle imprese, di cui il 59% riporta anche il dato medio dei dipendenti nell'anno 2015.

quello delle lavoratrici che hanno visto cessare il proprio contratto, così come per gli uomini, anche se per questi ultimi è aumentato notevolmente il numero delle proroghe contrattuali, accompagnato da una lieve flessione delle trasformazioni che sono avvenute nell'80% dei casi per l'avvio di contratti a tempo indeterminato.

Graf. 6 – Assunzioni, cessazioni e variazioni contrattuali 2013-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati Ergonet

Nel campione considerato il totale delle assunzioni rilevate scende a 49.800 e la proporzione delle donne è pari al 38,4%⁷ delle assunzioni, trasformazioni contrattuali o proroghe del rapporto di lavoro. La quota di assunzioni nelle imprese di medio-grandi dimensioni con oltre 50 addetti è pari al 41,1% del totale, pur riguardando solo il 5% delle imprese nel campione.

Se guardiamo, poi, alla tipologia contrattuale con cui si avviano i rapporti di lavoro o si trattengono presso l'impresa i lavoratori, ci accorgiamo che i contratti che prevedono formazione al loro interno, favoriscono l'assunzione di donne giovani più che di maschi e questo avviene maggiormente nelle imprese di più ridotte dimensioni. Per quanto riguarda i maschi, essi vengono occupati maggiormente con contratto di somministrazione da imprese di dimensioni più ampie (Tab.15). Occorre osservare che è proprio il contratto di somministrazione ad aumentare negli ultimi quattro anni a livello generale per le donne dal 20% del 2013 al 28% del 2016 sul totale delle comunicazioni obbligatorie, mentre per i maschi l'incremento è stato lievemente più limitato nel periodo, dal 30% al 35,8%. Nel campione osservato e per l'insieme degli anni considerati la quota di questi contratti supera addirittura il 50% per le imprese con oltre 50 addetti sia per maschi che per le femmine e sta diventando la modalità più diffusa di assunzione dopo il contratto a tempo determinato. Quest'ultimo contratto è maggiormente diffuso, invece, nelle imprese di dimensione più ridotta sotto i 50 dipendenti e in modo particolare viene preferito nell'assunzione delle donne. Questa frammentazione contrattuale ha comportato nel periodo la sottoscrizione in media di 5 o 6 contratti di lavoro, sia per i maschi che per le femmine.

Tab. 15 – Tipologia contrattuale per genere e dimensione aziendale. Anni 2013-2016.

	0-9		10-49		50-249		250 e più		Totale	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
apprendistato e formazione e lavoro	5,3	3,8	3,3	2,0	0,7	0,8	0,8	1,7	2,6	2,0
determinato	56,4	53,5	41,8	38,0	30,7	32,3	27,6	22,0	39,8	37,4
indeterminato	16,3	17,4	13,6	12,3	10,0	11,3	12,7	14,0	13,2	13,4
parasubordinato	6,5	3,3	1,5	1,3	2,2	1,7	0,7	0,9	2,8	1,7
somministrato	7,7	17,2	35,0	42,4	53,6	52,3	56,9	60,0	37,2	42,3
intermittente	5,0	3,3	2,9	2,8	1,6	0,9	0,5	0,5	2,6	2,1
tirocinio	2,2	1,6	1,8	1,2	1,2	0,7	0,9	1,0	1,6	1,2
lav. domestico	0,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Numero assunzioni, trasformazioni o proroghe	26.084	35.508	32.167	70.646	25.713	41.059	21.409	26.472	105.373	173.685

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ergonet e Aida Buro van Dijk

⁷ 9,4 punti percentuali in meno di quelle contenute nell'archivio Ergonet.

Per quanto riguarda la distribuzione delle professioni per genere non appaiono cambiamenti di rilievo nell'atteggiamento degli imprenditori rispetto a quanto già rilevato in passato (Centra e Cutillo, 2009). Nelle posizioni manageriali vengono assunti prevalentemente maschi, mentre più equilibrata è la situazione per le professioni intellettuali e scientifiche con una quota di assunzioni lievemente più elevata di donne sugli uomini (+0,8%), soprattutto nelle imprese con oltre 250 addetti. Le professioni tecniche sono valorizzate maggiormente nelle imprese più grandi con quote molto simili per donne e uomini. Al contrario, la segregazione di genere è più evidente nelle professioni di più basso profilo con le donne impiegate nelle imprese di più piccole dimensioni in professioni esecutive d'ufficio e nelle attività commerciali di imprese piccole o piccolissime (Tab. 16). Le qualifiche di operaio specializzato, agricoltore o di dipendente nelle professioni non qualificate sono ricoperte prevalentemente da uomini, soprattutto nelle imprese più piccole.

Tab. 16 – Assunzioni, trasformazioni e proroghe contrattuali per dimensione, genere e professione. 2013-16

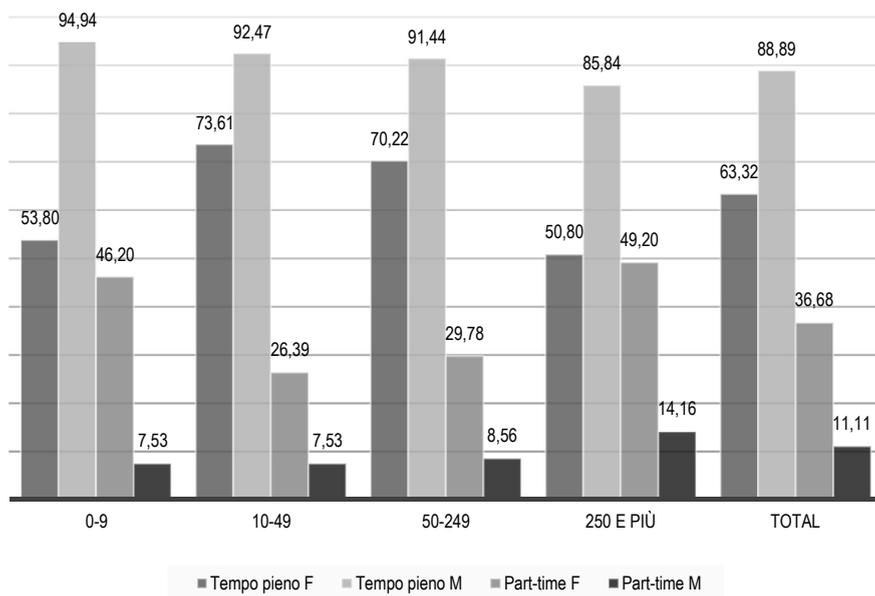
Dimensione Impresa	Femmine					Maschi				
	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale
Imprenditori e alta dirigenza	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,4	0,2	0,4	0,4	0,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,1	2,3	3,5	5,4	3,4	2,6	1,5	2,8	5,0	2,6
Professioni tecniche	5,4	9,1	8,1	11,7	8,5	5,2	7,5	8,1	13,3	8,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	14,0	16,3	10,0	10,2	13,0	4,5	3,8	5,2	5,9	4,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	46,8	22,6	15,6	13,9	25,1	20,7	9,9	7,5	4,6	10,7
Operai specializzati e agricoltori	6,7	8,3	14,2	11,4	10,0	30,0	28,4	31,4	20,2	28,1
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	2,1	21,5	25,2	20,2	17,3	7,4	14,3	24,1	33,2	18,1
Professioni non qualificate	21,6	19,6	23,2	27,0	22,5	29,3	34,4	20,5	17,4	27,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ergonet e Aida Buro van Dijk

Negli ultimi quattro anni è continuato ad aumentare l'orario ridotto che si è distribuito in modo disuguale tra maschi e femmine, infatti, sono soprattutto queste ultime ad essere assunte con contratti part-time e com'è evidente dal grafico 7, questo avviene nelle imprese più piccole per le donne oppure

in quelle di più grandi dimensioni, dove il part-time ha riguardato quasi la metà dei nuovi contratti per le donne e il 14,2% dei i maschi.

Graf. 7 – Orario di lavoro dei nuovi contratti. Anni 2013-2015.



Fonte: nostre elaborazioni su dati Ergonet e Aida Buro van Dijk

Un ultimo aspetto approfondisce l’impiego dei lavoratori per titolo di studio nelle imprese. Si può presumere che esso sia legato anche al livello tecnologico delle imprese, ai posti di lavoro che le persone andranno a ricoprire e all’età media dei lavoratori. I nuovi assunti hanno un’età inferiore ai 45 anni per oltre il 72%, ma il livello d’istruzione sembra essere piuttosto limitato soprattutto per i maschi. Il 44,5% delle persone assunte non possiede un titolo di studio superiore e la dimensione d’impresa non incide in modo evidente: il divario tra le imprese con meno di 10 addetti e quelle con oltre 250 addetti è di soli 4 punti percentuali. Le donne appaiono comunque più istruite degli uomini. La quota di diplomate e laureate è del 50,6% a differenza di un mero 40% raggiunto dai maschi. La discrepanza sostanziale sta nella quota di laureate, che viene assorbita in quota doppia rispetto ai maschi nelle imprese fino a 250 addetti e che raggiungono nelle imprese con più di 250 addetti il livello massimo del 17% del totale contro il 12,7% dei maschi (tabella 17). Tale risultato è una diretta conseguenza della maggior quota di laureate sulla popolazione femminile.

Tab. 17 – Titolo di studio, genere e dimensione d'azienda nei nuovi contratti di lavoro. Anni 2013-2016

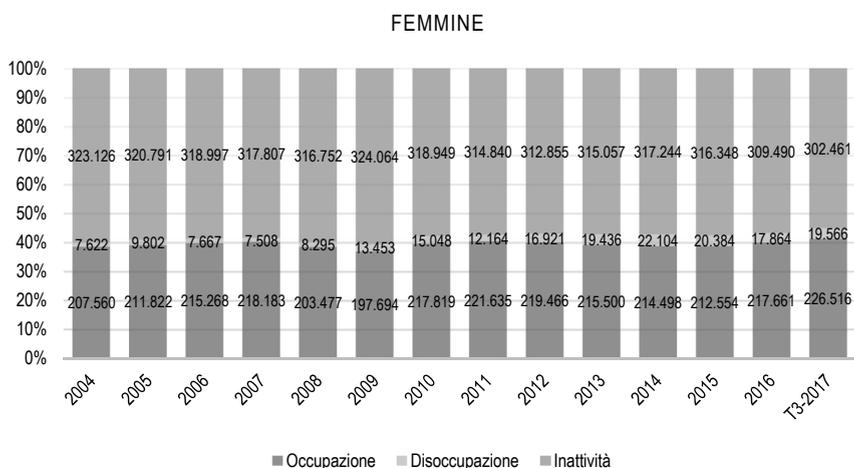
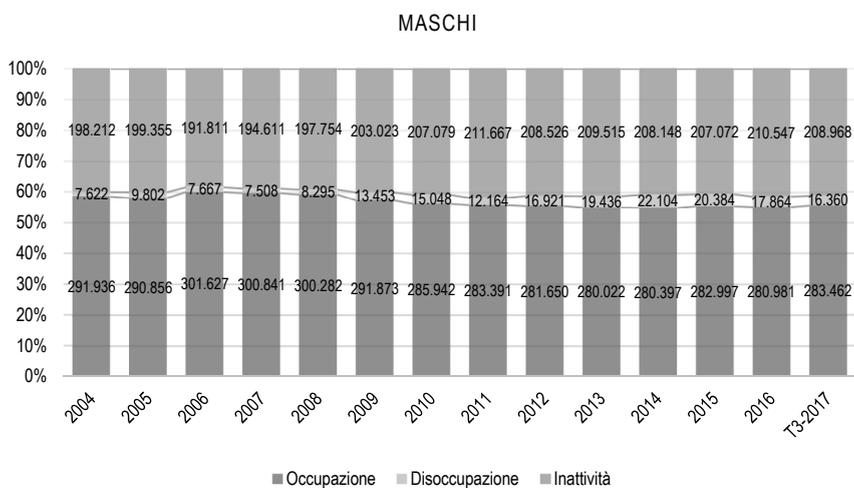
Femmine	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale
Licenza elementare o media	46,5	45,1	43,3	42,4	44,5
Diploma Professionale	4,6	4,2	4,8	6,3	4,9
Maturità Secondaria superiore	39,1	38,6	36,8	34,2	37,4
Laurea/Altro Titolo Universitario	9,7	12,1	15,1	17,0	13,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Maschi					
Licenza elementare o media	58,2	55,8	50,9	45,7	53,4
Diploma Professionale	5,3	6,3	6,5	9,3	6,6
Maturità Secondaria superiore	31,4	31,3	34,9	32,4	32,4
Laurea/Altro Titolo Universitario	5,0	6,6	7,7	12,7	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ergonet e Aida Buro van Dijk

3.4. Disoccupazione e non lavoro: un bacino in contrazione?

La forza lavoro potenziale che non viene impiegata nella produzione e nelle attività di servizio per il mercato ha in Italia una dimensione molto più elevata nella sua componente femminile rispetto al resto dei paesi europei. Tale misura comprende sia le persone inattive che quelle disoccupate e una sua costante contrazione comporterebbe un cambiamento strutturale molto importante sul cammino delle pari opportunità nel lavoro. Il grafico mette in evidenza come negli ultimi 14 anni vi sia stato un cambiamento strutturale importante nella partecipazione femminile al lavoro. Se la disoccupazione con la crisi è più che raddoppiata per le donne (+137%), questo è avvenuto anche per gli uomini, seppure in misura minore (+97%). Occorre rilevare come sia invece l'aumento dell'occupazione (+9,1%) e la contrazione dell'inattività (-6,4%) la vera novità tra il 2004 e il terzo trimestre del 2017.

Graf. 8 – Popolazione di 15-64 anni per tipo di occupazione e genere. Anni 2004-2017.T3

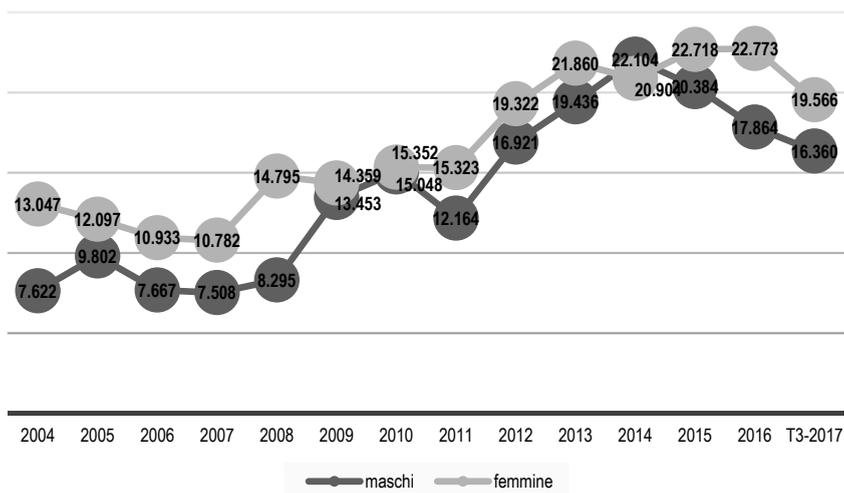


Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Istat

Una contrazione di oltre 20mila donne inattive determinata soprattutto dalla maggiore partecipazione al lavoro delle più anziane, costrette a rimanere al lavoro dalle riforme previdenziali. Tra le inattive, coloro che sono disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione sono parecchie le più giovani tra i 15 e i 34 anni, in deciso aumento con la crisi. Questo tipo di inattività può essere considerata come un indice supplementare della disoccupazione. Nel terzo trimestre del 2017 tale indicatore ha

presentato un valore di 18,7 punti sul totale, in continuo aumento dal 2012 e al di sopra della media degli ultimi 10 anni, che è stata pari all'11,2%. Si tratta di un valore molto contenuto se guardiamo al dato nazionale, che per la stessa classe d'età è stato addirittura doppio (22,2%). Come suggeriscono anche Sabbadini et al. (2016) per le donne italiane questo significa un forte sintomo di scoraggiamento al lavoro, poiché rappresenta per la popolazione femminile attiva tra i 15 e i 74 anni un valore di 4 volte maggiore rispetto a quello medio europeo (17,3% contro il 4,4% rilevato in media europea tra il 2008 e il 2017). Per la nostra regione fortunatamente il divario con l'Europa si limita a pochi punti, infatti negli ultimi 10 anni, pur essendo disponibili a lavorare non hanno cercato occupazione solo il 7,9% delle donne friulane e giuliane. L'inattività femminile involontaria è aumentata comunque all'aumentare della disoccupazione a partire dal 2012 ed è rimasta su valori assoluti sempre più elevati di quelli maschili con una sola eccezione nel 2014 (Graf. 8). Un'attenzione particolare va infine rivolta ai disoccupati. Essi sono generalmente aumentati in tutto il periodo 2008-2014, da quel momento la disoccupazione maschile ha iniziato a contrarsi e quella femminile ha arrestato la sua crescita. Il grafico 9 e la tabella 18 evidenziano tale evoluzione che per i maschi ha significato triplicare i senza lavoro e per le donne un incremento del 75% rispetto al primo anno della crisi.

Graf. 9 – Disoccupazione in Regione FVG – 2004-2017.III



Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Istat

Sono i più giovani a pagare lo scotto maggiore della mancanza di lavoro, nonostante l'aumento dei livelli d'istruzione, non poter esibire esperienze lavorative di rilievo, sempre apprezzate dalle imprese, li penalizza. Sono aumentati in modo marcato i giovani maschi in stato di disoccupazione tra i 15 e i 24 anni che hanno visto triplicare il loro tasso di disoccupazione soprattutto tra il 2008 e il 2012 (tabella 18). In seguito la pressione al rialzo si riduce ad eccezione dei giovani tra i 25 e i 34 anni che sperimentano aumenti continui anche se più limitati (+4% tra il 2012 e il 2016).

Tab. 18 – Tassi di disoccupazione per classi d'età: i cambiamenti nella crisi

maschi	2008	2012	2016	var. 08-12	var 12-16
15-24 anni	10,5	31,5	25,9	21,0	-5,6
15-29 anni	7,7	17,3	16,9	9,6	-0,5
25-34 anni	4,2	5,4	9,4	1,2	4,0
35-44 anni	1,1	3,8	3,8	2,8	0,0
45-54 anni	1,5	4,5	4,2	3,0	-0,3
55-64 anni	2,5	3,5	3,8	1,0	0,3
15-64 anni	2,7	5,8	6,1	3,0	0,3
femmine					
15-24 anni	17,8	27,4	31,4	9,6	4,0
15-29 anni	12,0	19,1	24,2	7,1	5,1
25-34 anni	8,0	14,3	13,7	6,3	-0,7
35-44 anni	3,9	7,3	9,9	3,4	2,7
45-54 anni	5,7	4,4	5,7	-1,3	1,2
55-64 anni	6,7	1,3	4,7	-5,4	3,4
15-64 anni	6,4	8,1	9,6	1,7	1,4

Fonte: Nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Istat

Le ragazze partono da una situazione di svantaggio strutturale, infatti, segnano già nel 2008 tassi doppi rispetto ai maschi di età compresa tra i 15 e i 34 anni, evidenziando poi un aumento della disoccupazione su tutto il periodo 2008-12. Per le più giovani 15-24enni questo ha comportato un incremento di quasi dieci punti percentuali della disoccupazione, ma in linea con quanto accaduto ai coetanei maschi. Pur pagando lo scotto di un differenziale strutturale più elevato, le donne hanno subito incrementi relativi pari a soli

1,7 punti percentuali sulla popolazione attiva di 15-64 anni contro un peggioramento del 3% per i maschi.

Tab. 19 – Composizione della disoccupazione rispetto allo stato di provenienza per genere. Anni 2008, 2012 e 2016

	Maschi			Femmine		
	2008	2012	2016	2008	2012	2016
disoccupati ex-occupati	62,2	70,9	53,2	37,8	49,2	48,4
disoccupati ex-inattivi	17,8	18,6	22,1	45,1	31,2	33,0
disoccupati senza esperienza di lavoro	20,0	10,5	24,8	17,1	19,6	18,5
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Istat

Dalla tabella 19 si evince una diversa esperienza precedente allo stato di disoccupato tra donne e uomini. Gli uomini sono privi di lavoro soprattutto perché hanno perso il precedente impiego (53,2% nel 2016, ma erano il 70,9% nel 2012) o perché stanno cercando un primo posto di lavoro senza successo (24,8% nel 2016). Per le donne, invece, la disoccupazione originata dalla perdita di lavoro è il fattore che spiega la quota più elevata di disoccupazione nel 2016 (48,4%), ma nel 2008 era soprattutto la provenienza dallo stato di inattività che muoveva le donne a dichiararsi disponibili a lavorare nelle indagini dell'Istat (45,1%). La rimanente quota di poco inferiore in media al 20% nei nove anni considerati, riguarda coloro che non hanno mai lavorato e cercano un primo impiego.

4. Conclusioni

L'analisi strutturale e congiunturale effettuata in questo contributo ha permesso di presentare un quadro più chiaro di quelli che sono i cambiamenti in corso nel quadro socio-culturale e normativo della regione Friuli Venezia Giulia. Sono questi ultimi a forgiare il mercato del lavoro regionale insieme ai contraccolpi della crisi economica che ha travagliato la regione per lunghi anni a partire dal 2008.

Il panorama dell'occupazione femminile è sicuramente cambiato negli ultimi 15-20 anni, sia per quanto riguarda la struttura produttiva che ha visto la contrazione di molti posti di lavoro nel manifatturiero proprio nei settori popolati maggiormente da donne e l'ampliamento delle opportunità di lavoro

nei servizi in modo particolare nel settore finanziario e assicurativo e in quello dei servizi alle famiglie. Non di meno gli uomini hanno subito in modo più profondo il crollo occupazionale, soprattutto nel settore delle costruzioni e in misura più contenuta in quello manifatturiero. La concomitanza della crisi economica e dei cambiamenti normativi hanno invece favorito l'ingresso di nuove donne e la loro permanenza sul mercato del lavoro. Questo andamento è stato favorito da una maggiore scolarizzazione femminile e dalla più elevata capacità delle donne di adattarsi alle mutevoli condizioni lavorative causate da un lato dalle riforme dell'istruzione, del lavoro e delle regole previdenziali, e dall'altro da nuove esigenze di servizi di assistenza che sono emersi dall'invecchiamento della popolazione. Cambiamenti che hanno favorito quindi l'occupazione tra i lavoratori e le lavoratrici più anziane, ma che non hanno offerto le stesse opportunità alle giovani generazioni che soffrono maggiormente la flessibilità del lavoro che spesso confina con situazioni di precariato. Sono soprattutto i giovani uomini e donne che non lavorano, non studiano e che non sono riusciti a completare i percorsi di studio superiori, i cosiddetti NEET, a soffrire tassi più elevati di disoccupazione e inattività involontaria. L'analisi dei flussi di nuovi assunti ha permesso anche di verificare se le imprese più piccole stiano cambiando le proprie politiche occupazionali in favore di un maggior numero di donne e giovani più istruiti. Non sembra però che siano in corso cambiamenti di rilievo, se non per un uso più spinto di contratti a termine e per posizioni a tempo parziale soprattutto per le donne. Per le imprese più grandi si osservano luci ed ombre. Se da un lato vengono favorite le assunzioni di giovani in posizioni professionali tecniche e con titoli di studio più elevati che favoriscono anche l'occupazione femminile, dall'altro le forme di flessibilità sono continuate ad aumentare, facendo uso soprattutto del contratto di somministrazione. Infine, i dati sui differenziali retributivi e per tipologia professionale non lasciano ancora intravedere un percorso di avvicinamento sostanziale tra le opportunità offerte ai due generi.

Bibliografia

- Alleva G. (2017), *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*, I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, Roma, 25 ottobre 2017.
- Banca d'Italia (2017), *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia*, n. 6 giugno, Roma.
- Banca d'Italia (2017), *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia – Aggiornamento congiunturale*, n. 30 novembre, Roma.

- Busiol E. (2015), “Settori e Professioni con disparità di genere per l’anno 2015”, in *Bollettino Adapt*, 28 gennaio 2015.
- Centra M., Cutillo A. (2009), *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, collana Studi Isfol numero 2009/2 – gennaio, Roma.
- Cirillo V., Corsi M., D’Ippoliti C. (2017), “European households’ incomes since the crisis”, in *Investigación Económica*, LXXVI (301): 57-85.
- Cristini C., Molaro R. (2015), “Caratteristiche dell’occupazione e della disoccupazione femminile in Friuli Venezia Giulia”, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, FrancoAngeli, Milano.
- Demofonti S., Fraboni R., Sabbadini L.L (a cura di) (2015), *Come cambia la vita delle donne. 2004-2014*, Istat, Roma.
- Marocco M. (2016), “Part-time: ius variandi del datore di lavoro versus volontarietà del lavoratore”, in Gualtieri V. (a cura di), *La qualità del lavoro durante la crisi economica*, Isfol, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.
- Natalia F. (a cura di) (2017), *La condizione economica e lavorativa delle donne, Rapporto 2017*, IRPET.
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris. doi: 10.1787/9789264281318-en.

IL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DELLE AZIENDE CON OLTRE 100 DIPENDENTI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

di Chiara Cristini*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 1.1. *Note metodologiche*. – 2. Numerosità e caratteristiche delle imprese rispondenti. – 3. Tipologie contrattuali, per genere. – 3.1. *Le tipologie contrattuali*. – 4. Differenze di genere nella distribuzione del personale, per livello di inquadramento. – 5. La diffusione del part-time. – 6. I movimenti del personale, ricorso alla CIG e aspettative. – 6.1. *Il turn over del personale dipendente*. – 6.2. *Le stabilizzazioni da tempo determinato a indeterminato*. – 6.3 *La cassa integrazione*. – 6.4. *Le richieste di aspettativa: è ancora la mamma che rimane a casa*. – 7. Le opportunità di formazione. – 8. Il divario salariale. – 9. Conclusioni.

1. Introduzione

Come previsto dalla vigente normativa, con cadenza almeno biennale, le aziende con oltre 100 dipendenti sono tenute a inviare alla Consigliera regionale di Parità e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

L'obbligo di legge viene ottemperato attraverso la compilazione di un form introdotto nel 1996 dal Ministero del Lavoro e strutturato in otto tabelle, in cui le imprese inseriscono una serie di informazioni riguardanti la composizione delle organizzazioni per genere. Il form richiede indicazioni riguardanti la distribuzione per inquadramenti professionali, tipologie contrattuali, forme di orario, quantità e tipologia del turn over, trasformazioni di contratto e orario, utilizzo degli ammortizzatori sociali. È inoltre previsto che si inseriscano i dati relativi al numero di persone in aspettativa, maternità e di quanti sono inseriti in percorsi di formazione, oltre che le retribuzioni per livello.

Pur con i limiti noti dello strumento di indagine (richiamati nella nota metodologica), il Rapporto biennale consente di ricavare un focus specifico su un segmento del mercato del lavoro regionale (costituito dalle imprese attive con oltre 100 dipendenti), che va a integrare il quadro più completo fornito dalle fonti statistiche (Istat) e amministrative (Inps ed Ergon@t) disponibili.

* Esperta dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Un monitoraggio importante, dunque, non solo per la Consigliera di parità, ma anche per le parti sociali, per i principali soggetti che operano nel mercato del lavoro oltre che, evidentemente, per il decisore politico regionale.

Per quanto sia ormai evidente la necessità di aggiornare quanto prima lo strumento di rilevazione alla luce dei profondi cambiamenti che hanno interessato in questi decenni il mercato del lavoro nazionale e regionale, tuttavia i rapporti biennali rappresentano un importante strumento per osservare l'evoluzione di fenomeni caratteristici quali la concentrazione (o "segregazione") di genere in alcuni rami di attività, forme contrattuali, di orario e di inquadramento professionale, ma anche le differenze tra uomini e donne nelle progressioni di carriera (soffitto di cristallo) e nelle opportunità formative.

Inoltre, le informazioni che si ricavano dai rapporti possono comunque costituire strumenti di analisi e monitoraggio a disposizione della Consigliera regionale di parità per l'elaborazione di azioni positive. Altresì, per quanto riguarda l'Amministrazione regionale e le parti sociali, i dati possono comunque fornire un supporto nella definizione e attuazione delle politiche del lavoro attente alle differenze di genere, sia secondo l'approccio di *gender mainstreaming* presente nella legge regionale n. 18/2005, sia in considerazione a quanto previsto dall'art. 49 della medesima legge, dedicato alla "Parità di genere", laddove si prevede che "La Regione, d'intesa con gli Enti locali e le parti sociali, sostiene secondo gli indirizzi indicati nel Programma triennale la realizzazione di azioni di sistema finalizzate a favorire l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, nonché il superamento di ogni forma di discriminazione per le lavoratrici", prevedendo a tal fine la promozione di "azioni positive per la parità di genere, per il superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione in carriera."

Altresì, i dati che vengono analizzati nel Rapporto biennale possono offrire indicazioni utili in riferimento a quanto prevede l'art. 51 "Responsabilità sociale di impresa", ove si indica che Regione e Province promuovano l'adozione del bilancio sociale, la certificazione etica e la diffusione dei principi della responsabilità sociale d'impresa, quali strumenti utili a garantire la qualità, la sicurezza e la regolarità delle condizioni di lavoro attraverso il sostegno alle iniziative imprenditoriali finalizzate, tra l'altro, anche a "tutelare le condizioni ambientali e a favorire la parità di genere".

Tali realtà vengono presentate con una disaggregazione provinciale nel paragrafo 2 (campione di riferimento: le imprese e gli addetti monitorati) in cui si evidenzia la consistenza del campione rispetto al mercato del lavoro misurato dalle fonti amministrative. Quindi, nel successivo paragrafo 3, vengono prese in esame le differenze di genere per contratto, nel paragrafo 4 le

differenze di genere nella distribuzione del personale per livello di inquadramento, nel paragrafo 5 la specificità di genere del part time.

Nel paragrafo 6 vengono analizzati i dati relativi al turn over e alle stabilizzazioni, mentre nel paragrafo 7 si prendono in considerazione le differenze tra personale maschile e femminile in relazione alle opportunità formative.

Per la prima volta si è riusciti ad introdurre una prima “fotografia” riguardante le differenze retributive (paragrafo 8): un’immagine ancora “grosso-lana”, ma significativa per avere una prima stima del fenomeno del *gender pay gap*. Il capitolo conclusivo infine sintetizza i risultati emersi e offre alcune riflessioni sulle potenzialità dello strumento di rilevazione per il contesto regionale.

1.1. Note metodologiche

L’elaborazione e successiva analisi dei dati raccolti si basa sui Rapporti biennali compilati e inviati dalle imprese con oltre 100 dipendenti aventi sede in Friuli Venezia Giulia entro il termine previsto dalla vigente normativa (30 aprile 2016).

Complessivamente sono pervenuti 219 report da parte di imprese aventi sede legale in Friuli Venezia Giulia e/o unità produttive in regione. Pur non rappresentando l’universo (e dunque una prima informazione ricavata è data dal fatto che non tutte le imprese hanno ottemperato all’obbligo di legge), si tratta di un numero che può essere considerato ampiamente significativo rispetto al contesto produttivo delle grandi imprese con sede in regione (cfr. par. 1).

Seguendo la metodologia proposta nei precedenti Rapporti biennali, l’universo delle rispondenti è stato pulito eliminando dal panel di analisi le aziende con sede legale in Friuli Venezia Giulia, ma le cui unità locali con più di 100 dipendenti sono localizzate fuori regione, così come sono state escluse dall’analisi le aziende con sede legale fuori regione che hanno meno di 100 dipendenti in regione. Inoltre, l’analisi ha dovuto escludere quelle aziende con più unità produttive (anche in Friuli Venezia Giulia) che hanno fornito solo un macroaggregato complessivo degli addetti, da cui non è stato possibile ricavare dati di livello regionale.

Rimane tuttavia il problema della qualità dei dati, criticità che determina una riduzione dei casi validi (pari a 199). Il form, risalente al 1996, presenta infatti alcune problematiche connesse alla tipologia di informazioni richieste e alle modalità di compilazione, aspetti già oggetto di analisi e studio, nei primi anni Duemila, da parte dei gruppi di lavoro tematici della rete

nazionale delle Consigliere di parità, e ancora in attesa di una revisione che tenga conto dei cambiamenti avvenuti nell'arco di vent'anni.

Tra le criticità più evidenti e frequenti, riconducibili alla struttura del form, si evidenzia il fatto che i livelli professionali aggregati in macrocategorie (dirigenti, quadri, impiegati, operai) rendano “invisibili” proprio i lavori delle donne, in particolare nel terziario e nei servizi. Altresì, limitando la raccolta dei dati ai “dipendenti”, si perdono le informazioni riguardanti somministrazione, collaborazioni e voucher, particolarmente numerosi in alcuni settori economici.

Inoltre, sono ancora numerose le imprese che non compilano (o indicano in modo aggregato) i dati relativi alle retribuzioni, e nessuna ha fornito i dati relativi ai ruoli dirigenziali, rendendo di fatto impossibile analizzare il fenomeno del gender pay gap per quanto riguarda i livelli medio-alti.

Pur con tali premesse, rispetto ai bienni precedenti si è rilevato un miglioramento complessivo nell'accuratezza con cui sono stati compilati i questionari (ovvero meno dati mancanti, un maggiore numero di aziende con sede legale fuori regione che hanno fornito il dettaglio di ogni singola unità produttiva sul territorio regionale), tuttavia la tipologia di format (in cartaceo o in formato .doc) evidenzia l'urgenza di introdurre procedure (preferibilmente on line) che favoriscano non solo l'autocompilazione da parte dell'impresa (e/o di suoi consulenti), ma prevedano anche un sistema di *cross-checking* che limiti gli errori di inserimento da parte dell'utente. Tale innovazione non solo ridurrebbe i tempi di inserimento, ma consentirebbe di ottenere un livello della qualità maggiore dei dati inseriti.

Come nei Rapporti precedenti, anche in riferimento al biennio 2014-15 gli aspetti più “problematici” sono riconducibili ai seguenti elementi:

- non sempre i totali di riga e di colonna coincidono con i dati di sintesi riepilogativi, lasciando ipotizzare compilazioni incomplete o difficoltà nel recuperare o interpretare le informazioni richieste;
- con riferimento alla sezione dedicata alla formazione, frequentemente non viene compilata, o il dato viene dichiarato non disponibile;
- pur se con meno frequenza rispetto agli anni precedenti, il monte retributivo a volte viene dato come non disponibile, in altri casi viene fornito solo il complessivo per categoria professionale, con conseguenti difficoltà in fase di analisi del potenziale gender pay gap.

Pertanto, rispetto al numero complessivo di rispondenti (pari a 219), le problematiche precedentemente indicate e la pulizia dei dati raccolti hanno consentito di analizzare solamente una parte dei report e delle informazioni in essi contenuti, come indicato nella tabella riepilogativa.

Tab. 1 – Aziende che hanno inviato il rapporto biennale, casi validi complessivo e casi validi per singola tabella del report (v.a.)

Tab.	Informazioni richieste			
Tab. 1 e Tab. 2	Anagrafica e nr. Totale dipendenti			
Tab. 3	Dipendenti 2014	Entrate/Uscite (trasformazioni+turnover)		Dipendenti 2015
Tab. 4	Occupati per livello	Promozioni		Assunzioni
Tab. 5	Tipologie Contrattuali	Forme di Orario	Ammortizzatori	Aspettativa, maternità
Tab. 6	Turn over	Trasformazioni contrattuali	Trasformazioni di orario	
Tab. 7	Formazione: partecipanti e monte ore			
Tab. 8	Retribuzioni medie annuali			

2. Numerosità e caratteristiche delle imprese rispondenti

Le aziende che hanno risposto alla rilevazione sono state complessivamente 219, in lieve calo rispetto alle rilevazioni disponibili più recenti.

Considerando tuttavia le imprese che hanno sede legale o almeno un'unità locale in Friuli Venezia Giulia, il numero è pari a 178, in diminuzione rispetto ai monitoraggi degli ultimi tre bienni.

A livello territoriale, hanno risposto 18 aziende dalla provincia di Gorizia, 61 da Pordenone (anche in questo caso si conferma il numero di aziende rispondenti), 26 da Trieste (valore inferiore rispetto al biennio più recente) e 73 da Udine (in calo rispetto alle annualità precedenti).

Diminuiscono le aziende rispondenti che hanno sede legale fuori regione ma almeno un'unità locale attiva sul territorio regionale: risultano infatti pari a 21 casi (in sensibile diminuzione rispetto alle precedenti annualità).

Appare importante altresì evidenziare come il panel di aziende rispondenti alla rilevazione più recente non coincida esattamente con quello del biennio precedente, con un *turn over* dei rispondenti¹.

¹ Tale turn over rende il panel disomogeneo per caratteristiche dei rispondenti e dunque non adatto a comparazione dei dati monitorati nel corso dei bienni.

Tab. 2 – Aziende che hanno inviato il rapporto biennale, confronto tra i bienni (v.a.)

	2004-05	2006-07	2008-09	2010-11	2012-13	2014-15
GO	14	19	13	nd	18	18
PN	66	59	66	nd	61	61
TS	28	31	33	nd	33	26
UD	58	70	75	nd	76	73
FVG	166	179	187	nd	188	178
Altre regioni	39	58	40	nd	34	21
Totale	205	237	227	nd	222	219

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tab. 3 – Aziende per settore Ateco 2007 v.a. e v.%. Confronto 2012/3 e 2014/15. N=199

Settore Ateco 2007		Biennio 12/13		Biennio 14/15	
		v.a.	v.%	v.a.	v.%
A	Agricoltura, silvic. e pesca	4	2,0	2	1,0
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0,0	0,0	0,0
C	Attività manifatturiere	111	55,5	112	56,3
D	Fornit. En. elett., gas, vapore, aria condiz.	3	1,5	2	1,0
E	Fornit. acqua; reti fognarie, tratt rifiuti	2	1,0	1	0,5
F	Costruzioni	3	1,5	2	1,0
G	Commercio ingr./dett; riparaz. autoe moto	10	5,0	10	5,0
H	Trasporto e magazzinaggio	11	5,5	13	6,5
I	Servizi di alloggio e ristorazione	1	0,5	0,0	0,0
J	Servizi di informazione e comunicazione	5	2,5	5	2,5
K	Attività finanziarie e assicurative	16	8,0	16	8,0
L	Attività immobiliari	0	0,0	0,0	0,0
M	Attività professionali, scient. e tecniche	0	0,0	1	0,5
N	Noleggio, attiv. ammin. e serv. di supporto	14	7,0	15	7,5
O	PA e difesa; assic. sociale obbligatoria	2	1,0	0,0	0,0
P	Istruzione	1	0,5	2	1,0
Q	Sanità e assistenza sociale	15	7,5	16	8,0
R	Attività artistiche, sportive, ricreative	0	0,0	2	1,0
S	Altre attività di servizi	2	1,0	0,0	0,0
T	Attività di fam. e conviv. lav. domestico	0	0,0	0,0	0,0
U	Organismi e organizzazioni extraterritoriali	0	0,0	0,0	0,0
Totale		200	100,0	199	100,0

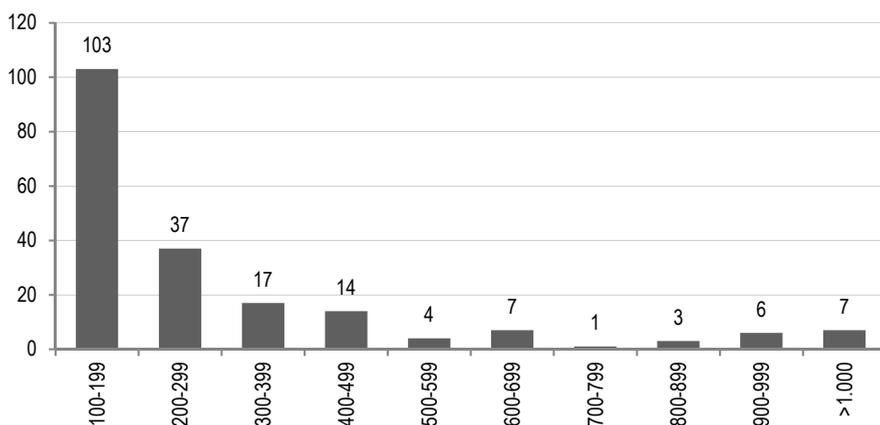
Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Con riguardo alle imprese che hanno correttamente compilato la sezione relativa al numero di occupati riferiti alle unità locali del Friuli Venezia Giulia (casi validi pari a 199) (Tab. 3), si può osservare come le grandi imprese del manifatturiero costituiscano oltre la metà del panel (112 casi, pari al 56,3% del totale), seguite da attività finanziarie e assicurative (16 casi, con un'incidenza dell'8,0% sul totale), sanità e assistenza sociale (16 casi, pari al 7,5%), attività amministrative e di servizio di supporto (15 aziende, la cui incidenza è pari al 7,5%). Sono 13 le aziende del settore trasporti e magazzinaggio (6,5%) e 10 quelle del commercio (pari al 5,0%). Tra gli altri settori vi sono 5 aziende rispondenti del settore informatico e delle comunicazioni, 3 sono le realtà appartenenti all'istruzione-formazione professionale, 3 organizzazioni operanti nella fornitura di energia e altrettanti 3 del comparto edile.

Inoltre, 2 aziende appartengono al settore della fornitura dell'acqua, reti fognarie e trattamento rifiuti e 2 imprese al comparto primario (Tab. 3).

La distribuzione per classe dimensionale delle imprese consente di osservare la prevalenza di organizzazioni con un numero di dipendenti compreso tra 100-199 (103 casi, pari al 51,8%). Sono 37 le realtà con un numero compreso tra 200 e 299 (pari al 18,6%), 17 imprese hanno tra i 300 ed i 399 dipendenti (8,5%). Hanno un organico compreso tra 400 e 499 dipendenti 14 casi (7,0%). Contano oltre 500 dipendenti 28 casi (14,1%), di cui 7 superano le 1.000 persone (3,5% sul totale).

Graf. 1 – Distribuzione delle imprese rispondenti per classe dimensionale, biennio 2014/15 (v. a) (N = 219)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Complessivamente, al 31.12.2015 lo stock di personale dipendente rilevato dal monitoraggio risulta pari a 60.552 persone, di cui 37.946 maschi (pari al 62,7%) e 22.606 femmine (37,3%). Considerando solo le imprese aventi sia la sede, sia le unità operative in Friuli Venezia Giulia, lo stock è pari a 50.941 persone, di cui 32.581 maschi (pari al 64,0 %) e 18.360 femmine (36,0%).

Tab. 4 – Dipendenti per provincia, confronto anni 2014 e 2015 (N=199) v.a. e v.%

	Dipendenti al 31.12.2014			Dipendenti al 31.12.2015			Var. % 2015 su 2014		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	var. %	var. %	var. %
GO	2.121	2.370	4.491	2.131	2.486	4.617	0,5	4,9	2,8
PN	10.986	6.973	17.959	10.475	7.064	17.539	-4,7	1,3	-2,3
TS	8.001	3.219	11.220	8.419	3.287	11.706	5,2	2,1	4,3
UD	11.424	5.409	16.833	11.556	5.523	17.079	1,2	2,1	1,5
FVG	32.532	17.971	50.503	32.581	18.360	50.941	0,2	2,2	0,9
ExtraFVG	3.378	5.803	9.181	5.365	4.246	9.611	58,8	-26,8	4,7
Totale	35.910	23.774	59.684	37.946	22.606	60.552	5,7	-4,9	1,5

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

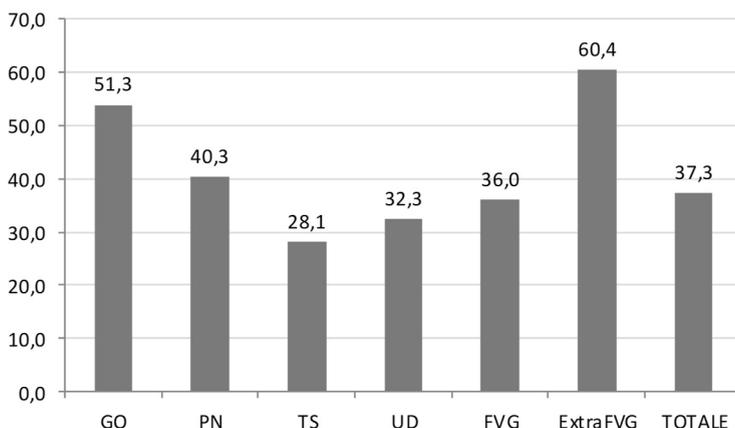
Rispetto ai dati relativi al 31.12.2014 inseriti dalle aziende si osserva un incremento complessivo dell'1,5% e in particolare sulla variazione positiva incide la componente maschile, che segna un aumento del 5,7% a fronte di un calo femminile dello stock (-4,9%). Sul dato incide in realtà la performance delle imprese aventi sede legale fuori regione.

Se si limita l'analisi alle aziende che hanno sia la sede legale, sia le unità locali in Friuli Venezia Giulia, si nota come la variazione complessiva sia decisamente più contenuta in termini percentuali (+0,9%) e interessi in particolare la componente femminile (+2,2%) mentre quella maschile registra un incremento di lieve entità (0,2%).

L'incidenza femminile sul totale del personale è pari al 37,3%, dato su cui incidono le imprese con sede legale extraregionale (operanti nel terziario e nella grande distribuzione organizzata), in cui le donne rappresentano il 60,4% dei dipendenti. Se si restringe l'osservazione alle imprese con sede legale e operativa in Friuli Venezia Giulia, la quota femminile risulta pari al 36,0%. Rispetto al dato medio regionale, le imprese con oltre 100 dipendenti di Gorizia rispondenti al monitoraggio presentano un'incidenza femminile

pari al 51,3%, quelle di Pordenone il 40,3%. A Udine l'incidenza femminile sui dipendenti è pari al 32,3%, mentre a Trieste è del 28,1%.

Graf. 2 – Incidenza femminile sul totale dei dipendenti delle aziende rispondenti, per area territoriale al 31.12.2015 (v. %)(N=199)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Per avere una stima di quale sia il “peso” della rilevazione rispetto al tessuto imprenditoriale delle grandi imprese e sul totale dell’occupazione regionale, si è rapportato il numero di casi validi delle imprese aventi sede in regione e rispondenti al monitoraggio sul totale delle imprese registrate nell’Osservatorio Imprese dell’Inps²: complessivamente l’incidenza è pari al 57,1%. L’analisi riguarda dunque oltre la metà delle imprese del Friuli Venezia Giulia con oltre 100 dipendenti.

Tab. 5 – Incidenza dei casi validi di imprese rispondenti al Rapporto biennale 2014-15 sullo stock di imprese registrate all’Inps () (v.a. e v.%)*

Nr imprese Report biennale FVG (esclusa agricoltura) (v.a.)	177
Nr imprese Inps (v.a.)	310
% imprese Report su Inps	57,1

(*) Osservatorio Inps, 2015 – Imprese di classe dimensionale: da 100 e oltre dipendenti, settore privato non agricolo.

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Osservatorio imprese Inps.

² Nell’Osservatorio sono riportate informazioni sulle imprese con dipendenti assicurati presso l’Inps e operanti in tutti i settori economici ad esclusione dell’Agricoltura e della Pubblica Amministrazione (Imprese del settore privato non agricolo).

Un ulteriore indicatore si può ottenere se si rapporta quindi il numero di dipendenti monitorati allo stock complessivo di dipendenti con oltre 15 anni (Rcfl-Istat, 2015). A livello regionale il monitoraggio rimanda una fotografia relativa al 13,1% dei dipendenti, e in particolare il 15,5% con riferimento ai maschi e del 10,3% per le femmine.

Tab. 6 – Incidenza dei dipendenti rilevati nei casi validi del Rapporto biennale 2014-15 sullo stock di occupati dipendenti rilevati dalla Rcfl-Istat (v.a. e v.%)

	M	F	TOT
Dipendenti Report biennale- solo FVG (v.a.)	32.581	18.360	50.941
Dipendenti (Istat-Rcfl) (v.a.)	209.887	178.890	388.776
% Dip. Report biennale su totale dipendenti Istat-Rcfl	15,5	10,3	13,1

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Istat-RCFL (2013)

Considerando la distribuzione di genere per settore Ateco, la rilevazione rimanda una distribuzione di personale dipendente concentrato in particolare nel comparto manifatturiero: con 31.132 dipendenti incide per il 51,4% sul totale. Le organizzazioni con oltre 100 dipendenti operanti nel ramo delle attività finanziarie e assicurative occupano 6.977 dipendenti, pari all'11,5% del totale.

Le imprese rispondenti attive nel comparto assistenziale-sanitario occupano 5.254 dipendenti, la cui incidenza sul totale è pari all'8,7%. Seguono – per numerosità di dipendenti – le imprese attive nel trasporto e magazzinaggio (4.587 dipendenti, pari al 7,6% del totale).

Il commercio assorbe 3.950 dipendenti (6,5%), il comparto noleggio e servizi alle imprese ne conta 3.894 (6,4% sul totale). I 1.919 dipendenti inseriti nelle organizzazioni operanti nei servizi di informazione e comunicazione pesano per il 3,2% sul totale osservato.

Le attività di fornitura di energia, gas e servizi di trattamento dei rifiuti e delle acque assorbono complessivamente 1.435 dipendenti (2,4% del totale, suddiviso in 2,2% relativo alla fornitura di energia e gas e 0,2% per la gestione e trattamento rifiuti).

L'agricoltura e l'agroalimentare assorbono 396 addetti, il cui peso sul totale è pari allo 0,7%. Le attività di ricerca scientifica contano 321 dipendenti, con un peso sul totale dello 0,5%, seguite dal ramo dell'istruzione (in particolare formazione professionale) 229 (0,4%). Le imprese con oltre 100 dipendenti operanti nel settore delle costruzioni contano 207 dipendenti (0,2%).

Tab. 7 – Dipendenti per settore ATECO 2007 al 31.12.2015 (N=199) v.a. e distribuzione %

Settore Ateco 2007	M	F	TOT	M	F	TOT
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	289	107	396	0,8	0,5	0,7
B Estraz. minerali da cave e miniere	-	-	-	-	-	-
C Attività manifatturiere	23.281	7.851	31.132	61,4	34,7	51,4
D Fornit. En.el, gas, vap. e aria condiz.	1.117	212	1.329	2,9	0,9	2,2
E Fornit. acqua; reti fogn.,rifiuti e risan.	75	31	106	0,2	0,1	0,2
F Costruzioni	183	24	207	0,5	0,1	0,3
G Commercio ingr./dett.; rip. Auto moto	1.666	2.284	3.950	4,4	10,1	6,5
H Trasporto e magazzinaggio	3.931	656	4.587	10,4	2,9	7,6
I Servizi di alloggio e ristorazione	-	-	-	-	-	-
J Servizi di informaz.e comunic.	1.347	572	1.919	3,5	2,5	3,2
K Attività finanziarie e assicurative	3.369	3.608	6.977	8,9	16,0	11,5
L Attività immobiliari	-	-	-	-	-	-
M Att.professionali, scientifiche e tecniche	248	73	321	0,7	1,4	0,5
N Noleggio, attiv. Amm.e serv. supporto	1.303	2.590	3.893	3,4	17,2	6,4
O PA e difesa; assic.sociale obblg.	-	-	-	-	-	-
P Istruzione	107	122	229	0,3	0,5	0,4
Q Sanità e assistenza sociale	897	4.357	5.254	2,4	19,3	8,7
R Attività artistiche, sportive, ricreative	133	119	252	0,4	0,5	0,4
S Altre attività di servizi	-	-	-	-	-	-
T Attività di famiglie e convivenze	-	-	-	-	-	-
U Organismi e organizz. extraterritoriali	-	-	-	-	-	-
Totale	37.946	22.606	60.552	100,0	100,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

In base alla distribuzione per genere (Tab. 7), si osserva la differente concentrazione di dipendenti nei settori, evidenziando il fenomeno noto come “segregazione orizzontale”.

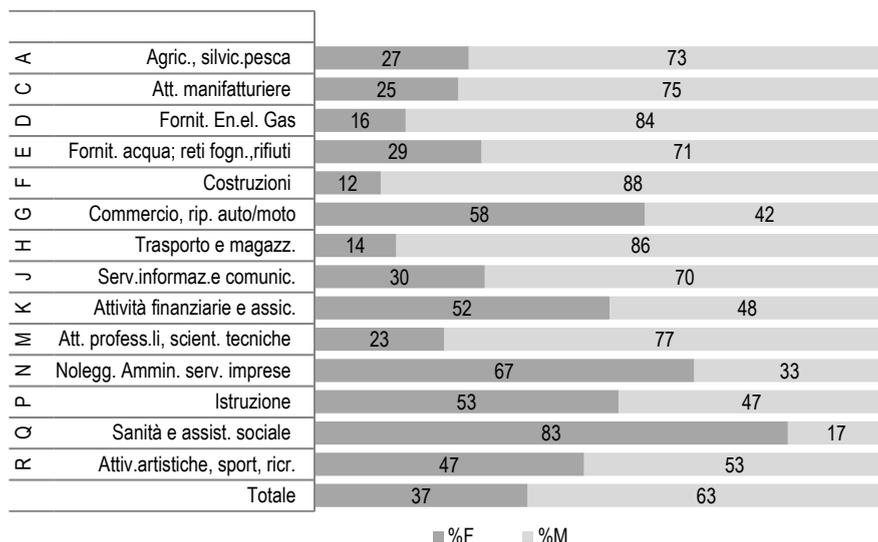
Tra i maschi si osserva una “concentrazione” marcata nel manifatturiero, che assorbe il 61,4% dei dipendenti. Decisamente inferiore è l’incidenza degli altri rami di attività.

Considerando i primi cinque settori, l’incidenza della logistica assorbe il 10,4%, le attività finanziarie-assicurative l’8,9%, il commercio 4,4%, i

servizi di informazione e comunicazione il 3,5% e il noleggio e servizi di supporto il 3,4%.

Meno “polarizzata” appare la distribuzione femminile: anche per le donne il manifatturiero rappresenta il settore che assorbe più dipendenti, ma il suo peso sul totale è pari al 34,7%, seguito dal settore sociosanitario (19,3%), noleggio e servizi di supporto, tra cui le pulizie (17,2%), le attività finanziarie e assicurative (16,0%), il commercio (10,1%).

Graf. 3 – Composizione di genere per settore Ateco al 31.12.2015 (v.%) (N=199)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Prendendo quindi in considerazione la composizione di genere di ciascun settore economico (Graf. 3), emerge una concentrazione di genere (cd. “segregazione orizzontale”) in alcuni rami di attività. In particolare, possono essere considerati:

- a “elevata sovrarappresentazione femminile” (con una prevalenza di donne negli organici, superiore al 75%, degli addetti totali): si tratta di casi osservati nelle organizzazioni operanti nella sanità e nei servizi socio assistenziali (82,9%) e si tratta in particolare di strutture residenziali per anziani e cooperative;
- a “sovrarappresentazione femminile”, in cui le donne sono comprese tra la metà ed i tre quarti dell’organico: è il caso di organizzazioni che erogano servizi alle imprese (i cui dipendenti sono per il 66,5% femmine).

Nel monitoraggio l'insieme vede una prevalenza di aziende (tra cui molte cooperative) operanti nel ramo specifico delle pulizie. Rientrano in questo insieme anche realtà del commercio (le donne sul totale degli addetti risulta pari al 57,8%), costituite da organizzazioni della grande distribuzione organizzata e da concessionarie di autoveicoli. In questo gruppo vi sono inoltre le organizzazioni dell'istruzione-formazione professionale (53,3%) e del ramo creditizio-assicurativo (51,7%);

- a “sottorappresentazione femminile” in cui le donne sono comprese tra il 25% e il 49% sul totale: è il caso del ramo artistico e culturale (47,2%), trattamento rifiuti (29,0%), agricoltura – compresi i consorzi agrari (27,0%) e il ramo del manifatturiero (25,2%);
- a “elevata sottorappresentazione femminile” in cui la quota di donne sul totale dell'organico non raggiunge il 25%: si tratta di organizzazioni della ricerca e sviluppo (22,7%), fornitura elettrica e gas (16,0%), logistica (14,3%), edilizia (11,6%).

3. Tipologie contrattuali, per genere

3.1. Le tipologie contrattuali

Per quanto riguarda le tipologie di contratto, il form ministeriale prevede di indicare se i dipendenti siano a tempo indeterminato, determinato, in apprendistato, in contratto di formazione e lavoro, oppure in solidarietà³.

Le imprese che hanno compilato la sezione sono state complessivamente 170 e tra queste si evidenzia la netta prevalenza dei tempi indeterminati: sono infatti 43.163 le risorse umane con questo contratto, con un'incidenza pari all'89,7% del totale. Tale valore risulta tuttavia lievemente inferiore tra le femmine (86,0%) rispetto al dato maschile (91,9%). Sono quindi a tempo determinato 2.996 addetti, la cui incidenza sul totale dei casi validi è pari al 6,2% (in particolare è del 4,9% tra i maschi e dell'8,5% tra le femmine). Gli apprendisti sono 128, pari allo 0,3% (in particolare 0,2% per i maschi e 0,3% per le femmine). Sono in contratto di solidarietà 1.646 addetti, pari al 3,4%, incidenza che risulta più elevata tra le femmine (4,6%) rispetto ai maschi

³ Il form chiede di indicare una sola tipologia tra quelle indicate, causando in tal modo la perdita di informazioni. Se infatti un dipendente è contrattualizzato a tempo indeterminato ed è in solidarietà, l'azienda compila scegliendo quale tra le due informazioni inserire nel questionario. Altresì, come indicato nella nota metodologica, non è possibile ricavare informazioni relative ad altre forme contrattuali di cui si avvalgono le imprese, ovvero: somministrazione, collaborazioni e voucher.

(2,7%). Sono 170 le “altre” forme contrattuali (in alcuni casi indicate come “collaborazioni”) con un’incidenza marginale, pari allo 0,3% del totale (0,6% per le femmine e 0,2% per i maschi).

Tab. 8 – Dipendenti per tipologia contrattuale al 31.12.2015 (N=170) v.a. e v.%

	Tempo Indeterm.	Tempo Determ.	Apprend.	Solidarietà	Altro	Totale
M	28.217	1.518	76	841	65	30.717
F	14.946	1.478	52	805	105	17.386
TOT.	43.163	2.996	128	1.646	170	48.103
Distribuzione %						
M	91,9	4,9	0,2	2,7	0,2	100,0
F	86,0	8,5	0,3	4,6	0,6	100,0
TOT.	89,7	6,2	0,3	3,4	0,4	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Considerando l’incidenza dei tempi indeterminati sul totale degli addetti, per settore e genere, si nota una quota particolarmente elevata nelle società di erogazione e fornitura di energia (99,4%), senza significative differenze tra femmine (incidenza dei tempi indeterminati pari al 99,6% nei maschi e 98,6% per le femmine). Nelle costruzioni sono a tempo indeterminato il 94,7% dei dipendenti, con una quota più marcata per i maschi (95,6%) rispetto alle femmine (87,5%). Nel comparto della fornitura di acqua e trattamento rifiuti la quota di tempi indeterminati è all’ 83,0%, con un’incidenza superiore per le femmine (96,8%) rispetto al 77,3% dei maschi. Nella logistica il tempo indeterminato incide per il 91,7%, con un punto percentuale di differenza tra maschi (91,9%) e femmine (90,9%).

Quote di tempo indeterminato superiori all’80% si osservano nelle imprese attive nella formazione professionale/istruzione: l’incidenza è dell’87,8%, ma è pari al 91,6% per i maschi e 84,4% per le femmine; nella ricerca e sviluppo la quota di indeterminati è 81,6%, e in particolare 82,7% per i maschi contro il 78,1% per le femmine.

Un’incidenza superiore al 70% si osserva nel manifatturiero (78,6%), con una quota più alta tra le femmine (81,6%) rispetto al dato maschile (77,5%), le), nelle attività ricreative (75,4%, ma con un’ampia differenza a favore delle donne, che nel 99,2% dei casi sono a tempo determinato contro il 54,1% dei maschi). Nel medesimo gruppo si trovano il comparto socioassistenziale (74,9%, ma con un divario tra il dato maschile pari all’83,3% e il 73,2%

femminili) e quello dei servizi alle imprese (70,7%), senza differenze tra dato maschile (70,5%) e femminile (70,8%).

Oltre la metà dei dipendenti è a tempo indeterminato nel settore dell'informazione e comunicazioni (59,1%), con un'incidenza decisamente superiore per le donne (68,0%) rispetto agli uomini (55,3%).

Tra i settori in cui il tempo determinato non risulta la forma di contrattualizzazione prevalente si rilevano: il credito e assicurazioni, con un'incidenza di tempi indeterminati del 46,6%, senza rilevanti differenze tra maschi (46,2%) e femmine (47,0%).

Nel commercio e riparazione autoveicoli il lavoro a tempo indeterminato incide solo per il 24,3%, con una marcata differenza tra la percentuale relativa alle femmine (11,4%) e ai maschi (42,0%).

Tab. 9 – Incidenza del tempo indeterminato sul totale dipendenti per settore, e differenza di genere al 31.12.2015 (v. %) N=199

Ateco 2007	M	F	TOT	Differenza (M-F)
A Agric., silvic.pesca	68,5	56,1	65,2	12,4
C Att. manifatturiere	77,5	81,6	78,6	-4,1
D Fornit. En.el. Gas	99,6	98,6	99,4	1,0
E Fornit. acqua; fogn.,rifiuti	77,3	96,8	83,0	-19,4
F Costruzioni	95,6	87,5	94,7	8,1
G Commercio, rip. auto/moto	42,0	11,4	24,3	30,6
H Trasporto e magazz.	91,9	90,9	91,7	1,0
J Serv.informaz.e comunic.	55,3	68,0	59,1	-12,7
K Attività finanz./assic.	46,2	47,0	46,6	-0,8
M Att. profess.li, scient. tecn.	82,7	78,1	81,6	4,6
N Nolegg. Amm. serv. Impr.	70,5	70,8	70,7	-0,3
P Istruzione	91,6	84,4	87,8	7,2
Q Sanità e assist. sociale	83,3	73,2	74,9	10,1
R Attiv.artist., sport, ricr.	54,1	99,2	75,4	-45,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

4. Differenze di genere nella distribuzione del personale per livello di inquadramento

Tra gli elementi considerati nel form predisposto dal Ministero, le tipologie di inquadramento professionale consentono di osservare la distribuzione per genere e livello, delineando la possibile presenza di fenomeni di glass ceiling, per quanto la fotografia presenti come limite il fatto di prevedere solo quattro macrocategorie (dirigenti, quadri, impiegati, operai), oltretutto non sempre facilmente adattabili all'evoluzione che ha caratterizzato il mercato del lavoro in questi decenni in termini di lavori, mansioni e tipologie di attività, in particolare per quanto riguarda il settore terziario.

Osservando la distribuzione in valori assoluti (ricavata dalla Tabella 3 del Form ministeriale) per livello di inquadramento e l'incidenza della componente femminile, si osserva un'incidenza di donne tra gli operai pari al 37,3% (poco più di un operaio su tre è una donna), tra gli impiegati è pari al 43,9%, tra i quadri le donne rappresentano oltre un quarto (28,9%), mentre la presenza femminile tra i dirigenti si ferma al 10,5%.

Tab. 10 – Distribuzione dei dipendenti per livello di inquadramento(v.a.) e incidenza femminile per profilo (v.%) al 31.12.2015. N=199

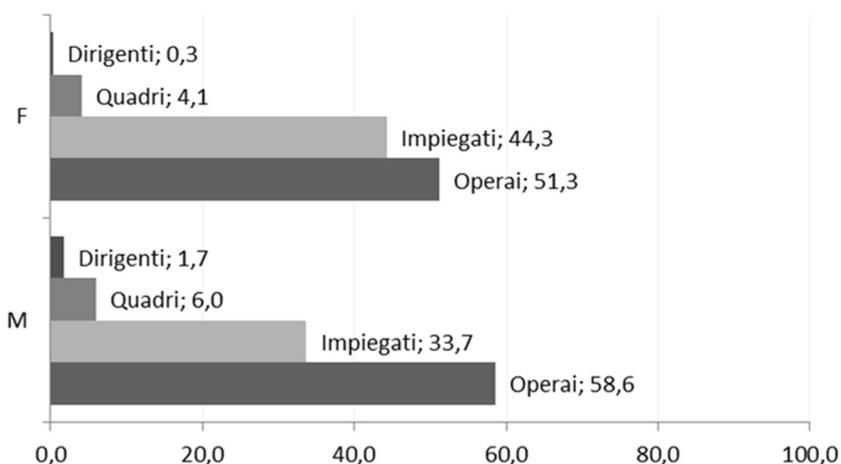
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
M	659	2.259	12.785	22.243	37.946
F	77	917	10.024	11.588	22.606
TOT	736	3.176	22.809	33.831	60.552
%F	10,5	28,9	43,9	34,3	37,3

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Considerando dapprima la componente maschile, oltre la metà dei dipendenti è inquadrato con profilo operaio (58,6%), circa un terzo (33,7%) dei maschi ha un livello impiegatizio, la quota di quadri è pari al 6,0%, mentre i dirigenti costituiscono l'1,7% del totale maschile.

Con riferimento al personale femminile, si osserva la prevalenza di dipendenti inquadrati con un livello assimilato a quello di operaio, pari al 51,3%, superiore alla quota di profili impiegatizi (44,3%), il 4,1% delle donne è inserita nel livello di quadro, mentre le dirigenti sono lo 0,3% delle dipendenti.

Graf. 4 – Distribuzione dei dipendenti per livello di inquadramento e genere al 31.12.2015 (N=199) (v.%)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Ulteriori informazioni riguardanti la distribuzione di genere nelle organizzazioni si rilevano considerando nel dettaglio la composizione di genere di ciascun livello, per settore.

Considerando dapprima il livello di inquadramento dirigenziale, la fotografia che si ricava dai dati delle aziende rispondenti al monitoraggio è di una netta prevalenza maschile (le donne rappresentano infatti soltanto il 10,5%), che risulta meno marcata in quei settori economici in cui gli organici sono a netta prevalenza femminile. Rispetto ai monitoraggi degli anni precedenti, si osservano dunque alcuni importanti segnali di cambiamento.

Se si prendono in esame proprio tali settori economici, infatti, nel comparto sociosanitario le donne dirigenti (pari a 19 su 41) costituiscono il 46,3% del totale, nell'istruzione il 31,3% (5 su 16 in valore assoluto).

D'altra parte, colpisce il dato relativo al commercio e riparazione di autoveicoli, ramo in cui la composizione degli organici è a prevalenza femminile, ma su 14 dirigenti, è presente solo una donna (7,1%).

Tab. 11 – Composizione di genere del livello dirigenziale (v.a.) e incidenza femminile (v.%) per ramo economico, al 31.12.2015 (N=199)

		M	F	TOT	% F su TOT
		v.a.	v.a.	v.a.	v.%
A	Agric., silvic.pesca	3	1	4	25,0
C	Att. manifatturiere	454	33	487	6,8
D	Fornit. En.el. Gas	12	2	14	14,3
E	Fornit. acqua; fogn.,rifiuti	2	0	2	0,0
F	Costruzioni	9	0	9	0,0
G	Commercio, rip. auto/moto	13	1	14	7,1
H	Trasporto e magazz.	30	1	31	3,2
J	Serv.informaz.e comunic.	16	3	19	15,8
K	Attività finanz./assic.	74	10	84	11,9
M	Att. profess.li, scient. tecn.	6	1	7	14,3
N	Nolegg. Amm. serv. Impr.	2	1	3	33,3
P	Istruzione	11	5	16	31,3
Q	Sanità e assist. sociale	22	19	41	46,3
R	Attiv.artist., sport, ricr.	5	0	5	0,0
Totale		659	77	736	10,5

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Per quanto riguarda gli altri settori, nel ramo di attività connesso all'informazione e comunicazione su 19 dirigenti le donne sono 3 (pari al 15,8%), nel credito-assicurazione su 84 dirigenti le donne sono 10 (pari all'11,9%), dunque sottorappresentate rispetto alla composizione di genere degli organici), nel manifatturiero, settore a prevalenza maschile, la presenza femminile tra i dirigenti incide per il 6,8%.

Si segnalano infine le composizioni di genere dei settori della logistica e dei servizi alle imprese (in entrambi i rami di attività su 3 dirigenti 1 è femmina), dell'agricoltura (e consorzi agrari/di bonifica): su 4 dirigenti 1 è donna.

Tra i 7 dirigenti del settore ricerca e sviluppo, si ha una presenza femminile.

Infine, non sono presenti donne nelle compagini dirigenziali delle imprese operanti nella fornitura di acqua e trattamenti di rifiuti, in edilizia e nelle organizzazioni attive in ambito ricreativo/artistico.

Tab. 12 – Composizione per genere del livello di inquadramento “quadri” (v.a.) e incidenza femminile (v.%), per ramo economico, al 31.12.2015 N=199

		M	F	TOT	% F su TOT
		v.a.	v.a.	v.a.	v.%
A	Agric., silvic.pesca	14	2	16	12,5
C	Att. manifatturiere	764	152	916	16,6
D	Fornit. En.el. Gas	52	11	63	17,5
E	Fornit. acqua; fogn.,rifiuti	2	2	4	50,0
F	Costruzioni	-	-	-	0,0
G	Commercio, rip. auto/moto	94	143	237	60,3
H	Trasporto e magazz.	94	16	110	14,5
J	Serv.informaz.e comunic.	124	27	151	17,9
K	Attività finanz./assic.	1.023	494	1.517	32,6
M	Att. profess.li, scient. tecn.	37	7	44	15,9
N	Nolegg. Amm. serv. Impr.	6	5	11	45,5
P	Istruzione	1	-	1	0,0
Q	Sanità e assist. sociale	43	58	101	57,4
R	Attiv.artist., sport, ricr.	5	-	5	0,0
Totale		2.259	917	3.176	28,9

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Con riferimento al livello corrispondente ai “quadri” (Tab. 12), la quota femminile è pari al 28,9%. A livello di settore presentano una prevalenza femminile più marcata il commercio e riparazione autoveicoli (60,3%), la sanità e assistenza (57,4%), i servizi di fornitura d’acqua e gestione rifiuti (50,0%), le organizzazioni operanti nei servizi alle imprese (tra cui le pulizie), con un’incidenza femminile tra i quadri del 45,5%.

Nel comparto creditizio-assicurativo le donne costituiscono il 32,6% dei quadri, nei servizi di comunicazione e informazione la quota femminile è del 17,9%, nelle organizzazioni di erogazione di gas ed energia l’incidenza è pari al 17,5%. Nel manifatturiero la quota femminile tra i quadri è pari al 16,6%, nei servizi di ricerca e sviluppo l’incidenza è del 15,9%, nella logistica le femmine costituiscono il 14,5% dei quadri, in agricoltura la quota femminile è del 12,5%.

Su 5 quadri presenti nel settore delle attività artistiche e ricreative non vi sono donne, così come l'unico quadro nella formazione professionale è un uomo.

Tab. 13 – Composizione per genere del livello di inquadramento impiegatizio (v.a.) e incidenza femminile (v.%), per ramo economico, al 31.12.2015 N=199

	M	F	TOT	% F su TOT
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
A Agric., silvic.pesca	94	52	146	35,6
C Att. Manifatturiere	6.114	2.637	8.751	30,1
D Fornit. En.el. Gas	522	194	716	27,1
E Fornit. acqua; fogn.,rifiuti	8	24	32	75,0
F Costruzioni	68	24	92	26,1
G Commercio, rip. auto/moto	668	1.116	1.784	62,6
H Trasporto e magazz.	1.064	561	1.625	34,5
J Serv.informaz.e comunic.	1.200	541	1.741	31,1
K Attività finanz./assic.	2.261	3.102	5.363	57,8
M Att. profess.li, scient. tecn.	196	65	261	24,9
N Nolegg. Amm. serv. Impr.	88	227	315	72,1
P Istruzione	92	112	204	54,9
Q Sanità e assist. sociale	402	1.274	1.676	76,0
R Attiv.artist., sport, ricr.	41	62	103	60,2
Totale	12.818	9.991	22.809	43,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tra gli “impiegati” (Tab. 13), l’incidenza femminile è pari al 43,8%. Presenta una quota decisamente superiore, con oltre tre quarti del personale di genere femminile, il comparto sociosanitario (76,0%). In base alle indicazioni e modifiche apportate al form da parte di alcuni rispondenti, si è potuto osservare come siano stati considerati equivalenti ai livelli “impiegatizi” le mansioni infermieristiche e, in alcuni casi, di medici e psicologici.

Le organizzazioni operanti nell’erogazione di acqua e trattamento rifiuti presentano un tasso di femminilizzazione del livello pari al 75,0%, e nei servizi alle imprese del 72,1%.

Oltre la metà degli impiegati sono donne nel commercio e riparazione auto (62,6%), nelle attività artistiche e ricreative (60,2%), nella finanza e

assicurazione (57,8%), nell'istruzione (54,9%). Con riferimento a quest'ultimo caso si può ritenere che siano stati considerati equivalente al livello impiegatizio figure professionali proprie del settore quali formatori e tutor.

Valori inferiori all'incidenza media, e dunque con una prevalenza della componente maschile si osservano in agricoltura (35,6%), nella logistica (34,5%), nei servizi di informazione e comunicazione (31,1%), nel manifatturiero (30,1%), nella erogazione di elettricità e gas (27,1%), nelle costruzioni (26,1%). Si tratta di rami di attività in cui i "colletti bianchi" sono profili tecnici non amministrativi, ma piuttosto programmatori, progettisti tecnici, profili che afferiscono a quell'area STEM in cui la componente femminile è ancora poco presente.

Tab. 14 – Composizione per genere del livello di inquadramento operaio (v.a.) e incidenza femminile (v.%), per ramo economico, al 31.12.2015 N=199

		M	F	TOT	% F su TOT
		v.a.	v.a.	v.a.	v.%
A	Agric., silvic.pesca	178	52	230	22,6
C	Att. Manifatturiere	15.949	5.029	20.978	24,0
D	Fornit. En.el. Gas	531	5	536	0,9
E	Fornit. acqua; fogn. rifiuti	63	5	68	7,4
F	Costruzioni	106	-	106	0,0
G	Commercio, rip. auto/moto	924	991	1.915	51,7
H	Trasporto e magazz.	2.743	78	2.821	2,8
J	Serv.informaz.e comunic.	7	1	8	12,5
K	Attività finanz./assic.	11	2	13	15,4
M	Att. profess.li, scient. tecn.	9	-	9	0,0
N	Nolegg. Amm. serv. Impr.	1.207	2.357	3.564	66,1
P	Istruzione	3	5	8	62,5
Q	Sanità e assist. sociale	430	3.006	3.436	87,5
R	Attiv.artist., sport, ricr.	82	57	139	41,0
Totale		22.243	11.588	33.831	34,3

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tra i profili operai e assimilati la presenza femminile pesa per il 34,3%. Rispetto al valore medio, si registrano valori superiori nel ramo socio assistenziale (87,5%) e sono rappresentati da operatori sociosanitari o personale addetto ad assistenza e cura.

Nei servizi alle imprese l'incidenza femminile raggiunge il 66,1%, valore che si spiega in quanto tra le imprese rispondenti prevalgono le imprese di pulizia. Nel comparto istruzione si tratta di pochi casi (8 complessivamente, di cui 5 donne, pari la 62,5%). Anche nel commercio la componente femminile tra gli operai risulta prevalente e si tratta di addette alla vendita. Pari al 41,0% è l'incidenza femminile tra gli operai delle organizzazioni del settore artistico/culturale.

Presentano un'incidenza femminile inferiore al valore medio il manifatturiero (24,0%) e l'agricoltura (22,6%).

Tra i pochi operai inseriti nel credito assicurazione (13 in valore assoluto), le 2 donne rappresentano il 15,4%; tra gli 8 operai del settore dell'informazione e comunicazione vi è un'unica donna (12,5%). Nelle organizzazioni che operano nel trattamento rifiuti ed erogazione di acqua le donne incidono per il 7,4% e nella logistica sono il 2,8%.

Una presenza marginale di donne tra gli operai e assimilati si riscontra nelle organizzazioni che erogano energia (0,9%).

Infine, non vi sono donne tra gli operai dipendenti del settore ricerca e sviluppo e nelle costruzioni.

5. La diffusione del part time

Relativamente alla diffusione e utilizzo del part-time, complessivamente, la quota di addetti a tempo parziale nelle organizzazioni esaminate risulta pari al 21,9%, ma se fra i maschi l'incidenza è pari al 9,7%, per le femmine il dato è pari al 44,0%, valori superiori rispetto a quelli registrati dall'Istat sul totale dei dipendenti [Istat, RCFL, 2015], evidenziando come tale forma di orario sia più diffusa nelle organizzazioni medio grandi rispetto alle PMI.

Differenze significative si rilevano anche tra i settori economici: presentano quote di lavoratori part time pari al 66,1% nei servizi alle imprese (tra cui prevalgono le imprese e cooperative di pulizie), con il 71,6% delle donne con tale orario a fronte del 63,0% tra gli uomini (il valore più alto con riferimento alla componente maschile). Rilevante l'utilizzo del part time anche nelle organizzazioni socio assistenziali: hanno una forma di orario ridotta il

72,6% dei dipendenti, ma tra questi l'incidenza tra le femmine raggiunge il 78,3%, mentre tra i maschi la quota è del 46,5%. In entrambi i settori si tratta prevalentemente di part time funzionale all'organizzazione del lavoro e dunque di tipo involontario per le lavoratrici interessate.

In agricoltura sono a tempo parziale il 37,6% dei dipendenti e in particolare il 52,8% delle femmine e il 31,9% dei maschi.

Nelle aziende di fornitura di acqua e trattamento rifiuti il part time interessa circa un quarto dei dipendenti (24,5%), con differenze meno marcate rispetto ad altri rami economici per maschi (22,7%) e femmine (29,0%).

Nel comparto creditizio-assicurativo l'orario ridotto si estende al 29,7% dei dipendenti, e in particolare interessa il 46,4% delle femmine e l'11,5% dei maschi. Nelle attività ricreative il part time incide per il 26,5% e in particolare riguarda il 37,5% delle femmine ed il 9,2% dei maschi. Nella ricerca e sviluppo sono a orario ridotto il 23,4% dei dipendenti (43,8% l'incidenza tra le femmine e del 17,3% tra i maschi).

Nel comparto manifatturiero l'incidenza del part time è pari all'8,8%, ma con notevoli differenze tra i maschi (4,6%) e le femmine (20,7%). Nelle organizzazioni operanti nella formazione professionale, la quota di part time è pari al 22,0%, e in particolare riguarda il 27,3% delle femmine ed il 16,0% dei maschi. Nelle aziende multiservizi di erogazione del gas ed energia, il ricorso al part time coinvolge il 5,5% dei dipendenti ma con un'incidenza di appena l'1,2% tra i maschi e del 28,3% tra le femmine. Nel commercio il 16,6% dei dipendenti ha un orario ridotto, ma se tra le femmine la quota raggiunge il 33,3% (una dipendente su tre è con orario ridotto), per i maschi l'incidenza è del 10,0%. Nella logistica il part time riguarda il 12,9% del personale, ma per le femmine tale tipologia interessa un quarto delle dipendenti (25,9%) e il 10% dei maschi. Nel ramo della comunicazione e informazione, per le femmine il valore è del 26,9%, per i maschi è dello 0,1%. In edilizia il part time interessa il 5,8% dei dipendenti (4,4% per i maschi e 16,7% per le femmine).

Tab. 15 – Dipendenti part time e incidenza sul totale degli addetti, per settore. V.a. e V.%

	M	F	MF	M	F	MF
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
A Agric. e silvic.	92	56	148	31,9	52,8	37,6
C Att. manifatturiere	861	1.358	2.219	4,6	20,7	8,8
D Fornit. En.el. Gas	13	60	73	1,2	28,3	5,5
E Fornit. acqua; fogn., rifiuti	17	9	26	22,7	29,0	24,5
F Costruzioni	8	4	12	4,4	16,7	5,8
G Commercio	77	101	178	10,0	33,3	16,6
H Trasporto e magazz.	394	169	563	10,0	25,9	12,3
J Serv.informaz.e comunic.	1	112	113	0,1	26,9	9,6
K Attività finanz./assic.	187	821	1.008	11,5	46,4	29,7
M Att. profess, scient. tecn.	43	32	75	17,3	43,8	23,4
N Nolegg. Amm. serv. Impr.	764	1.212	1.976	71,6	63,0	66,1
P Istruzione	17	33	50	16,0	27,3	22,0
Q Sanità e assist. sociale	411	3.212	3.623	46,5	78,3	72,6
R Attiv.artist., sport, ricr.	7	45	52	9,2	37,5	26,5
Totale	2.892	7.224	10.116	9,7	44,0	21,9

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Nell'arco del biennio di riferimento si sono verificate trasformazioni di orario, in prevalenza da tempo pieno a tempo parziale (249 casi, pari al 51,2% delle trasformazioni). I casi da part time a full time sono stati 237, pari al 48,8% delle trasformazioni d'orario.

In particolare, prevale tra le donne la trasformazione dell'orario in part time (54,1% dei casi), mentre per i maschi è prevalso un allungamento dell'orario di lavoro (la trasformazione in tempo pieno incide infatti per il 60,4%).

Tab. 16 – Trasformazioni di orario da part time a full time e da full time a part time. V.a e composizione % (N=165)

	M	F	TOT
Trasformazioni da part time e full time	58	179	237
Trasformazioni da full time a part time	38	211	249
Trasformazioni	96	390	486
Da part time e full time	60,4	45,9	48,8
Da full time a part time	39,6	54,1	51,2
Totale trasforazioni	100	100	100

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

6. I movimenti di personale, ricorso alla CIG e aspettative

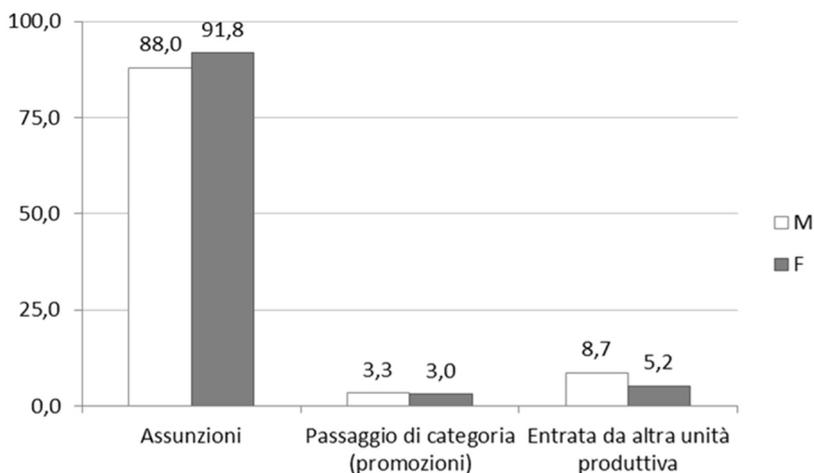
Per quanto riguarda i movimenti del personale rilevabili dai rapporti biennali, sono stati presi in considerazione le variabili che descrivono il turn over, con particolare riferimento alle assunzioni e alle cessazioni del rapporto di lavoro (sia per licenziamento, dimissioni o pensionamento).

Inoltre, il paragrafo prende in esame le stabilizzazioni di personale, ovvero le trasformazioni in rapporti di lavoro indeterminato avvenute nell'arco del biennio, il numero di lavoratori sospesi e l'utilizzo delle aspettative da parte dei dipendenti.

6.1. Il turn over del personale dipendente

I movimenti in entrata e uscita registrati attraverso la Tabella 6 del form di monitoraggio permettono di osservare non solo i movimenti di assunzione e cessazione dei rapporti di lavoro (dimissioni, licenziamenti, decessi), ma anche i passaggi di categoria.

Graf. 5 – Composizione % delle entrate per tipologia, al 31.12.2015 (N=189; N. dipendenti= 8.843) (v.%)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

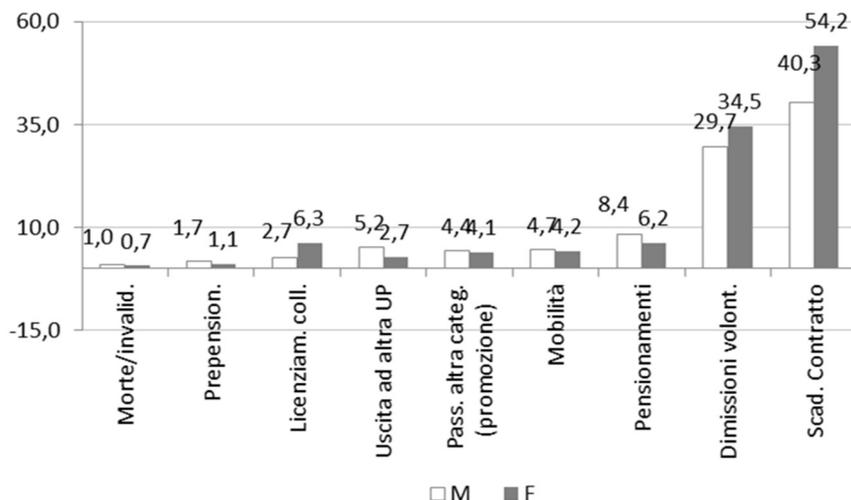
Per quanto riguarda le entrate, l'incidenza delle assunzioni sul totale delle entrate è ampiamente prevalente: è pari infatti all'88,0% per i maschi e al 91,8% per le femmine. Le entrate da altre unità produttive rappresentano l'8,7% per i maschi e il 5,2% per le femmine. Le progressioni di carriera incidono per il 3,0% per le femmine ed il 3,3% per i maschi.

Con riferimento alle uscite, le due tipologie prevalenti sono la scadenza del contratto (54,2% sul totale per le femmine e 40,3% tra i maschi), le dimissioni volontarie 34,5% tra le femmine e 29,7% tra i maschi). L'uscita ad altra unità produttiva incide per il 5,2% tra i maschi e per il 2,7% tra le femmine; le promozioni incidono per il 4,4% sulle uscite maschili e per il 4,1% su quelle femminili.

I pensionamenti rappresentano l'8,4% delle uscite dei maschi e il 6,2% delle femmine, i licenziamenti collettivi incidono per il 2,7% tra i maschi, a fronte del 6,3% tra le femmine. Le uscite per mobilità costituiscono il 4,7% del totale maschile e il 4,2% di quelle femminili. I prepensionamenti rappresentano l'1,7% del totale delle uscite maschili e l'1,1% di quelle femminili.

I casi di morte o invalidità rappresentano l'1,05 delle uscite maschili e lo 0,7% di quelle femminili.

Graf. 6 – Composizione delle uscite per tipologia, al 31.12.2015 (N=18 dip.= 77.757) (v.%)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Nel complesso, i dati evidenziano un saldo di segno positivo pari a 1.086 unità, dato da 7.757 uscite a fronte di 8.843 entrate negli organici.

Per i maschi il saldo positivo è di 945 (dato da 4.527 uscite su 5.472 entrate) mentre per le femmine è pari a 145 (le uscite nel biennio sono state 3.230 a fronte di 3.371 entrate).

Il saldo negativo interessa solo i dirigenti e i quadri (in questo caso la componente femminile), mentre per gli altri livelli contrattuali la variazione nei movimenti è di segno positivo.

Complessivamente le entrate pesano per il 14,6% sul totale dei dipendenti e l'incidenza delle uscite è stata pari al 12,8%.

Per la componente maschile le entrate incidono per il 14,4% mentre per le femmine la quota è lievemente maggiore (14,9%). Il rapporto tra uscite e dipendenti è pari all'11,9% tra i maschi, incidenza inferiore a quanto si rileva per le femmine, per le quali la quota è pari al 14,3%.

Il livello contrattuale con l'incidenza più elevata in riferimento alle entrate è quello degli operai (16,5%) e in particolare la componente femminile (incidenza del 17,1%). Sul dato pesa in particolare il settore dei servizi di pulizie e dell'assistenza socio-sanitaria.

I profili impiegatizi hanno un'incidenza entrate/dipendenti pari al 12,8% (e in particolare 12,5 per i maschi e 13,2% per le femmine). I dirigenti presentano un'incidenza di entrate sullo stock di personale pari al 12,6% (e in particolare 12,7% per i maschi e 11,7% per le femmine).

Il livello contrattuale meno coinvolto da movimenti di entrata è quello dei quadri (8,3%), e in particolare per i maschi il valore è di 9,1%, per le femmine è pari al 6,3%.

Per quanto riguarda le uscite e l'incidenza nei vari livelli contrattuali, tra gli operai l'incidenza è del 16,5% (ed è del 12,7% tra i maschi e 16,4% tra le femmine), seguita dai dirigenti è del 12,8% (12,9% per i maschi e 11,7% per le femmine) e dal valore dell'incidenza relativa agli impiegati (11,7%, e in particolare 11,3% per gli uomini e 12,2% per le donne).

Tra i quadri l'incidenza delle uscite complessive è del 7,2%, più elevata tra i maschi (7,5%) rispetto alle femmine (6,4%).

Tab. 17 – Turn over e saldo del personale dipendente per livello di inquadramento, biennio 2014-15. V.a. (N=189)

	Entrate (v.a.)		
	M	F	TOT
Dirigenti	84	9	93
Quadri	205	58	263
Impiegati	1.598	1.328	2.926
Operai	3.594	1.978	5.572
Totale	5.472	3.371	8.843
	Uscite (v.a.)		
Dirigenti	85	9	94
Quadri	170	59	229
Impiegati	1.441	1.219	2.660
Operai	2.826	1.899	4.725
Totale	4.527	3.230	7.757
	Turn over (v.a.)		
Dirigenti	-1	0	-1
Quadri	35	-1	34
Impiegati	157	109	266
Operai	768	79	847
Totale	945	141	1.086

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tab. 18 – Incidenza delle entrate e uscite sul totale dei dipendenti per livello di inquadramento al 31.12.2015. V%. (N=199)

	Entrate (v.%)		
	M	F	TOT
Dirigenti	12,7	11,7	12,6
Quadri	9,1	6,3	8,3
Impiegati	12,5	13,2	12,8
Operai	16,2	17,1	16,5
Totale	14,4	14,9	14,6
	Uscite (v.%)		
Dirigenti	12,9	11,7	12,8
Quadri	7,5	6,4	7,2
Impiegati	11,3	12,2	11,7
Operai	12,7	16,4	14,0
Totale	11,9	14,3	12,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Considerando il turn over in valori assoluti, si rilevano saldi negativi per la fornitura di energia elettrica (in particolare per la componente maschile), nei servizi di informazione e comunicazione (interessando entrambi i sessi), nel comparto creditizio assicurativo – sia i per maschi sia per le femmine – e nel ramo dei servizi ricreativi (in riferimento alla componente maschile).

Tab. 19 – Entrate, uscite e turn over dei dipendenti per settore al 31.12.2015. V.a.. (N=199)

Sett. Ateco	Entrate			Uscite			Turn over		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
A	37	18	55	19	2	21	18	16	34
C	2.487	689	3.176	2.059	680	2.739	428	9	437
D	106	21	127	119	18	137	-13	3	-10
E	16	4	20	8	3	11	8	1	9
F	37	6	43	35	3	38	2	3	5
G	545	403	948	512	358	870	33	45	78
H	993	111	1.104	532	65	597	461	46	507
J	86	23	109	90	24	114	-4	-1	-5
K	351	384	735	464	480	944	-113	-96	-209
M	39	14	53	15	6	21	24	8	32
N	475	465	940	404	531	935	71	-66	5
P	8	15	23	6	5	11	2	10	12
Q	210	1.104	1.314	180	985	1.165	30	119	149
R	82	114	196	84	70	154	-2	44	42
	5.472	3.371	8.843	4.527	3.230	7.757	945	141	1.086

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

I rami di attività che presentano un'incidenza più marcata dei movimenti sul totale dei dipendenti sono le attività ricreative (77,8% l'incidenza delle entrate e il 61,1% delle uscite) e in particolare le entrate relative alla componente femminile incidono per il 95,8% sul totale.

La sanità e servizi sociali registrano un'incidenza delle entrate pari al 25,0% sui dipendenti del settore (e in particolare 23,4% tra i maschi e 25,3% tra le femmine) e pari al 22,2% per quanto riguarda le uscite.

Nel settore dei servizi alle imprese l'incidenza dei movimenti è del 24,1% in entrata e del 24,0% in uscita, con un'incidenza più marcata tra gli uomini. Analogo peso delle entrate sul totale dei dipendenti si osserva nella logistica (24,1%) e in particolare tra gli uomini (25,3%). Le uscite incidono invece in misura inferiore (13,0%).

Nel commercio l'incidenza dei movimenti sul totale dei dipendenti del settore è pari al 24% per le entrate (e in particolare è del 32,7% tra i maschi e del 17,6% per le femmine) e del 22,0% per le uscite (30,7% per i maschi e 15,7% per le femmine).

Nel ramo delle costruzioni le entrate pesano per il 20,8% sul totale (20,2% tra gli uomini e 25% tra le donne) e le uscite per il 18,4% (19,1% per i maschi e 12,5% per le femmine).

Nelle organizzazioni operanti nel trattamento dei rifiuti e fornitura d'acqua l'incidenza delle entrate è del 18,9%, con una quota decisamente superiore tra i maschi (18,9%) rispetto alle femmine (12,9%). Le uscite pesano per il 10,4%, senza rilevanti differenze tra uomini e donne.

Nel settore della ricerca e sviluppo le entrate pesano per il 16,5% (e per il 19,2% tra le femmine) e le uscite per il 6,5% (8,2% tra le femmine).

In agricoltura il peso delle entrate è del 13,9%, e risulta superiore tra le femmine (16,8%) rispetto ai maschi (12,8%). Meno marcato è il peso delle uscite (5,3%) ed interessano maggiormente la componente maschile.

Nel ramo creditizio assicurativo l'incidenza delle entrate è del 10,5% senza differenze significative tra componente maschile e femminile. Lievemente più elevata è l'incidenza delle uscite sul totale (13,5%) sia per i maschi, sia per le femmine. Nel manifatturiero l'incidenza delle entrate è del 10,2%, più marcato per i maschi (10,7%) rispetto alle femmine (8,8%).

Nella fornitura di energia e gas l'incidenza delle entrate è pari al 9,6%, senza rilevanti differenze tra componente maschile e femminile rispetto al valore medio, mentre le uscite (10,3%) sono lievemente superiori tra i maschi (10,7% rispetto alle femmine (8,5%). Meno dinamici in termini di turn over si presentano le organizzazioni operanti nei servizi di informazione e comunicazione: incidono per il 5,7% le entrate sul totale e per il 4,0% tra le femmine. Le uscite pesano per il 5,9% e per il 4,2% tra le donne.

Tab. 20 – Incidenza % delle entrate e, uscite sul totale dei dipendenti per settore al 31.12.2015. V%. (N=199)

		Entrate			Uscite		
		M	F	Tot	M	F	Tot
A	Agric. e silvic.	12,8	16,8	13,9	6,6	1,9	5,3
C	Att. manifatturiere	10,7	8,8	10,2	8,8	8,7	8,8
D	Fornit. En.el. Gas	9,5	9,9	9,6	10,7	8,5	10,3
E	Fornit. acqua; fogn.,rifiuti	21,3	12,9	18,9	10,7	9,7	10,4
F	Costruzioni	20,2	25,0	20,8	19,1	12,5	18,4
G	Commercio	32,7	17,6	24,0	30,7	15,7	22,0
H	Trasporto e magazz.	25,3	16,9	24,1	13,5	9,9	13,0
J	Serv.informaz. e comunic.	6,4	4,0	5,7	6,7	4,2	5,9
K	Attività finanz./assic.	10,4	10,6	10,5	13,8	13,3	13,5
M	Att. profess. scient. tecn.	15,7	19,2	16,5	6,0	8,2	6,5
N	Nolegg. Amm. serv. Impr.	36,5	18,0	24,1	31,0	20,5	24,0
P	Istruzione	7,5	12,3	10,0	5,6	4,1	4,8
Q	Sanità e assist. Sociale	23,4	25,3	25,0	20,1	22,6	22,2
R	Attiv.artist., sport, ricr.	61,7	95,8	77,8	63,2	58,8	61,1
	Totale	14,4	14,9	14,6	11,9	14,3	12,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

6.2. Le stabilizzazioni da tempo determinato a indeterminato

Con riferimento alla stabilizzazione, ovvero alla trasformazione di un contratto a termine in uno a tempo indeterminato, ha riguardato complessivamente 1.320 persone, e la quota femminile sulle stabilizzazioni è pari al 31,2%. Per quanto riguarda i livelli contrattuali, tra i dirigenti e quadri trasformati da tempo determinato a indeterminato non sono presenti donne, mentre con riferimento ai profili impiegatizi, su 486 stabilizzazioni il 43,8% sono donne. Infine, per quanto riguarda il livello operaio, su 826 trasformazioni l'incidenza femminile è del 24,1%.

Tab. 21 – Stabilizzazioni per livello di inquadramento (v.a.), e tasso di femminilizzazione degli stabilizzati (N=199).

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
M	2	6	273	627	908
F	0	0	213	199	412
TOT	2	6	486	826	1.320
Incidenza femminile sugli stabilizzati (v.%)					
	0	0	43,8	24,1	31,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Con riferimento alle stabilizzazioni per settore economico, si osserva un tasso elevato di femminilizzazione nelle organizzazioni operanti nelle attività ricreative, nel comparto socioassistenziale (su 100 stabilizzazioni 79 sono a favore di donne), nei servizi di informazione e comunicazione, nel comparto creditizio-assicurativo e in agricoltura.

Per quanto riguarda gli altri settori, l'incidenza femminile sulle stabilizzazioni riguarda poco più del 30% nei servizi alle imprese (34,8%), mentre nel manifatturiero le stabilizzazioni riguardano nel 20,5% dei casi donne.

Tab. 22 – Stabilizzazioni per settore e incidenza degli stabilizzati sul totale dei tempi indeterminati, per settore economico e genere v.a. e v.% (N=193)

		M	F	TOT	% F
		v.a.	v.a.	v.a.	v.%
A	Agric. e silvic.	5	6	11	54,5
C	Att. manifatturiere	470	121	591	20,5
D	Fornit. En.el. Gas	11	1	12	8,3
E	Fornit. acqua; fogn., rifiuti	6	2	8	25,0
F	Costruzioni	15	0	15	0,0
G	Commercio	23	4	27	14,8
H	Trasporto e magazz.	151	17	168	10,1
J	Serv.informaz.e comunic.	2	5	7	71,4
K	Attività finanz./assic.	25	36	61	59,0
M	Att. profess. scient. tecn.	0	0	0	0,0
N	Nolegg. Amm. serv. Impr.	163	87	250	34,8
P	Istruzione	3	3	6	50,0
Q	Sanità e assist. Sociale	34	129	163	79,1
R	Attiv.artist., sport, ric.	0	1	1	100,0
Tot	Totale	908	412	1.320	31,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Significativo il dato del commercio, in cui la prevalenza femminile negli organici rappresenta quasi la metà del personale, ma in caso di stabilizzazione è stata coinvolta solo nel 14,8% la componente femminile.

Nel trasporto magazzinaggio l'incidenza femminile sulle trasformazioni da tempo determinato a indeterminato è del 10,1%, nel ramo dell'erogazione di acqua e trattamento rifiuti è dell'8,3%.

6.3. La cassa integrazione

Un'ulteriore sezione del rapporto biennale riguarda il ricorso alla cassa integrazione guadagni. Con riferimento alle organizzazioni rispondenti, lo stock di persone interessate da sospensione lavorativa è stato di 1.642 addetti, di cui prevalentemente donne, pari a 1.098 soggetti, la cui incidenza corrisponde al 66,9%.

Tab. 23 – CIG, per settore economico e genere al 31.12.2015 (v.a.) N=199

	M	F	TOT	% F
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
A Agric. e silvic.	0	0	0	0
C Att. manifatturiere	429	1.038	1.467	70,7
D Fornit. En.el. Gas	0	0	0	0
E Fornit. acqua; fogn., rifiuti	0	0	0	0
F Costruzioni	0	0	0	0
G Commercio	0	0	0	0
H Trasporto e magazz.	0	0	0	0
J Serv.informaz.e comunic.	66	18	84	21,4
K Attività finanz./assic.	0	0	0	0
M Att. profess, scient. tecn.	0	0	0	0
N Nolegg. Amm. serv. Impr.	49	42	91	46,2
P Istruzione	0	0	0	0
Q Sanità e assist. Sociale	0	0	0	0
R Attiv.artist., sport, ricr.	0	0	0	0
Totale	544	1.098	1.642	66,9

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

In base alle informazioni ricavate dal form, la cassa integrazione è stata utilizzata in realtà solo da alcune realtà organizzative, con una prevalenza nel settore manifatturiero, che da solo, con 1.467 persone in CIG, pesa per l'89,3%. Disaggregando il dato per genere, si rileva come le donne costituiscano la maggioranza dei cassintegrati del settore, con 1.038 unità rispetto ai 429 maschi.

Nei servizi di informazione e comunicazione sono state 84 le persone messe in CIG nel periodo considerato, e tra questi 18 femmine e 66 maschi.

Nei servizi alle imprese le persone in CIG sono state 91 di cui 42 femmine e 49 maschi. Le organizzazioni operanti negli altri rami di attività non hanno indicato casi di CIG.

6.4. Le richieste di aspettativa: è ancora la mamma che rimane a casa

Una sezione del form ministeriale è dedicata alla rilevazione delle aspettative concesse dalle imprese, da cui si può ricavare il dato totale e quello riferito ai congedi parentali. Complessivamente, le aspettative concesse sono state 1.144, di cui 370 per maternità, la cui incidenza sul totale delle motivazioni è pari al 32,3%: ma con una forte differenza tra maschi e femmine.

La disaggregazione per genere nella fruizione delle aspettative evidenzia come tre aspettative su quattro siano richieste da donne (75,9%), pur con differenze tra i livelli di inquadramento: tra i dirigenti su 7 richieste di aspettativa 2 sono a titolarità femminile (28,6%), mentre sale al 61,5% tra i quadri, all'84,6% tra i profili impiegatizi e al 72,9% tra gli operai.

Considerando in particolare i dati relativi ai congedi parentali (definiti nel form ministeriale "aspettative per maternità"), tra gli uomini si osserva come sia solamente il 4,3% delle aspettative legato alla cura di figli piccoli, (pur in aumento rispetto al 3,3% rilevato nel monitoraggio 2012-13), incidenza che invece è del 41,2% tra le donne (era pari al 56,8% nel precedente monitoraggio biennale)⁴.

Con riferimento al sottoinsieme delle aspettative richieste per motivi genitoriali, su 100 genitori che hanno chiesto un'aspettativa, il 96,8% sono donne. In particolare, nessun uomo tra il dirigente e i quadri ha richiesto congedi parentali o di paternità, mentre tra i profili impiegatizi l'incidenza femminile è del 96,1% e tra gli operai è pari al 97,3%.

⁴ Cfr. Cristini e Divona (a cura di), 2014, p. 30.

Tab. 24 – Aspettativa, per tipologia, genere e inquadramento professionale dei dipendenti. Biennio 2014-15 V.a. V.%

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Aspettativa (v.a.)					
M	5	5	51	215	276
F	2	8	281	577	868
TOT	7	13	332	792	1.144
di cui maternità (v.a.)					
M	0	0	7	5	12
F	1	4	174	179	358
TOT	1	4	181	184	370
% maternità su tot aspettativa					
M	0,0	0,0	13,7	2,3	4,3
F	50,0	50,0	61,9	31,0	41,2
TOT	14,3	30,8	54,5	23,2	32,3
Aspettativa %F	28,6	61,5	84,6	72,9	75,9
Maternità % F	100,0	100,0	96,1	97,3	96,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Il quadro conferma ancora come rimanga poco diffuso, tra i padri, il ricorso ai congedi parentali introdotti dalla legge 53/00, ad indicare come nel contesto regionale sia ancora estremamente attuale la necessità di promuovere azioni positive e interventi a supporto della condivisione dei ruoli genitoriali.

7. Le opportunità di formazione

Connessa alla possibilità di crescere dal punto di vista professionale vi è la possibilità di frequentare opportunità formative. Per questo motivo risulta utile l'analisi della sezione prevista nel form ministeriale e volta a rilevare numero di allievi e ore di formazione realizzate. Il limite di tale fotografia è rappresentato dal fatto che ricorre un elevato numero di risposte incomplete

o non analizzabili⁵, tali da ridurre la possibilità di analisi sui dati relativi a 107 aziende.

I dati disponibili risultano comunque interessanti per capire quale sia l'investimento in termini di tempo dedicato alla formazione a favore dei propri dipendenti e se si possano rilevare differenze di genere⁶. Com'è noto infatti, tra le azioni positive che possono essere proposte dalla Consigliere di parità vi sono anche interventi volti al riequilibrio di genere della partecipazione alle opportunità formative organizzate *dalle aziende per i propri dipendenti*.

Complessivamente, sono stati messi in formazione 47.447 lavoratori, di cui il 36,1% donne, per un totale di monte formativo pari a 584.462 ore (di cui il 28,7% fruito da donne), pari a una media di 7,3 ore/allievo per i maschi e 10,2 ore/allieva per le femmine.

Disaggregando per livello di inquadramento, i dirigenti in formazione sono stati 626, di cui il 10,8% di donne, proporzionale all'effettiva incidenza della componente femminile presente a questo livello. Considerando il monte ore formativo, si osserva che le dirigenti hanno beneficiato di 5,3 ore ciascuna, a fronte di 7,3 ore/allievo tra i maschi.

Tra i 5.389 quadri in formazione le donne rappresentano poco meno di un quarto (il 24,1%) cui è stato destinato il 26,3% del monte ore formativo. In media, gli uomini hanno fruito di 9,0 ore/allievo mentre le donne di 8,0 ore ciascuna.

Tra i 21.361 impiegati coinvolti da interventi formativi, le donne rappresentano il 43,1%. In riferimento al monte ore formativo, su 316.745 ore le donne hanno fruito del 29,0%. Ciascun allievo ha fruito di 5,4 ore/annue di formazione, mentre le donne registrano un valore quasi doppio, pari a una media di 10,0 ore ciascuna.

Infine, con riferimento ai profili operai, su 19.735 allievi, le donne rappresentano il 32,9%, ma considerando il monte ore (di 201.043 ore), le donne hanno fruito del 29,4%. Considerando il valore medio di ore/allievo, se gli uomini hanno seguito 9,3 ore di formazione, le colleghe hanno beneficiato di 11,0 ore, dunque superiore al dato dei colleghi pari livello.

⁵ Rispetto a tale sezione, alcune aziende hanno inserito solamente il numero di allievi oppure solo il numero di ore, mentre per quanto riguarda le realtà con sede legale fuori regione e aventi una o più unità produttive sul territorio regionale, nella maggior parte dei casi i dati sono stati riferiti al totale nazionale dei dipendenti.

⁶ Per "formazione" si intende l'attività svolta attraverso corsi teorici e/o pratici per il personale dipendente. Non sono inclusi l'affiancamento né le ore di lavoro degli assunti con CFL.

Tab. 25 – Allievi, ore di formazione, rapporto tra ore/allievo, con riferimento al biennio 2014/15 (N =106)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
N. allievi (v.a.)					
Maschi	626	4.088	12.164	13.248	30.314
Femmine	76	1.301	9.197	6.487	17.133
Totale	702	5.389	21.361	19.735	47.447
% F	10,8	24,1	43,1	32,9	36,1
N.ore (v.a.)					
Maschi	8.118,3	45.355,3	224.992,5	142.011,5	416.803,5
Femmine	1.439,5	16.181,0	91.752,5	59.031,5	167.658,5
Totale	9.557,8	61.536,3	316.745,0	201.043,0	584.462,0
% F	15,1	26,3	29,0	29,4	28,7

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tab. 26 – Numero di ore formative per allievo e livello di inquadramento, con riferimento al biennio 2014/15 (N =115)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Maschi	7,7	9,0	5,4	9,3	7,3
Femmine	5,3	8,0	10,0	11,0	10,2
Totale	7,3	8,8	6,7	9,8	8,1

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

8. Il divario salariale

Una sezione particolarmente importante del form ministeriale è la “Tabella 8”, in cui si chiede alle aziende di indicare il monte retributivo annuo per livello di inquadramento di quadri, impiegati e operai. In una parte separata della tabella si chiede inoltre di indicare la distribuzione dei dirigenti, per genere, all’interno di fasce retributive definite dal form stesso.

Dal punto di vista dell’analisi dei dati, tuttavia, questa sezione continua a costituire la parte più problematica del form di monitoraggio, per molteplici motivi: poco più di un terzo delle imprese ha compilato questa sezione e, per quanto riguarda i dati inseriti, solo 55 possono essere considerati i casi

validi ai fini dell'analisi. Altresì, tra questi, è stato possibile analizzare solo i livelli di inquadramento di “quadri”, “impiegati” e “operai”⁷, mentre per i “dirigenti” le informazioni ricavate non sono trattabili.

Infine, la struttura del form, che non consente di estrapolare i valori relativi al part time, e la qualità dei dati inseriti rendono problematico considerare le differenze tra settori economici e tra i diversi livelli retributivi previsti dai CCNL di riferimento

Tali problematiche “storiche” e “strutturali” del form richiederebbero una revisione sostanziale per evitare di continuare a perdere, biennio dopo biennio, preziose informazioni sul gender pay gap⁸. Conseguentemente, la fotografia che si può ricavare appare molto “sfuocata” e va considerata come indicatore “grossolano” (*unadjusted form*).

Pur con queste premesse, si è comunque ritenuto significativo considerare il dato che emerge, in quanto rappresenta una delle poche informazioni disponibili a livello regionale relativa ai divari retributivi nelle imprese con oltre 100 dipendenti.

Complessivamente i maschi guadagnano 28.767,83 euro all'anno, a fronte di 23.117,00 euro delle donne, con un gender gap pari al 19,6%.

Tab. 27 – Retribuzioni medie annuali, per livello di inquadramento, con riferimento al biennio 2014/15 (N = 55)

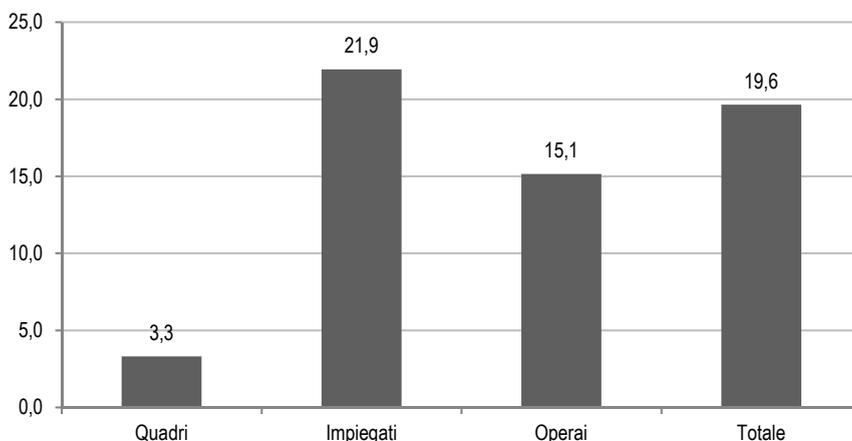
	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
	euro	euro	euro	Euro
Maschi	51.221,30	40.260,16	23.170,40	28.767,83
Femmine	49.524,63	31.430,10	19.661,90	23.117,00
Maschi e Femmine	50.912,53	36.770,17	21.814,60	26.607,92
Differenza M-F	1.696,66	8.830,05	3.508,50	5.650,83

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

⁷ Per quanto riguarda i dirigenti, il form prevede una sezione separata in cui l'azienda deve inserire il numero di dirigenti per fasce di retribuzione, la cui ampiezza non consente di ricavare informazioni utili ai fini dell'analisi.

⁸ Cfr. tra gli altri: Quaderno del gruppo di lavoro “l'art. 46 D.Lgs. n. 198/06 (Codice Pari Opportunità) già art. 9 L. n. 125/91 Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti” Attività 2005-2006 in: <http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/dwd3/CDP/QUADERNOcompleto2.pdf>.

Graf. 7 – Gender pay gap per livello di inquadramento, al 31.12.2015 (N=55); (v.%)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tra i quadri la differenza è decisamente più contenuta (3,3%): gli uomini presentano una retribuzione annua di 51.221,30 euro, mentre le donne di 49.524,63.

La componente maschile con inquadramento impiegatizio percepisce 40.260,16 euro annui, a fronte di 31.430,10 euro della componente femminile. In realtà tale categoria appare molto eterogenea nella composizione, il divario infatti andrebbe analizzato disaggregando ulteriormente per settore economico e contratto collettivo di riferimento e potendo disaggregare tra part time/full time. La qualità dei dati disponibili, tuttavia, non consente tale livello di analisi. La differenza, in termini percentuali, è del 21,6%.

Con riferimento agli operai, il livello retributivo annuo dei maschi è di 23.170,40 euro, quello femminile di 19.661,90 euro. La differenza, in termini percentuali, è pari al 15,1%. Anche per tale inquadramento, così come evidenziato per quanto riguarda gli impiegati, è necessario considerare l'eterogeneità di livelli, mansioni determinati afferenti sia ai rami economici, sia ai rispettivi CCNL di riferimento oltre che all'orario di lavoro.

9. Conclusioni

Il quadro d'insieme che ogni due anni viene fornito dall'analisi sui rapporti biennali che le imprese devono inviare alla Consigliera di parità regionale rappresenta ancora un importante strumento di analisi, pur con i limiti

evidenziati in premessa e richiamati nelle precedenti edizioni del rapporto di monitoraggio [cfr. Cristini e Divona (a cura di), 2014].

Al di là di quelli che sono i punti deboli dello strumento, ben noti agli addetti ai lavori, va certamente posto in evidenza il punto di forza del monitoraggio biennale, che rimane ancora uno dei pochi strumenti disponibili per ottenere informazioni riguardanti le imprese secondo una lente di ingrandimento particolare, che è quella di genere. Il report periodico, consentendo di rilevare la presenza di criticità (quali la segregazione orizzontale e verticale), ma anche i cambiamenti in atto, fornisce informazioni importanti per l'attività delle Consigliere di parità in riferimento alle loro funzioni di contrasto e rimozione delle discriminazioni, ma soprattutto in un'ottica di promozione di interventi e progetti di azioni positive volte a rimuovere quegli ostacoli che ancora esistono nel cammino verso la parità.

Con riferimento al biennio 2014-15 si confermano alcuni fenomeni "strutturali" evidenziati anche dalle rilevazioni Istat, dalle banche dati Inps e dagli archivi regionali di Ergonet, ovvero una concentrazione marcata degli uomini nel manifatturiero (che assorbe oltre la metà dei dipendenti) e una minore "polarizzazione" della presenza femminile, di cui un terzo è dipendente di aziende manifatturiere, seguite dal settore sociosanitario (19,3%), noleggio e servizi di supporto, tra cui prevalgono le pulizie (17,2%), le attività finanziarie e assicurative (16,0%) ed il commercio (10,1%).

Si confermano attività a "elevata sovrarappresentazione femminile" (e dunque con una marcata prevalenza di donne negli organici, superiore al 75% degli addetti totali) il comparto della sanità e servizi socio assistenziali (82,9%), tra cui prevalgono le strutture residenziali per anziani. Viceversa, l'edilizia rimane un settore economico a bassa presenza femminile (11,6% sul totale dei dipendenti).

Con riferimento alle tipologie contrattuali, il monitoraggio rimanda a un'occupazione complessivamente stabile, ma con differenze significative per maschi e femmine: risulta infatti a tempo determinato il 6,2% dell'organico, ma l'incidenza è del 4,9% tra gli uomini e dell'8,5% tra le donne. Nulla si può ricavare, tuttavia, su altre forme contrattuali comunque diffuse quali: somministrazione, collaborazioni e voucher di lavoro accessorio.

Altresì, si conferma la differente distribuzione maschile e femminile per livello contrattuale, lasciando scorgere la presenza di soffitti di cristallo anche in quei settori in cui l'organico è a prevalenza femminile (es. commercio). I dirigenti infatti sono ancora in maggioranza uomini, mentre sta aumentando la quota femminile tra i "quadri". Tale "addensamento" al di sotto del soffitto di cristallo potrebbe richiedere interventi formativi e di

empowerment nonché azioni positive che rendano possibile il passaggio verso posizioni apicali delle donne con potenzialità dirigenziali.

Relativamente alla diffusione e utilizzo del part-time, complessivamente, la quota di addetti a tempo parziale nelle organizzazioni esaminate risulta pari al 21,9%, ma se fra i maschi l'incidenza è pari al 9,7%, per le femmine il dato è pari al 44,0%. Rispetto a tali quote, tuttavia, presentano valori decisamente superiori i servizi alle imprese (66,1% degli addetti a part time e il 71,6% per quanto riguarda le donne) e le organizzazioni socio assistenziali: hanno una forma di orario ridotta il 72,6% dei dipendenti, ma tra questi l'incidenza tra le femmine raggiunge il 78,3%, mentre tra i maschi la quota è del 46,5%. Considerando le tipologie di settori e di profili interessati dall'orario ridotto, si può ritenere che si tratti di part time involontario, e dunque non in risposta a esigenze di work life balance, ma piuttosto di esigenze organizzative.

Nell'arco del biennio di riferimento si sono verificate trasformazioni di orario, in prevalenza da tempo pieno a tempo parziale (pari al 51,2% delle trasformazioni), per quanto non sia possibile ricavare se si tratti di un part time volontario o involontario. In particolare, prevale tra le donne la trasformazione dell'orario in part time (54,1% dei casi), mentre per i maschi è prevalso un allungamento dell'orario di lavoro (la trasformazione in tempo pieno incide infatti per il 60,4%).

Interessanti sono inoltre i dati ricavabili dai movimenti in entrata e in uscita: per quanto riguarda le assunzioni e le cessazioni, il turn over appare determinato dalla vincita/conclusione di appalti (nelle costruzioni, nei servizi alle imprese, nel ramo sociosanitario), ma anche dal carattere di stagionalità (nel commercio).

Per quanto riguarda altri movimenti che il form considera come entrate e uscite, si osservano le progressioni di carriera, con passaggi di livello che interessano sia la componente maschile, sia quella femminile, per quanto il passaggio da quadri a dirigenti riguardi con maggiore intensità la componente maschile (per quanto si tratti di pochi casi in valore assoluto).

Con riferimento alla stabilizzazione, ovvero alla trasformazione di un contratto a termine in uno a tempo indeterminato, ha riguardato complessivamente 1.320 persone, e la quota femminile sulle stabilizzazioni è pari al 31,2%.

Una sezione del form ministeriale è dedicata alla rilevazione delle aspettative concesse dalle imprese, da cui si può ricavare il dato totale e quello riferito ai congedi parentali. Complessivamente, le aspettative concesse sono state 1.144, di cui 370 per maternità, la cui incidenza sul totale delle motivazioni è pari al 32,3%: ma con una forte differenza tra maschi e femmine.

Considerando in particolare i dati relativi ai congedi parentali, tra gli uomini si osserva come sia solamente il 4,3% delle aspettative legato alla cura di figli piccoli, incidenza che invece è del 41,2% tra le donne.

Infine, su 100 genitori che hanno richiesto un'aspettativa, nel 96,8% dei casi si tratta di mamme.

Un elemento mancante nel form in uso e che andrebbe inserito (sull'esempio di quanto già sperimentato in Lombardia) è la possibilità di inserire una domanda riguardante le eventuali politiche di genere, azioni positive o iniziative di welfare aziendale attivate dalle aziende. Indicazione che risulterebbe molto utile sia alle Consigliere di parità, sia al legislatore regionale, sia ai soggetti che possono valorizzare eventuali buone prassi di conciliazione e parità e promuoverne la diffusione e la replicabilità. Ciò anche alla luce delle opportunità e novità introdotte con le Leggi di stabilità 2016 e 2017 in materia di welfare aziendale e in attesa dei decreti attuativi dell'art. 25 del d.lgs. 80/2015 dedicato alla conciliazione dei tempi lavorativi e privati.

Un ultimo elemento analizzato riguarda la formazione: in base ai dati forniti dalle imprese si osserva una differenza interessante in riferimento al monte ore/allievo: per le femmine si registrano 10,2 ore/annue di aggiornamento a fronte di 7,3 ore/annue rilevate per i maschi. Sul dato influiscono in particolare i dati relativi agli impiegati (10 ore/anno per le donne a fronte di 5,4 per gli uomini) e ai profili operai (11 ore/annue per le femmine a fronte di 9,3 degli uomini). Non vi sono informazioni circa la tipologia di percorso, che potrebbe rientrare nella formazione obbligatoria prevista per esempio per addetti all'assistenza sociosanitaria e delle pulizie nei casi e qualora vi siano nuovi ingressi (come nel caso di appalti): situazioni che interessano in prevalenza la componente femminile.

Così come nelle rilevazioni degli anni precedenti, rimane incompleto e non trattabile il dato relativo alle retribuzioni: pochissime aziende hanno compilato la sezione dedicata ai dirigenti che in ogni caso – per come è strutturata, con fasce retributive molto ampie – non fornirebbe comunque indicazioni precise di eventuali gender gap.

Per quanto riguarda gli altri livelli, la qualità dei dati raccolti e l'appartenenza dei casi validi a CCNL differenti rende non comparabili i dati. È questo un problema ormai "storico" dei rapporti di monitoraggio, che rende pertanto difficile conoscere nel dettaglio quanto sia diffuso il fenomeno del divario salariale.

Come indicato in premessa, tra le modifiche auspicabili vi è l'aggiornamento delle schede, che tenga conto di tutte le modifiche intervenute nel mercato del lavoro; inoltre andrebbe introdotta la possibilità di procedere con autocompilazione on line del form, modalità che consentirebbe non solo un

risparmio di tempo per chi compila, ma anche la possibilità di introdurre meccanismi di controllo e campi obbligatori. Altresì sarebbe molto importante integrare le tabelle del form con una rilevazione dedicata alle (eventuali) politiche di conciliazione adottate dalle imprese.

Infine, sarebbe auspicabile che il monitoraggio venisse esteso anche alle organizzazioni di classe dimensionale inferiore. Sono infatti le piccole e medie imprese che costituiscono la maggior parte del tessuto produttivo, e sono anche quelle che richiederebbero un rinnovamento nelle pratiche di gestione delle risorse umane in ottica di genere.

Bibliografia

- Belmusto M. (2016), “Pari opportunità. In azienda serve una rivoluzione”, in *Ingenere.it*, 20/12/2016.
- Cuomo A., Mapelli A. (2012), *Un posto in CDA. Costruire valore attraverso la diversità di genere*, Egea, Milano.
- Cuomo A., Mapelli A. (2013), “Il diversity management, cenerentola e la scarpina di cristallo”, in *Economia e Management*, n. 4.
- Cuomo A., Mapelli A. (2014), “Diversity in azione”, in *Economia & Management*, n. 1.
- Eurostat, *Divario retributivo di genere in Italia*, 2015, in http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_it_2015_it.pdf.
- Istat (2016), “Lavoro e conciliazione dei tempi di vita e lavoro”, in *Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia, Rapporto 2016*.
- Mascherini M., Bisello M., Rioboo Leston I. (2016), *Gender gap sul lavoro, soluzioni e sfide*, Eurofound, Dublino.
- Olivetti C., Petrongolo B. (2008), *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps*, in *Journal of Labor Economics*, 26(4).
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio osservatorio mercato del lavoro, Cristini C., Divona M.A. (2014), *Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2014-15*, in: [http://www.regione.fvg.it/rafvig/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita lavoro/FOGLIA18/allegati/2014_Aziende_over_100dip.pdf](http://www.regione.fvg.it/rafvig/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita%20lavoro/FOGLIA18/allegati/2014_Aziende_over_100dip.pdf).
- Rizzo A. (2014), *La conciliazione dei tempi vita-lavoro e gli stereotipi di genere*, Isfol, Roma.
- Rizzo A. (2014), *La conciliazione dei tempi vita-lavoro e gli stereotipi di genere*, Isfol, Roma.
- Spitaleri F. (2013), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*, Giappichelli, Torino.

LE CARRIERE LAVORATIVE FEMMINILI E I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI

di *Valeria Fili**

SOMMARIO: 1. La libertà difficile delle donne. — 2. Il confronto (non facile) di una giurista con i dati statistici. — 3. Differenziali “salariali” e differenziali “redditali”: le parole sono importanti. — 4. La segregazione occupazionale orizzontale (i confini invisibili). — 5. La segregazione occupazionale verticale (c.d. tetto di cristallo). — 6. Differenziali pensionistici vs. uniformità dell’età pensionabile. — 7. Differenziali redditali vs. livellamento delle prestazioni previdenziali temporanee. — 8. L’impatto (differenziato) delle detrazioni fiscali, dell’a.n.f. e dei *bonus*. — 9. «*The work-life balance*» tra tradizione e innovazione. — 10. Proposte (*de iure condendo*) per il raggiungimento di una eguaglianza sostanziale. — 11. Proposte di soluzione per un Paese in estinzione: reddito minimo di maternità e potenziamento dei servizi di cura.

1. La libertà difficile delle donne**

Ragionare di occupazione femminile in termini di qualità e quantità, di progressione nella carriera, di retribuzione, stimola inevitabilmente il confronto con l’occupazione maschile, stanti le clamorose differenze esistenti tra i generi, nonché l’adozione di una prospettiva che dia per presupposta l’esistenza di fatto di «*ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese*» (art. 3, comma 2, Cost.). I dati statistici (v. *infra*) ci dimostrano, infatti, da un lato, come l’eguaglianza sostanziale tra uomini e donne sia ancora lontana dall’essere raggiunta, dall’altro, come sia essenziale per il nostro Paese (e non solo) trovare una via d’uscita a tale situazione, al fine di migliorare alcuni indicatori strategici, quali, in particolare, il tasso di occupazione femminile e il tasso di fecondità.

Le libertà delle donne, *de facto*, non sono ancora le libertà degli uomini (cfr. Bonardi, 2017; Priulla, 2016; Tilly e Scott, 1981), né in Italia né nell’UE, e ciò è percepibile non solo studiando i dati sulle maggiori difficoltà delle donne nell’accesso al mercato del lavoro, nonostante le loro migliori

* Professoressa Ordinaria di Diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Udine.

** Il titolo del paragrafo riprende letteralmente il titolo del volume di Graziella Priulla “La difficile libertà delle donne. Ragionando di corpi e di poteri”.

performance scolastiche e universitarie¹, ma anche — come andremo a fare nel prosieguo — esaminando le carriere e i redditi femminili.

Quel che colpisce è che ancora oggi, all'alba del terzo millennio, in Italia e, in generale nei Paesi dell'UE, per le donne la via della libertà sia più stretta rispetto agli uomini perché la società impone solo a loro di effettuare certe scelte di vita, con l'aggravante che gli effetti di tali costrizioni, apparentemente individuali, hanno, viceversa, pesanti ricadute collettive, quali lo scarso tasso di occupazione totale e la bassa fecondità complessiva².

Una via d'uscita dalla crisi, che conduca anche verso il conseguimento dell'obiettivo stabilito nella strategia Europa 2020, è quella di puntare sulle donne³, dando loro quelle libertà che chiedono: essere sia lavoratrici sia madri, in questo ordine e senza dover scegliere (Brollo e Fili, 2004).

Come vedremo nel prosieguo, i dati raccolti dalla Consigliera di parità del Friuli Venezia Giulia ci condurranno a ragionare — mutuando le parole del Parlamento europeo⁴ — dell'importanza della «*creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*», perché solo “se” e “quando” le donne potranno decidere liberamente di essere contemporaneamente lavoratrici e madri, nel modo individualmente auspicato, si potrà invertire la tendenza attuale che sta trasformando tanto l'Italia quanto la maggior parte dei Paesi dell'UE «*in una società gerontocratica*» e minacciando la crescita e lo sviluppo dal punto di vista sociale ed economico⁵.

2. Il confronto (non facile) di una giurista con i dati statistici

I dati raccolti dalla Consigliera di parità del Friuli Venezia Giulia⁶ tramite il monitoraggio biennale del personale maschile e femminile occupato nelle aziende con oltre cento dipendenti (ai sensi dell'art. 46 D.Lgs. n. 198/2006, c.d. Codice delle pari opportunità) consentono, specie se uniti ad altri, di poter procedere ad una analisi giuridica e formulare ipotesi *de iure condendo* partendo da una base di appoggio empirica (v., in questo volume, il

¹ Cfr. dati del Consorzio universitario Almalaurea, es. comunicato stampa dell'8 marzo 2015 “*Donne più brillanti negli studi ma penalizzate sul mercato del lavoro*”, www.almalaurea.it.

² Cfr. l'analisi di dati e i riferimenti ai vari rapporti, ricerche e documenti contenuti nel preambolo della risoluzione del Parlamento UE del 13 settembre 2016, P8_TA(2016)0338.

³ Cfr. risoluzione del Parlamento UE, cit., spec. § 27.

⁴ Cfr. risoluzione del Parlamento UE, cit.

⁵ Cfr. risoluzione del Parlamento UE, cit.

⁶ Per il passato cfr. Agenzia regionale del lavoro – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2011.

contributo di C. Cristini, *supra*), senza però dimenticare che i numeri non vanno recepiti acriticamente perché la stessa analisi statistica è foriera di limiti, criticità e semplificazioni tali da dare una rappresentazione della realtà come farebbe un acquerello piuttosto che una fotografia (v. le considerazioni metodologiche di C. Cristini, *cit.*). Comunque sia, nonostante i limiti intrinseci sia dello strumento d'indagine utilizzato sia dei campioni e dati selezionati e selezionabili, appare chiaro che anche nel mercato del lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia esistono quei fenomeni riferiti all'occupazione femminile che si riscontrano a livello nazionale (Sebastiani, 2014)⁷ ed internazionale⁸, e che definiamo con le espressioni di “segregazione occupazionale” orizzontale e verticale (c.d. tetto di cristallo) e “differenziazione reddituale”; è inoltre evidente, anche in questa Regione, la propensione femminile a sacrificare il tempo di lavoro produttivo per aumentare il tempo di cura familiare, come testimoniano il maggior utilizzo di congedi per l'accudimento dei figli e l'utilizzo del lavoro a tempo parziale da parte delle lavoratrici (v. C. Cristini, in questo volume, spec. le conclusioni).

Quelli citati sono tutti fenomeni articolati e complessi che, pur meritevoli di un approfondimento specificamente dedicato, per essere realmente compresi nel loro impatto sull'occupazione femminile debbono essere analizzati e letti congiuntamente per non correre il rischio di effettuare una analisi solo parziale e quindi incompleta della realtà fenomenica, stanti le loro strette connessioni e reciproche influenze.

Nel prosieguo si cercherà, dunque, di fornire una lettura a tutto tondo della realtà che i dati ci descrivono, adottando un punto di vista strettamente giuridico, cioè analizzando il dato normativo vigente, ma senza mancare, ove possibile, di percorrere qualche passo in avanti, formulando alcune proposte di cambiamento (v. *infra* §§ 11 e 12).

3. Differenziali “salariali” e differenziali “redditali”: le parole sono importanti

La diffidenza che spesso traspare nei confronti dei dati statistici, ovvero il fascino che essi suscitano, deriva certamente dalla difficoltà per “i non

⁷ ISTAT, *Report 30 dicembre 2016. I differenziali retributivi nel settore privato*, <https://www.istat.it>.

⁸ World Economic Forum, *The Global Gender Gap. Report 2017*, 2 novembre 2017, <https://www.weforum.org>; Eurostat, *Gender pay gap statistics*, 2017 March, <http://ec.europa.eu/eurostat>; European Commission, *2017 Report on equality between women and men in the UE*, European Union, Belgium, 2017; risoluzione del Parlamento UE, cit.

addetti ai lavori” di comprendere a fondo e dettagliatamente cosa essi significhino davvero, le modalità di elaborazione degli stessi, la terminologia utilizzata, i limiti e le criticità connesse al loro trattamento.

Primo tra tutti, di difficile comprensione appare il dato del differenziale salariale o retributivo (come viene alternativamente chiamato) tra lavoratori e lavoratrici in Italia: di esso si legge diffusamente nelle statistiche Istat, Eurostat, OECD, ILO, nei rapporti periodici alle Consigliere di parità e ogni volta che si ragiona di *gender (wage) gap*. Infatti, nonostante la limitata efficacia dei contratti collettivi di diritto comune — vincolante per il datore di lavoro non iscritto all’associazione sindacale stipulante solo per la determinazione della contribuzione (art. 1 l. 389/1989) e quale condizione per godere degli incentivi (art. 29 e ss. d.lgs. n. 150/2015) — e stante l’espressa previsione di una efficacia *erga omnes* solo con riferimento alle specifiche intese di cui all’art. 8 d.l. n. 138/2011, conv. in l. n. 148/2011, ovvero alle discipline adottate dalla contrattazione collettiva su “delega” del legislatore (es. apprendistato), di fatto i contratti collettivi forniscono una tutela molto ampia, coprendo approssimativamente tutti i settori merceologici.

Per vari motivi, che affondano le loro radici nella tradizione sindacale e delle relazioni industriali, le imprese italiane medie e medio-grandi tendono all’applicazione di un contratto collettivo, almeno di primo livello, potendo, viceversa, sfuggire le imprese più piccole, ma senza che ciò provochi, sul piano generale, una significativa assenza di copertura regolativa e protettiva.

Fatta questa premessa, appare allora non facile interpretare il dato del c.d. *gender pay/wage gap* di cui si legge nelle statistiche, nazionali e internazionali, con riferimento al nostro Paese, perché la possibilità per un datore di lavoro italiano di retribuire diversamente una lavoratrice rispetto ad un lavoratore a parità di mansioni cozza contro tutte le norme di legge (a partire dall’art. 37 Cost. per arrivare sino al d.lgs. n. 198/2006, senza dimenticare le leggi nn. 903/1977 e 125/1991) e di contratto collettivo che vietano la discriminazione per sesso (*amplius* cfr. Bonardi, 2017). Salvo a non voler ravvisare una costante e diffusa violazione del principio di parità di trattamento retributivo tra uomini e donne, invisibile però agli occhi degli operatori stante la penuria, nelle banche dati giuridiche, di sentenze sul punto, si deve ipotizzare che i dati statistici facciano emergere fenomeni più complessi e articolati che non possono essere ricondotti semplicisticamente al fatto che a parità di lavoro le donne vengono pagate di meno. Una tale conclusione, forse, potrebbe sostenersi in relazione a quelle realtà aziendali dove non viene applicato il contratto collettivo, quindi in realtà molto piccole e che vivono ai limiti della legalità, anche facendo uso di lavoro in tutto o in parte irregolare (o sommerso). In questi casi la scarsa numerosità di azioni

giudiziarie individuali o delle Consigliere di parità (ai sensi degli artt. 36-41 del d.lgs. n. 198/2006) può essere spiegabile per il timore delle vittime di subire pesanti ritorsioni, pur a fronte di un apparato normativo di protezione che condurrebbe, oltre alla dichiarazione di nullità degli atti discriminatori, anche alla condanna dell'autore della discriminazione alla predisposizione di un piano di rimozione delle stesse discriminazioni ovvero alla revoca di benefici o di agevolazioni finanziarie e creditizie nonché di appalti pubblici.

Nei contesti organizzativi diversi da quelli della micro-impresa, una differenziazione retributiva uomo/donna si può, viceversa, spiegare: 1) con il conferimento di superminimi o assegni *ad personam* solo agli uomini, ma sui quali comunque il datore di lavoro paga la contribuzione e pertanto necessariamente conosciuti (o conoscibili) dall'INPS; 2) oppure se si fa riferimento alle retribuzioni per le posizioni apicali, laddove certamente la contrattazione individuale è più marcata, con ampio margine di manovra rispetto ai minimi tabellari fissati dalla contrattazione collettiva e in cui la capacità di autopromozione unita ad una buona dose di pregiudizio o discriminazione possono fare la differenza sull'offerta economica formulata al dirigente uomo o donna che sia.

Ciò detto, resta comunque da spiegare come si concili il *gender pay gap* rilevato dalle statistiche con l'assenza di sentenze che riguardano l'accertamento di discriminazioni retributive contro le donne. Certo, secondo la generale regola processuale di carattere generale per cui «*onus probandi incumbit ei qui dicit*», l'onere della prova della discriminazione incombe necessariamente sul soggetto che afferma di esserne vittima (seppur con le importantissime agevolazioni dovute all'uso della statistica e all'inversione parziale dell'onere della prova previsto dall'art. 40 del Codice delle pari opportunità) e sappiamo che, parlando in generale, dare la prova della discriminazione non è semplice, fatta eccezione, però (e questo è il punto), proprio per la discriminazione retributiva, dove dovrebbe essere più facile dimostrare che, a parità di inquadramento e di mansioni, una donna è retribuita meno di un uomo. Come detto, ciò non avviene: non ci sono sentenze nonostante ci siano le norme (di rango costituzionale, legale e contrattuale) che sanciscono la parità retributiva uomo/donna per un lavoro uguale.

Evidentemente va ricercata altrove la spiegazione della discrasia tra i dati statistici sul *gender pay gap* e quelli, pressoché assenti, sulla visibilità di tale fenomeno nelle aule di giustizia ovvero in sede di conciliazione presso le sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Innanzitutto, mi pare molto importante e, direi, chiarificatrice la puntualizzazione contenuta nel XVI Rapporto annuale dell'INPS pubblicato a luglio 2017, laddove si legge (pag. 71) che: «*la Figura 2.2 mostra che in Italia,*

come in tutti gli altri paesi dell'area Ocse, le differenze di genere sono molto più ampie quando si guarda al gap reddituale – che dipende non solo dalle differenze nei salari medi ma anche dalla diversa offerta di lavoro fra uomini e donne, sia in termini di occupazione che di ore lavorate – piuttosto che a quello salariale. Il nostro paese si colloca in posizione relativamente meno svantaggiata per il secondo indice, mentre accade il contrario per il gap reddituale ed è anche molto marcata la distanza tra i due indicatori. Un gap reddituale alto accompagnato da un gap salariale contenuto implica che i maggiori problemi si annidano nelle opportunità e nelle scelte di occupazione (e di carriera) piuttosto che nella discriminazione salariale. La propensione a lavorare, e possiamo aggiungere a rimanere al lavoro dopo la maternità, è nel nostro paese molto più alta tra le donne più istruite, con salari più elevati e questo spiega il gap salariale relativamente più contenuto rispetto ad altri paesi, mentre il numero di donne che lavorano è relativamente più basso. Interessante è il confronto con paesi come Germania, Austria e Paesi Bassi, dove, come in Italia, c'è grande differenza tra i due indici ma i fenomeni che sottendono sono molto diversi. In questi casi, infatti, la percentuale di donne che lavora è alta, gli uomini presentano un forte vantaggio nel confronto reddituale ma la ragione va ricercata nell'elevata diffusione del lavoro a tempo parziale tra le donne (quasi l'80% nel primo, attorno al 50% negli altri due, contro solo il 33% dell'Italia). Le ricerche più recenti che indagano le determinanti delle differenze di genere sul mercato del lavoro indicano la genitorialità come uno dei fattori più influenti (si veda, ad esempio, Angelov et al. 2016 per la Svezia, Goldin et al. 2017 su dati americani, Kleven et al. 2017 su dati danesi): la nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e sulle prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario fra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche nel nostro paese, fare un figlio riduce sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e le prospettive di carriera per chi continua, senza che vi sia un simile impatto per gli uomini. Questi dati evidenziano l'importanza di orientarsi verso politiche che spingano a modificare le scelte di allocazione del tempo tra lavoro e cura familiare, la divisione del lavoro e delle responsabilità genitoriali, come condizione per un'equa partecipazione al mercato del lavoro e una più semplice condivisione della vita familiare, con effetti positivi sul benessere dei genitori e sullo sviluppo dei figli. Della loro rilevanza sono sempre più consapevoli le autorità europee, che stanno dedicando crescente attenzione proprio ai temi della condivisione. Primi tentativi in questa direzione sono stati fatti anche nel nostro Paese, ad esempio, con l'introduzione

del congedo obbligatorio per i padri, sia pure in via sperimentale e per un numero di giorni contenuto».

L'importante analisi che fa l'INPS, detentore dei dati sulla retribuzione globale di fatto erogata ai lavoratori, parte da una fondamentale distinzione: *gap* "salariale" e *gap* "reddituale", intendendosi con la prima espressione il differenziale nei salari medi (ovviamente a parità di lavoro) e con la seconda un concetto più ampio, onnicomprensivo, che tiene conto delle differenze di carriera e di scelte lavorative tra uomini e donne. Ed è su questo secondo indice che l'INPS si sofferma a ragionare perché è l'unico in Italia, realmente significativo.

Così impostato il ragionamento, allora sì che i dati statistici sul *gap* "reddituale" spiegano la scarsità di vertenze sindacali o di contenzioso giudiziale in merito alla supposta discriminazione salariale: perché, parlando in generale, il problema non riguarda il diverso salario orario tra uomini e donne, cioè non si tratta di una svalutazione del lavoro femminile (o sopravvalutazione di quello maschile, che poi è lo stesso) a parità di inquadramento e mansioni, ma è un problema molto più complesso che travalica i concetti della discriminazione diretta per approdare a quella indiretta e andare addirittura oltre, nell'area, cioè delle condotte perfettamente lecite seppur condizionate da stereotipi di genere e dall'inefficacia del sistema di *Welfare*, laddove necessariamente si ragiona di carriere lavorative e delle difficoltà di conciliazione tra il lavoro riproduttivo e di cura con il lavoro produttivo svolto al di fuori delle mura domestiche.

Ecco allora che l'importante distinzione operata dall'INPS tra i concetti di differenziale "salariale" e "reddituale" spiega perché sia possibile anche in Italia, alla luce della amplissima e articolata normativa antidiscriminatoria e della estesa applicazione della contrattazione collettiva, parlare di *gender pay gap* con cognizione di causa, sapendo leggere il dato statistico oltre l'apparenza e così tentare anche di affrontare correttamente il fenomeno, auspicabilmente individuando delle strategie per arginarlo.

4. La segregazione occupazionale orizzontale (i confini invisibili)

Nei dati che danno la rappresentazione del *gender pay gap* è racchiuso anche un elemento non secondario, cioè quello frutto della differenza dei livelli retributivi tra i diversi settori merceologici/contrattuali nonché della sovrarappresentazione femminile in alcuni di questi e della sottorappresentazione delle

donne in altri⁹. Nel rapporto della Consigliera di parità (v. C. Cristini, *cit.*) si affronta anche questo aspetto, che in un ragionamento complessivo sulla situazione delle donne nel mercato del lavoro non lascia indifferenti.

Dai dati¹⁰ emerge che ci sono settori produttivi in cui le retribuzioni sono mediamente più alte e settori in cui sono più basse, pertanto la distribuzione non omogenea di uomini e donne nei vari settori produce, quale effetto connesso e conseguente, anche quello di un differenziale reddituale di genere.

Anche l'alto livello di precarietà lavorativa femminile, cioè una occupazione veicolata tramite contratti a termine, a tempo parziale o intermittente, di lavoro occasionale e di collaborazioni coordinate e continuative, amplifica le differenze reddituali, poiché i dati evidenziano come i lavoratori a tempo indeterminato guadagnino più di quelli temporanei, essendo solo i primi destinatari degli emolumenti collegati all'anzianità di servizio e soggetti a progressioni verticali di carriera¹¹.

Una fotografia del fenomeno della c.d. segregazione occupazionale italiana ci è data poi dal Ministero del lavoro con il decreto emanato il 27 ottobre 2016 nel quale si individuano per l'anno 2017 i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo del 2015 al fine di individuare l'area di applicabilità degli incentivi per le assunzioni ai sensi del Reg. UE n. 651/2014 e dell'art. 4, comma 11, l. n. 92/2012, così mettendo in evidenza la non omogenea presenza femminile nei diversi settori produttivi.

Una tale fotografia, comunque, non sorprende se leggiamo in parallelo anche i dati forniti da Almalaurea¹², specie quelli concernenti il numero dei laureati e delle laureate nei corsi di laurea scientifici, umanistici, giuridici o economici. Anche l'iscrizione di un corso di laurea sconta il peccato originale: la segregazione occupazionale ha, infatti, radici antiche e la stessa scelta dei corsi di laurea spesso è il frutto di stereotipi, tradizioni e retaggi culturali che ripropongono per le donne lavori "da donne", solitamente peggio pagati di quelli considerati "da uomini", e, in ogni caso, socialmente considerati meno prestigiosi (Simonazzi, 2006).

⁹ Interessante il progetto e la connessa mostra di "Donna Faber", laboratorio di sociologia visuale dell'Università di Genova: www.donnafaber.it.

¹⁰ Cfr. ISTAT, *I differenziali retributivi nel settore privato*, 30 dicembre 2016; Simonazzi, 2006; ISFOL, 2007.

¹¹ ISTAT, *I differenziali retributivi nel settore privato*, 30 dicembre 2016; INPS, *Rapporto annuale 2014*, luglio 2015, p. 229: con riferimento all'uso dei voucher si legge: «All'inizio della sperimentazione del 2008 la percentuale di donne era del 22%, due anni dopo era del 39%, e la crescita è proseguita fino al valore del 2014 pari al 51%». Cfr. Ferrari e Veglio, 2006.

¹² Cfr. dati Almalaurea, es. comunicato stampa dell'8 marzo 2015, *cit.*

Lungimirante appare pertanto la scelta di alcuni Atenei di prevedere borse di studio per le studentesse che si iscrivono a corsi di laurea tipicamente maschili, una sorta di azione positiva per sfondare quei confini invisibili di una specie di riserva in cui troppo spesso si rinchiudono le lavoratrici.

5. La segregazione occupazionale verticale (c.d. tetto di cristallo)

Nel fenomeno del *gender pay gap* è poi racchiuso anche dell'altro. Alla segregazione orizzontale si affianca quella verticale, cioè quella che fotografa la disegualianza, non di diritto ma di fatto, con riferimento alle *chances* e alla progressione di carriera, incidendo conseguentemente sui differenziali reddituali.

Nelle posizioni apicali delle aziende private vi è una decisa sovrarappresentazione maschile¹³ tanto da spingere il legislatore italiano ad approvare la l. n. 120/2011 (intitolata «*Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati*») per far allineare l'Italia al nuovo *trend* dei Paesi UE, adottando una normativa che impone la c.d. quota di genere negli organi di amministrazione e controllo di alcune tipologie di società (c.d. *corporate governance*) al fine di assicurare la presenza anche del genere meno rappresentato¹⁴. Lo strumento prescelto consiste in una misura forte che, proprio nel rispetto dell'art. 3, comma 2, Cost. (e affinché non si trasformi in discriminazione alla rovescia) (Brollo, 2013; Siccardi, 2013; Puccio e D'Amico, 2013; Stanzione, 2013; Garilli, 2012; Stella Richter, 2012), ha natura transitoria trovando applicazione (al momento) solo per «tre mandati consecutivi»¹⁵. Va segnalato che la Regione Friuli Venezia Giulia con la l.r. n. 10/2012 ha disposto che «*alle società controllate dalla Regione si applicano le disposizioni, tempo per tempo vigenti, della legge 12 luglio 2011, n. 120*» (art. 10).

¹³ Per un'analisi dei dati cfr. Casarico e Profeta, 2010; Bianco, Ciaravella e Signoretti, 2011.

¹⁴ Cfr. la relazione alla proposta di legge "Golfo ed altri" (c 2426) presentato alla Camera il 7 maggio 2009.

¹⁵ Cfr. il progetto PRORETEPA – professioniste in rete per la PA frutto dell'accordo tra il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Udine, che ha portato alla realizzazione di una Banca dati volta ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta delle professionalità necessarie per ricoprire le posizioni di vertice delle società soggette all'obbligo della legge n. 120/2011, <http://prorete-pa.pariopportunita.gov.it>

6. Differenziali pensionistici vs. uniformità dell'età pensionabile

L'effetto dei differenziali reddituali tra uomini e donne durante la carriera lavorativa si ripercuote, ovviamente, anche sul reddito pensionistico¹⁶: decisamente inferiore quello delle pensionate rispetto a quello dei pensionati, con l'eccezione, che conferma la regola, delle pensioni ai superstiti, in cui, stante la maggior longevità delle donne rispetto agli uomini, le vedove sono in numero nettamente superiore e percepiscono assegni più alti rispetto ai vedovi, ad ulteriore conferma che le disparità di trattamento *post mortem* sono il frutto di quelle verificatesi in vita.

L'analisi di genere effettuata dall'INPS fa inoltre emergere una concentrazione delle donne nelle classi di importo più basso ed una progressiva riduzione del peso delle donne al crescere delle classi di importo¹⁷. Ciò spiega il fatto che le prestazioni assistenziali vedono le donne come beneficiarie in misura superiore agli uomini.

Tornando alle pensioni, non si può tacere della parificazione ormai imminente e totale tra uomini e donne per ciò che concerne l'età pensionabile. In passato il sistema prevedeva un'età pensionabile differenziata per genere, manifestando un deciso *favor* verso le lavoratrici del settore privato¹⁸ (60 anni con facoltà di restare in servizio sino al compimento della stessa età stabilita per il pensionamento dei lavoratori, 65 anni) che teneva conto della centralità delle donne nel sistema di “*welfare* familiare” e del lavoro riproduttivo e di cura normalmente svolto durante la vita attiva, ma ormai non è più così. Certo, un periodo lavorativo femminile più breve incide anche sulla misura delle prestazioni pensionistiche e contribuisce, seppur solo in minima parte, a spiegare i bassi redditi pensionistici femminili.

¹⁶ V. INPS, *XVI Rapporto annuale*, luglio 2017, pagg. 230 e ss. e il rapporto ISTAT in merito all'Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne intrapresa dalla XI Commissione della Camera dei Deputati, ottobre 2015.

¹⁷ INPS, *Rapporto annuale 2014*, luglio 2015, pagg. 106, 109, 112, 116.

¹⁸ La Corte Costituzionale è intervenuta dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nella parte in cui prevedeva, a carico della lavoratrice che intendeva proseguire nel rapporto di lavoro oltre il 60° anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui faceva dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali (sent. n. 275 del 25 ottobre 2009).

Con una brusca accelerata di un processo iniziato nel 2009¹⁹ su spinta dell'UE²⁰, il legislatore italiano con il d.l. n. 201/2011, conv. in l. n. 214/2011, ha equiparato l'età pensionabile tra uomini e donne, con effetto dal 2012 nell'area dell'impiego pubblico e con un innalzamento graduale in quella del lavoro privato, fino ad arrivare alla completa parificazione nel 2018. Questa parificazione senza elasticità, necessitata certamente da motivi di (in)sostenibilità della spesa previdenziale, può incidere anche sui differenziali di reddito tra lavoratori e lavoratrici anziani/e, oltre che sullo sgretolamento di quelle dinamiche sociali che, oggi, ancora beneficiano di una disponibilità femminile per le attività di accudimento di bambini ed anziani.

Le carriere femminili, se proiettate verso i 67 o addirittura 70 anni, potranno comunque modificare alcune tendenze in atto con effetti nuovi e, ad oggi, con impatto imprevedibile, potendosi ipotizzare una maggiore attività femminile dopo la fase (biologica) dedicata alla riproduzione e alla cura dei minori, con conseguenti ricadute sui differenziali di reddito nell'ultima parte della vita lavorativa.

7. Differenziali reddituali vs. livellamento delle prestazioni previdenziali temporanee

L'effetto dei differenziali reddituali sulle prestazioni previdenziali temporanee è diverso rispetto a quello già visto sul reddito pensionistico.

Accade, infatti, che la presenza dei massimali²¹ per i trattamenti di integrazione salariale e per l'indennità di disoccupazione NASpI e agricola, creano necessariamente un livellamento dei redditi tra uomini e donne. Se certamente la retribuzione mensile presa a riferimento per il calcolo del trattamento in questione è statisticamente più alta per gli uomini, l'imposizione di tetti predeterminati impone una anomala eguaglianza, *rectius*, un livellamento verso il basso, creando l'effetto (paradossale) che più donne percepiscono integralmente l'importo previsto per legge (partendo da una retribuzione più bassa) mentre a molti uomini il trattamento viene decurtato, stante il superamento dei tetti previsti.

¹⁹ D.l. n. 78/2009 conv. in l. n. 102/2009 che prevedeva un graduale incremento dell'età pensionabile per le lavoratrici.

²⁰ Corte CGCE 13 novembre 2008, causa n. 446/2007.

²¹ Per il 2017 v. circ. INPS 21.2.2017 n. 36.

8. L'impatto (differenziato) delle detrazioni fiscali, dell'a.n.f. e dei bonus

Le rinunce lavorative femminili per occuparsi dell'allevamento della prole e della cura di portatori di handicap e di anziani, non sono adeguatamente (ri)compensate in termini economici dalla nostra società e dal nostro sistema di *Welfare*.

Il differenziale reddituale tra lavoratori e lavoratrici è anche frutto dell'uso generalmente sbilanciato della detrazione fiscale di cui all'art. 12 del TUIR (d.p.r. n. 917/1986) con riferimento ai figli (fiscalmente) a carico. Si prevede che la detrazione possa essere suddivisa tra i genitori al 50% oppure sia attribuita interamente al genitore che possiede un reddito complessivo più elevato e visto che, statisticamente, il genitore con il reddito più elevato è il padre, proprio quest'ultimo normalmente beneficia della detrazione fiscale, così migliorando la sua *performance* reddituale.

Un discorso parallelo può farsi anche per ciò che concerne la percezione dell'assegno per il nucleo familiare (art. 2 l. n. 153/1988), che pur calcolato sulla base del reddito del nucleo familiare viene erogato al lavoratore richiedente. Sul punto, dal Rapporto INPS 2017 emergono due dati importanti: il primo è che la percentuale di uomini che beneficia dell'a.n.f. è nettamente superiore alla percentuale di donne; il secondo, apparentemente opposto, è che l'a.n.f. percepito dalle donne è superiore a quello degli uomini. La spiegazione è semplice: da un lato, evidenzia che nella famiglia il componente su cui convogliare detrazioni e benefici previdenziali è quello che ha un lavoro più stabile e possibilmente a tempo pieno; dall'altro, che quando sono le donne a richiedere l'a.n.f., godono di un trattamento più alto partendo da redditi familiari più bassi.

Altro discorso invece concerne l'utilizzo di strumenti di sostegno temporaneo al reddito familiare quali l'assegno di natalità, conosciuto al grande pubblico come il "*bonus bebè*" (assegno mensile di 80 oppure 160 euro corrisposto mensilmente per un massimo di 36 mensilità)²² oppure il premio alla nascita di 800 euro per le madri²³, o il buono di 1000 euro su base annua e parametrato su undici mensilità per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre

²² Introdotta dall'art. 1, commi 125-129, L. n. 190/2014; v. anche d.p.c.m. 27 febbraio 2015.

²³ Introdotta dall'art. 1, comma 353, L. n. 232/2016; v. anche circ. Inps, 27 febbraio 2017 n. 39.

anni affetti da gravi patologie croniche²⁴, oppure i *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* in alternativa al congedo parentale²⁵, inizialmente previsto solo per le lavoratrici subordinate e poi esteso anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici²⁶.

Queste iniziative sono sicuramente molto interessanti e, se cumulabili, anche di grande aiuto per le madri e per le famiglie, ma la loro estemporaneità crea solo un effetto effimero, da ammortizzatore di una situazione potenzialmente critica ma su cui non si può fare duraturo affidamento, quindi non idoneo ad influenzare i comportamenti futuri.

Se le misure non sono strutturali non creano quelle sicurezze che, viceversa, possono condizionare i comportamenti individuali, specie delle donne lavoratrici, e conseguentemente delle famiglie, perché non rappresentano una base di partenza per una pianificazione familiare delle nascite; inoltre fino al compimento dei 12-13 anni un minore resta bisognoso di molte attenzioni e quindi solo la presenza di servizi che provvedano a sollevare le donne dal carico dell'accudimento fino a questa età potrebbero agevolare la conciliazione tra lavoro e famiglia.

9. «The work-life balance» tra tradizione e innovazione

Da quanto sino ad ora detto, appare chiaro che i differenziali reddituali tra uomini e donne sono in parte legati alle più "sfortunate" sorti delle carriere lavorative femminili e in parte alla maggior discontinuità lavorativa femminile, entrambi fenomeni che trovano la causa principale nel fatto che l'attività di allevamento della prole e di cura familiare, in generale, grava sulle donne così riducendo le loro *chances* occupazionali e di carriera²⁷.

Non che il ridimensionamento delle ambizioni lavorative sia necessariamente un male, intendiamoci, purché la rinuncia costituisca una reale scelta delle donne e come tale riconducibile alla sfera privata dell'esercizio delle libertà individuali, da rispettare *ex se*.

²⁴ Misura prevista dall'art. 1, comma 355, l. n. 232/2016; v. anche d.p.c.m. 17 febbraio 2017 n. 110901.

²⁵ Previsto dall'art. 4, comma 24, lett. b), della l. n. 92/2012 e prolungato dall'art. 1, comma 356, l. n. 232/2016 per gli anni 2017 e 2018 «verificato il buon risultato del periodo sperimentale».

²⁶ V. art. 1, comma 282, L. n. 208/2015 e art. 1, comma 357 della l. n. 232/2016.

²⁷ Cfr. risoluzione del Parlamento UE, cit. Per il Friuli Venezia Giulia v. già Agenzia regionale del lavoro – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2008a e 2008b.

Il problema sociale, culturale, occupazionale si presenta però quando l'occupazione femminile è ridotta, l'inattività femminile è altissima²⁸, le carriere femminili sono meno sfolgoranti di quelle maschili, le lavoratrici risultano essere più precarie e più povere dei lavoratori²⁹ e le donne fanno troppi pochi figli (ben al di sotto del livello di rimpiazzo) e in avanzata età (Rosina e Zezza, 2016; Livi Bacci 2008 e 2015)³⁰. Questi dati, che fanno intravedere all'orizzonte un Paese in declino economico e una popolazione in estinzione, non sono evidentemente imputabili al supposto esercizio di libertà individuali ma sono chiaramente il frutto di costrizioni economiche e sociali connesse a modelli culturali e stereotipi comportamentali che, nella gravissima e perdurante carenza di servizi pubblici e di azioni positive efficaci messe in campo dagli attori istituzionali, trovano l'*humus* adatto per crescere e proliferare.

Il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche detto "*work-life balance*", è diventato uno slogan politico-legislativo ormai costante, quasi un ritornello o forse una litania, ma seguito solo marginalmente da azioni concrete, efficaci e di prospettiva, che investano sul futuro e quindi sulle giovani donne che vorrebbero, nel corso della loro vita, diventare lavoratrici e madri (in quest'ordine).

Il legislatore più recente (in carica i Governi Renzi e Gentiloni) ha tentato di affrontare il tema con una serie di misure, certamente importanti ma ancora insufficienti per far cambiare rotta a delle linee di tendenza davvero pericolose.

Degno di nota è, *in primis*, il d.lgs. n. 80/2015, riconducibile al pacchetto di decreti legislativi che compongono il c.d. *Jobs Act* e intitolato proprio «*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*» (Ghera e Garofalo, 2015). L'azione portata avanti dal Governo Renzi è di stampo piuttosto tradizionale, essendo ben venti dei ventotto articoli di cui si compone il citato decreto (dall'art. 2 all'art. 21) dedicati a novellare il d.lgs. n. 151/2001 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*), e uno (art. 22) ad intervenire su due articoli del d.lgs. n. 66/2003, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro.

²⁸ Cfr. dati ISTAT, www.istat.it

²⁹ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *I contratti di lavoro dopo il Jobs Act*, quaderno di monitoraggio n. 1/2016, www.lavoro.gov.it; anche INPS, *Osservatorio statistico sul lavoro accessorio*, ottobre 2016, www.inps.it.

³⁰ ISTAT, marzo 2017, indicatori demografici per l'anno 2016, www.istat.it; ISTAT, *Natalità e fecondità della popolazione residente*, 28 novembre 2016; Istat 2014.

Una norma che avrebbe dovuto essere incentivante per le imprese – per realizzare la “conciliazione a costo zero” per lo Stato – è quella contenuta nell’art. 23 in cui si prevede che «*i datori di lavoro privati che facciano ricorso all’istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative e istituti*». L’esonero dal computo generalmente è molto apprezzato da parte datoriale e verosimilmente andrebbe esteso al lavoro agile di cui alla l. n. 81/2017, quanto meno *pro quota*, cioè in proporzione all’utilizzo di tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso, il d.lgs. n. 80/2015 dedica anche una qualche attenzione all’adozione da parte dei datori di lavoro di misure di conciliazione più innovative rispetto alle tradizionali forme di intervento (concentrate, come detto, sui congedi per i genitori che lavorano e sulla flessibilità dell’orario di lavoro), in questo caso veicolandole tramite un intervento “pilato” della contrattazione collettiva che è “libera” di pescare da un paniere di azioni preconfezionate dal Governo. Infatti, l’art. 25 nel prevedere che una quota (pari al 10%) delle risorse del “Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello”³¹ sia destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata richiede quale *condicio sine qua non* per la concessione del beneficio che il contratto, di livello aziendale, sia depositato nei modi e tempi previsti³² e rechi l’introduzione di misure innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Va inoltre evidenziato che con decreto interministeriale³³ è stato identificato un elenco di misure (riconducibili a tre aree di intervento: sulla genitorialità, sulla flessibilità organizzativa e sul *Welfare* aziendale) da cui la contrattazione collettiva aziendale deve necessariamente pescare se vuole essere ammessa al beneficio. In sostanza, l’azione incentivante è di stampo dirigistico, preferendosi indicare a monte le azioni che se realizzate a valle saranno finanziate.

L’obiettivo è chiaramente quello di stimolare, ma incanalandole su un binario preconfezionato, le parti sociali, incentivando, tramite sgravi contributivi la stipula di contratti collettivi aziendali che si facciano carico di

³¹ V. art. 1, comma 68, ult. p., l. n. 247/2007.

³² Nell’arco temporale dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018.

³³ Cfr. d.l. 12 settembre 2017 e circ. INPS 3 novembre 2017 n. 163.

promuovere concretamente la conciliazione nella logica del miglioramento dello *status quo*³⁴.

Quale strumento di conciliazione, seppur di portata decisamente contenuta, va anche ricordata la recente possibilità di cessione di ferie e permessi introdotta sempre dal *Jobs Act*, questa volta però dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 (cfr. Voza, 2016).

Passando al lavoro pubblico, l'art. 14 della l. n. 124/2015 manifesta una viva attenzione alla problematica del *work-life balance* nelle amministrazioni pubbliche, con un impeto apparentemente più coraggioso e dirompente rispetto al d.lgs. 80 cit. Si legge infatti che: «1. *Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.* 2. *Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica».*

Le questioni messe nero su bianco dal legislatore sono molto importanti e danno il senso di una lucida percezione del problema e della volontà di

³⁴ Cfr. la ricerca a cura di Zucaro, 2017, sulla contrattazione collettiva aziendale nei settori del commercio, turismo e servizi.

cominciare a sperimentare possibili soluzioni. Il comma 1 dell'art. 14 cit. apre, infatti, non solo ad un uso più massiccio e diffuso del telelavoro ma anche ad ulteriori possibilità di sperimentazione di modelli organizzativi che contemplino nuove modalità spazio-temporali di rendere la prestazione lavorativa e, sotto questo profilo, la l. n. 124/2015 ha avuto una “visione” di maggior respiro rispetto al d.lgs. n. 80/2015, anticipando l'introduzione del lavoro agile di cui alla l. n. 81/2017 (cfr. Tiraboschi, Dagnino, Tomassetti, Tourres, 2016; Tiraboschi, 2017). In ogni caso, per questa parte, si rimane comunque nel solco della tradizione, considerandosi il rapporto di lavoro il fulcro dell'intervento del legislatore.

Più innovativo, viceversa, appare l'approccio del comma 2 dell'art. 14 cit. laddove si ipotizza la stipulazione di convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e l'organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica, in tal modo scaricando – molto condivisibilmente – verso “i servizi” le esigenze della conciliazione (v. *infra* § 10).

Con direttiva del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri sono stati emanati gli «indirizzi per l'attuazione dell'art. 14, commi 1 e 2», cit. e, contestualmente, sono state anche tracciate le linee guida «contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti»³⁵; parallelamente, il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri sta realizzando alcune interessanti sperimentazioni per verificare sul campo quali possono essere gli effetti sulla produttività e sulla vita delle persone dell'adozione di strumenti di conciliazione, dal lavoro agile ai congedi parentali per i padri³⁶.

Il punto debole delle disposizioni sia del d.lgs. n. 80 sia della l. n. 124 è quello del finanziamento.

Le misure inizialmente sperimentali del d.lgs. n. 80/2015 sono state poi finanziate stabilmente tramite l'art. 43, c. 2, del d.lgs. n. 148/2015, anche se il Governo ha previsto una «clausola di salvaguardia» — contenuta nell'art.

³⁵ Si tratta della direttiva del 1° giugno 2017, n. 3, del Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrata alla Corte dei conti il 26 giugno 2017, cfr. www.funzionepubblica.gov.it

³⁶ Cfr. progetto E.L.E.N.A. – *Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNga-ging men And women*, cofinanziato nell'ambito del Programma europeo REC (*Rights, Equality and Citizenship*) – JUST/2014/RGEN/AG/GEND/7803, è coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, realizzato con il supporto scientifico del Centro di Ricerca sulle Dinamiche Sociali e Politiche Pubbliche “Carlo F. Don-dena” dell'Università Bocconi e in *partnership* con il Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e cui partecipa anche la Direttrice del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Udine, Prof. Marina Brollo.

27 del d.lgs. n. 80 e confermata dal d.lgs. n. 148 — che prevede la possibilità per il Ministro dell'economia e delle finanze di provvedere con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici previsti nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa. Appare chiaro che la sostenibilità finanziaria delle misure del d.lgs. n. 80 non può essere data per scontata.

Quanto alla l. n. 124, si dispone che tutte queste misure debbano essere a costo zero per lo Stato, cioè ad invarianza di bilancio, e che le pubbliche amministrazioni debbano agire nei limiti delle risorse di bilancio disponibili; non si prevedono compensi nemmeno per i soggetti che compongono il c.d. gruppo di lavoro che dovrebbe guidare il cambiamento³⁷.

10. Proposte (*de iure condendo*) per il raggiungimento di una eguaglianza sostanziale

All'inizio di questo ragionamento si richiamava l'eguaglianza sostanziale sancita al comma 2 dell'art. 3 Cost., norma che parte dal presupposto che esistano degli «*ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*» e conferisce alla Repubblica il compito di rimuoverli.

Per le donne gli ostacoli che limitano la loro libertà di scelta lavorativa e riproduttiva ci sono e sono ormai preoccupanti. I dati sul mercato del lavoro, sulla scarsa partecipazione femminile, sul *gender gap* e sulla bassa natalità testimoniano che il problema per molto tempo è stato ignorato, rimosso, accantonato, tanto da ritrovarci ora a ragionare continuamente di crisi della sostenibilità del *Welfare*, di allungamento dell'età pensionabile, di un Paese con una popolazione a rischio di estinzione e che non cresce (così già Brollo e Fili, 2004; Breschi e Fornasin, 2004; Aa.Vv., 2004).

L'approccio dei Governi Renzi e Gentiloni racchiuso nei testi normativi di cui abbiamo già dato conto, testimonia certo la volontà dell'Esecutivo di cominciare ad affrontare le criticità, tentando di invertire la marcia, ma la medicina prescelta appare troppo leggera per il male da curare.

L'attenzione è sempre prioritariamente concentrata sul rapporto di lavoro, scaricando sulle imprese e, in generale, sui datori di lavoro le esigenze connesse alla maternità, alla genitorialità, alla flessibilità e, in generale, alla

³⁷ Cfr. direttiva n. 3/2017 cit., pag. 10.

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Certo che il lavoro agile (l. n. 81/2017) potrà rappresentare per le imprese una nuova opportunità anche organizzativa e produttiva, ma, è evidente, che se per le pubbliche amministrazioni il processo di attivazione di tale modalità di lavoro è più gestibile e può essere più facilmente realizzato, per le imprese il percorso è in salita.

Il nocciolo del problema è sempre quello della compatibilità tra l'organizzazione del lavoro (e le scelte imprenditoriali in tal senso) e le esigenze di vita dei lavoratori, *rectius* delle lavoratrici su cui grava oltre che il lavoro produttivo anche il lavoro di cura, secondo la tradizionale e asimmetrica ripartizione dei carichi nelle famiglie italiane. *Part-time*, telelavoro, congedi sono tutti strumenti importanti di conciliazione vita-lavoro che però non bastano a risolvere due nodi critici: i modelli culturali e sociali di riferimento e la scarsità di servizi di sostegno e supporto alle famiglie (e quindi alle donne).

Se sotto il primo profilo, lo Stato non deve interferire nelle scelte individuali di lavoratori e lavoratrici, sotto il secondo profilo, sempre lo Stato dovrebbe fornire ad essi gli strumenti necessari per poter scegliere liberamente come ripartire il carico del lavoro di cura familiare tra i componenti del nucleo e quindi come meglio conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro produttivo.

Tradizionalmente il centro dell'interesse del legislatore è sempre stato il rapporto di lavoro caricando, conseguentemente, il datore di obblighi e oneri al fine di assicurare ai lavoratori diritti e opportunità. Questa tecnica legislativa, ma prima di tutto questa scelta di politica del diritto, ha portato a creare una fitta rete di protezione per i genitori che lavorano, *in primis* per le madri, così disincentivandone a monte l'assunzione³⁸.

Lo stesso lavoro agile, per quanto innovativo, contiene in sé forti elementi di tradizione e continuità con il passato.

Si può certo obiettare che esiste la normativa antidiscriminatoria, che si applica anche nel caso di discriminazione nell'accesso al lavoro; questo è vero, ma l'onere della prova grava sulla vittima della supposta discriminazione e spesso è veramente una "*probatio diabolica*" e, comunque, la maggior parte delle discriminazioni, specie nell'accesso al lavoro, non arriva davanti a un giudice.

Andrebbe forse impostato un cambio di rotta delle politiche legislative in questa materia, puntando più ad un sostegno della conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro (e viceversa) mediante strumenti che si collocano al di fuori del rapporto di lavoro, così, da un lato, supportando concretamente

³⁸ Basti solo pensare a cosa può significare per l'organizzazione aziendale la fruizione del congedo parentale su base oraria *ex c. 1-ter* dell'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 inserito dall'art. 7 del d.lgs. n. 80/2015.

le famiglie (*rectius*: le donne) mediante servizi alla persona (all'infanzia, alla disabilità, agli anziani non autosufficienti) e, dall'altro, evitando di creare un effetto *boomerang* che colpisca negativamente proprio i soggetti che si vogliono tutelare.

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è un obiettivo italiano e dell'UE, ma nel nostro Paese è ancora lontano all'orizzonte, anche in considerazione della fetta cospicua di "inattività" femminile, da intendersi nel senso che molte (troppe) donne sono impegnate esclusivamente nel lavoro di cura e familiare perché hanno rinunciato ad entrare nel mercato del lavoro oppure perché ne sono fuoriuscite in conseguenza della nascita del primo o del secondo figlio³⁹. Solo il potenziamento del *Welfare*, cioè dei servizi sociali all'infanzia e in generale alla persona, possono, contemporaneamente, far aumentare l'occupazione femminile (consentendo una maggior inclusione e permanenza nel mercato) e contribuire fattivamente alla conciliazione vita-lavoro, senza incorrere nel pericoloso effetto collaterale, cui dianzi si accennava, di indurre pratiche discriminatorie poste in essere *ab origine*, cioè al momento stesso dell'assunzione.

Certo che gli interventi sul *Welfare* perché siano efficaci devono essere massicci e distribuiti in base ai bisogni concretamente rilevati su tutto il territorio nazionale e richiedono la destinazione di cospicue risorse finanziarie pubbliche.

11. Proposte di soluzione per un Paese in estinzione: reddito minimo di maternità e potenziamento dei servizi di cura

La proposta che in altre sedi ho già formulato (Filì, 2017) è quella di istituire nel nostro Paese un «reddito minimo di maternità» per tutte le lavoratrici, a prescindere dalla tipologia contrattuale di impiego, subordinata, autonoma, parasubordinata, in modo da sostenere le neo-madri nel momento di maggior vulnerabilità, cioè in occasione della nascita di un figlio e non solo per il periodo contenuto della gravidanza e del c.d. puerperio, ma fino al compimento del dodicesimo o tredicesimo anno da parte del minore.

Il dato da cui partire è che, diversamente dal tanto mitizzato nord Europa o nord America, le donne italiane vogliono continuare a prendersi cura in

³⁹ Cfr. CNEL (2014), Rapporto sul mercato del lavoro 2013-2014, CNEL (2013), *Rapporto sul Welfare 2012-2013*, e CNEL (2010), *Rapporto. Il lavoro delle donne in Italia. Osservazioni e proposte*, leggili in www.cnel.it; Banca d'Italia (2015), *Relazione annuale sul 2014*, e Banca d'Italia (2012), *Relazione annuale sul 2011*; pareri della Commissione europea COM(2014) 423 e del Consiglio europeo EUCO79/14.

prima persona dei loro figli e delle loro figlie. Proprio partendo dalle diversità culturali e dal rispetto di queste, bisogna investire in soluzioni accettate e gradite dalle donne.

Una soluzione mi pare possa essere proprio la possibilità di consentire alle madri lavoratrici, che non vogliono delegare il lavoro di cura e allevamento della prole, di poterlo fare, senza però essere costrette ad uscire completamente dal mercato del lavoro. Anche queste donne vanno sostenute, per tanti motivi e in particolare perché sono moltissime.

Un reddito minimo di maternità potrebbe, quindi, consentire alle donne di poter decidere “se” e “quanto” ridurre l’attività lavorativa ma dovrebbe essere legato al principio di condizionalità e cioè all’assunzione dell’obbligo, pena la perdita del beneficio medesimo, di svolgere attività formative e di accettare offerte di lavoro flessibili, occasionali o agili che consentono la conciliazione con le esigenze di vita familiare. In tal caso il lavoro precario diventerebbe addirittura positivo in quanto “conformato” sulle esigenze delle lavoratrici madri e scelto.

Il reddito minimo di maternità potrebbe essere parametrato sull’assegno sociale ed accompagnato dall’accredito di contributi figurativi aggiuntivi collegati al numero dei figli per tutto il periodo, come per i lavoratori che svolgono lavori usuranti (essendo usurante anche l’allevamento della prole).

Il reddito minimo di maternità dovrebbe viaggiare parallelamente rispetto alle misure di contrasto alla povertà e di riordino delle prestazioni e del sistema di interventi e di servizi sociali contenute nella legge delega n. 33/2017 perché la *ratio* di fondo è diversa. Il reddito minimo di maternità dovrebbe prescindere dall’ISEE della richiedente ma essere collegato alla riduzione dell’attività lavorativa da parte della medesima connessa alle esigenze di cura e di allevamento dei figli nonché all’impegno di attivarsi in misure di formazione e ricollocazione flessibile o occasionale che consentono la conciliazione.

Tale misura dovrebbe comunque viaggiare in parallelo con un efficace e duraturo potenziamento dei servizi per la prima infanzia⁴⁰ e in generale dei servizi di dopo scuola e ricreativi per i minori, almeno fino ai tredici anni.

Così facendo, si eliminerebbero davvero quegli ostacoli che rendono così difficile per le donne la realizzazione e l’esercizio delle loro libertà.

⁴⁰ Cfr. Rapporti Eurofound: *Cura e prima infanzia: accessibilità e qualità dei servizi* (2015) e *Lavoro e cura: misure di conciliazione in tempi di cambiamento demografico* (2015).

Bibliografia

- AA.VV. (2004), *Atti del convegno internazionale - La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Accademia Nazionale dei Lincei, Roma.
- Agenzia regionale del lavoro – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, a cura di (2011), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2010*, FrancoAngeli, Milano.
- Agenzia regionale del lavoro – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (a cura di) (2008a), *Oltre Futura. Dalla sperimentazione alla definizione di strategie per superare la condizione di doppia presenza femminile*, FrancoAngeli, Milano.
- Agenzia regionale del lavoro – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (a cura di) (2008b), *Lavoro Femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2007*, FrancoAngeli, Milano.
- Bianco M., Ciaravella A., Signoretti R. (2011), *Women on boards in Italy*, in *Quaderno di finanza n. 70*, Consob, Roma.
- Bonardi O. (a cura di) (2017), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, EDIESSE, Roma.
- Breschi M., Fornasin A. (a cura di) (2004), *Troppo pochi figli. Donne, lavoro e famiglia nel Friuli di oggi*, Forum, Udine.
- Brollo M. (2013), *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 113 e ss.
- Brollo M., Fili V. (2004), in *Le politiche del lavoro possono trasformarsi in politiche per la famiglia?*, AA.VV., *Atti del convegno internazionale - La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Accademia Nazionale dei Lincei, Roma, 503 ss.
- Brollo M., Fili V. (2004), in *Le politiche del lavoro possono trasformarsi in politiche per la famiglia?*, AA.VV., *Atti del convegno internazionale - La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Accademia Nazionale dei Lincei, Roma, 503 ss.
- Casarico A., Profeta P. (2010), *Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere*, Egea, Milano.
- Ferrari L., Veglio O. (2006), *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, FrancoAngeli, Milano.
- Fili V. (2017), *Un reddito minimo di maternità come antidoto alle discriminazioni e alla bassa natalità*, in Bonardi O., a cura di, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, EDIESSE, Roma.
- Garilli C. (2012), *Le azioni positive nel diritto societario: le quote di genere nella composizione degli organi delle società per azioni*, in *Europa e diritto privato*, fasc. 3, 885 e ss.
- Ghera E., Garofalo D. (a cura di) (2016), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2. Commento ai decreti legislativi 24 giugno 2015, nn. 80 e 81, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Cacucci, Bari.
- ISFOL (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Il libri del Fondo Sociale Europeo.

- Livi Bacci M. (2008), *Avanti giovani alla riscossa. Come uscire dalla crisi giovanile in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Livi Bacci M. (2015), *Il pianeta stretto*, il Mulino, Bologna.
- Priulla G. (2016), *La libertà difficile delle donne. Ragionando di corpi e poteri*, Settenove, Cagli (PU).
- Puccio A., D'Amico M. (2013), *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese*, FrancoAngeli, Milano.
- Rosina A., Zezza R. (2016), *Generare futuro – Cultura e politiche per ritornare ad essere un paese vitale*, Volta paper 03/2016, www.voltaitalia.org.
- Sebastiani M.R. (2014), *Crisi economica e segregazione occupazionale in Italia negli anni più recenti*, in *Statistica e società*, n. 1, <http://new.sis-statistica.org>.
- Shorter E. (1975), *The making of the modern family*, Basic Books, New York.
- Siccardi C. (2013), *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società: problematiche costituzionali*, in *Rivista telematica giuridica dell'Associazione Italiana dei Costituzionalisti*, n. 3.
- Simonazzi A. (a cura di) (2006), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano.
- Stanzione D. (2013), *In tema di «equilibrio tra generi» negli organi di amministrazione e controllo di società quotate*, in *Giurisprudenza commerciale*, fasc.1, 190 e ss.
- Stella Richter jr M. (2012), *Composizione ed elezione dell'organo amministrativo*, in *Rivista del Diritto Commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, 71 e ss.
- Tilly L.A., Scott J.W. (1981), *Donne, lavoro e famiglia nell'evoluzione della società capitalistica*, De Donato, Bari.
- Tiraboschi M. (2017), *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WPC.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 335/2017, <http://csdle.lex.unict.it>.
- Tiraboschi M., Dagnino E., Tomassetti P., Tourres C. (2016), *Il lavoro “agile” nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, Working paper 2/2016, ADAPT University Press, www.bollettinoadapt.it.
- Voza R. (2016), *La cessione dei riposi e delle ferie*, in Ghera E. e Garofalo D. (a cura di), *Semplificazioni, sanzioni, ispezioni nel Jobs Act 2. Commento ai d. lgs. 14 settembre 2015 nn. 149 e 151*, Cacucci, Bari, 177 e ss.
- Zucaro R. (2017), *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. Politiche di sostegno alla cura e misure di flessibilità oraria e organizzativa*, in *Laboratorio Terziario – periodico di documentazione della FI-SASCAT CISL*, n. 5/2017.

LE DONNE E IL LAVORO PRECARIO (IN PARTICOLARE, IL CASO DEI VOUCHER ALLA LUCE DELLE RECENTI RIFORME)

di Anna Zilli*

SOMMARIO: 1. Donne e contratti *non standard*. – 2. In particolare, le prestazioni di lavoro accessorio e l'occupazione femminile (2008-2017). – 3. Dopo i *voucher*, cosa? PrestO e LiFa: cronaca di un insuccesso (quasi) annunciato. – 4. Nuove (e vecchie) tendenze dell'occupazione femminile nel lavoro "che verrà": le donne e la sfida digitale.

1. Donne e contratti *non standard*

Secondo l'OIL¹, il lavoro precario e/o irregolare comprende varie forme di lavoro *non-standard* o atipico². La definizione è spesso associata all'impiego *part-time*, stagionale, a termine, tramite agenzia, a chiamata, a domicilio e al c.d. *casual work* (anche declinato nel Regno Unito come *zero hours contract*, in cui le parti del contratto di lavoro non hanno alcun obbligo reciproco, potendo attivare o disconnettere il rapporto "a piacere") (Adams, Freedland e Prassl, 2015). I tratti comuni sono l'incertezza rispetto alla continuità del rapporto (contratti di durata inferiore a 12 mesi, ovvero di qualsiasi durata ma soggetti a recesso libero), le poche ore settimanali lavorate (meno di 10 a settimana), i redditi limitati, la scarsa o nulla protezione sociale³.

* Ricercatrice di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Udine.

¹ ILO, Bureau of Statistics. *Defining and Measuring Informal Employment*, in <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/meas.pdf>.

² Di "precarizzazione del lavoro" si parla ormai da molto tempo nei diversi settori scientifici. A proposito delle riforme del Governo Renzi si v. V. Cirillo, D. Guarascio, M. Fana, 2015. Si tratta di un piano inclinato (così S. Mattone, 2013) di lento scivolamento e che riguarda non solo l'entrata nel e l'uscita dal posto di lavoro, ma anche la disciplina del rapporto stesso, da bilanciare con un insieme di strumenti (R. Pessi, 2009) di *welfare* e *workfare*. Dalla precarizzazione al precariato come classe sociale (G. Standing, 2011) il passo è breve e coltivato anche in chiave giuridica (P. G. Alleva, 2007) al fine di esaltare la stabilità dell'impiego come valore fondante il nostro modello di relazioni di lavoro (L. Nannipieri, 2006). Per una analisi di cause ed effetti della centralità del contratto a tempo indeterminato nel nostro Paese, anche rispetto al conflitto generazionale ed alla condizione giovanile, è sempre attuale la lettura di E. Reyneri, 2006. Per il "gioco delle convenienze" tra contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e rapporti temporanei (quali, in particolare, il contratto a termine, la somministrazione di lavoro e il lavoro accessorio) non certo sbilanciato a favore del primo si v. M. T. Carinci, 2016.

³ EIGE, 2017a.

Nell'ultimo ventennio, il mercato del lavoro (anche) del nostro Paese è stato interessato da un progressivo processo di deregolamentazione che ha riguardato, in prima battuta, l'accesso al mercato e, più di recente, la disciplina del recesso. Alcuni contratti sono stati rivisitati, anche in più occasioni (contratto a tempo parziale, contratto a termine, apprendistato); altre figure contrattuali sono state, invece, introdotte *ex novo* (lavoro interinale, poi somministrato, anche nella forma dello *staff leasing*; lavoro a chiamata, poi intermittente).

L'utilizzo di tali forme contrattuali, da un lato, ha consentito alle imprese di godere di maggiore flessibilità nell'impiego della forza lavoro, contenendone il costo; dall'altro ha facilitato l'accesso al lavoro a soggetti deboli – in particolare donne e giovani – che rappresentano un segmento caratterizzato da elevati tassi di esclusione. Le riforme succedutesi negli anni hanno sostenuto un incremento dell'occupazione, sia pure con l'aumento costante del numero dei lavoratori impegnati con contratti temporanei.

Il *downgrading* contrattuale, dal tempo pieno e indeterminato verso i contratti a orario e durata sempre più ridotti e flessibili, riguarda molto più le donne degli uomini: nell'UE il 27% delle donne (quasi un terzo) ha un lavoro precario rispetto al 15% degli uomini. La percentuale aumenta per le donne con un livello basso di istruzione, rispetto a cui una donna su due ha un lavoro precario: questo determina, nel lungo periodo, redditi e pensioni più bassi, sino a raggiungere il 40% dopo i 65 anni. L'80% delle donne precarie è occupata in impieghi a basso valore e bassa retribuzione (servizi di pulizie, lavori di cura, commercio e pubblici esercizi), in cui gli uomini sono poco o nulla presenti⁴. Sicché, come sottolineato nei più recenti rapporti dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)⁵, il lavoro precario rappresenta in sé una delle cause del costante divario nel lavoro tra uomini e donne, sia durante la vita lavorativa, sia nella pensione (su cui si rinvia allo scritto di V. Fili in questo volume).

2. In particolare, le prestazioni di lavoro accessorio e l'occupazione femminile (2008-2017)

Nel passaggio dalla *job property*⁶ alla *flexicurity*⁷, i contratti flessibili, oltre che alle esigenze aziendali, sono stati funzionalizzati (anche) all'emersione del

⁴ Ancora EIGE, 2017a.

⁵ Oltre al rapporto EIGE, 2107a ult. cit., si v. anche EIGE, 2017b.

⁶ F. Lombardi, 1973. Ampilissimo si v. il dibattito suscitato e condotto da P. Ichino, 2016.

⁷ Si vedano i numeri monografici di Aa.Vv., 2015; Aa.Vv., 2007; e inoltre M.T. Carinci, 2014. Per un approccio storico-economico I. Katselidis, 2014.

lavoro sommerso e all'inclusione sociale⁸, fino a divenire la politica d'inclusione *par excellence*. Sono, infatti, sembrati idonei, all'inclusione di giovani e vecchi, di donne di ogni età, di disoccupati, inoccupati, sotto-occupati e percettori di strumenti di sostegno al reddito, al fine del loro ingresso, reingresso o permanenza in un mercato *regolare* del lavoro (v. ampiamente, da ultimo, Broilo, Cester e Menghini, 2016). Alle politiche per gli svantaggiati (Garofalo C., 2016) si sono via via accompagnati i tirocini (Carchio, 2016) e gli strumenti di condizionalità delle prestazioni sociali (Fili, 2016) per una permanenza sempre attiva nel mercato del lavoro, anche a tempo determinato (Brameshuber, 2016) e parziale (Cimarosti, 2016). Da ultimo, il mercato del lavoro è stato rivitalizzato anche dalle misure a favore di un'occupazione femminile di qualità, sotto forma di quote di genere (Broilo, 2016).

Rispetto alle forme contrattuali introdotte o modificate nelle riforme del mercato del lavoro, la disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio ha rappresentato un *unicum*, eterogeneo rispetto alle altre tipologie via via introdotte o riformate (Zilli, 2016b). In un'ottica di genere, il *voucher* ha rappresentato uno strumento ampiamente utilizzato nei settori in cui l'occupazione femminile è tradizionalmente più diffusa, cioè nei lavori di cura (servizi domestici, *baby-sitting*) e nel terziario (specialmente commercio e lavori stagionali), dove i buoni lavoro hanno via via preso il posto dei contratti avventizi.

Previsto sulla carta sin dalla riforma Biagi del 2003, ma operativo (in via sperimentale, in alcune Province) soltanto dal 2008, la disciplina del lavoro occasionale e accessorio ha conosciuto una diffusione ed un utilizzo sempre crescenti nel tempo e divenuti nel tempo massicci. I dati statistici hanno mostrato, infatti, un incremento costante dell'accesso ai buoni lavoro, favorito da previsioni normative sempre più benevole. Tale strumento ha rappresentato la valvola di sfogo per le esigenze di flessibilità, vieppiù a costi ridotti, di imprese e datori di lavoro in generale, specie a seguito del giro di vite su lavoro autonomo, dell'applicazione delle regole del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente e all'eliminazione di lavoro a progetto ed associazione in partecipazione operate con il *Jobs Act* del 2015.

Definite le «prestazioni di lavoro accessorio» come «attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne» (art. 70, c. 1 versione originale), il legislatore si premurò di definirne

⁸ Si v. ad es. la Relazione di accompagnamento al d.d.l. n. 848/2002, recante la Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, divenuta la l. n. 30/2003, c.d. l. Biagi, in <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=14&id=9753>.

il ristretto campo di applicazione, limitandolo ai «*piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità naturali o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà*» svolti da «*disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro*».

A tali (stretti) requisiti oggettivi e soggettivi, il legislatore cumulò una ulteriore doppia barriera, consentendo tali «*rapporti di natura meramente occasionale e accessoria*» per «*una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare*» per compensi complessivi a favore del prestatore «*non superiori a 3mila euro*».

Il legislatore della l. Biagi sancì dunque una linea di separazione tra il lavoro occasionale accessorio e il lavoro occasionale “e basta”, cioè non accessorio. Quest’ultimo trovò la sua definizione nell’articolo 61, c. 2, d.lgs. n. 276/2003 «*intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5mila euro*». In tale caso si trattò di prestazioni lavorative di natura autonoma, realizzate da chiunque, a favore di chiunque, senza il vincolo della subordinazione, con il carattere dell’occasionalità, come lavoro autonomo *senza progetto* (disciplinato nel medesimo art. 61)⁹.

Ma già solo un anno dopo la soglia economica per il lavoro occasionale e accessorio fu elevata a 5mila euro, intesi come netto percepito dal lavoratore (art. 16, d.lgs. n. 251/2004).

Ulteriormente, nel 2005 venne eliminato il limite temporale dei 30 giorni lavorativi annuali (d.l. 14 marzo 2005, n. 35 conv. con mod. dalla l. n. 80/2005) e ampliato l’elenco delle attività per cui era possibile ricorrere ai *voucher*, aggiungendo il lavoro prestato nell’impresa familiare di cui all’articolo 230 *bis* c.c. «*limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi per un importo complessivo non superiore a 10mila euro nell’anno fiscale e per le vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati*» (d.l. 30 settembre 2005 n. 203, conv. con mod. in legge n. 248/2005).

⁹ Per il rapporto con il lavoro a progetto si v. N. De Marinis, 2003.

Così modificato, il *voucher* si affacciò al mercato del lavoro per coinvolgere soggetti *outsider* del mercato del lavoro (casalinghe, studenti e pensionati) nell'attività "in nero" per eccellenza ma limitatissima nel tempo e, cioè, per la vendemmia (d.m. 12 marzo 2008). Nel settore agricolo del Nord-Est del Paese per la vendemmia del 2008 furono venduti circa 540mila buoni lavoro, per un totale di oltre 36mila lavoratori impegnati.

Già nel 2009, però, il numero dei lavoratori sfiorò le 100mila unità, di cui soltanto la metà nel settore agricolo ed il rimanente, per lo più, nei lavori di cura e nei servizi¹⁰. La corsa continuò rapida: nel 2010 i *voucher* venduti furono quasi dodici milioni di *voucher* venduti pur rimanendo stabile il numero dei lavoratori impegnati. Vi fu però una redistribuzione tra i settori: il primario calò, mentre crebbero commercio e servizi familiari, come confermato anche nel 2011 e 2012¹¹.

Il venir meno di requisiti oggettivi e soggettivi, dapprima modificati in senso meno restrittivo¹² e poi definitivamente abrogati dall'articolo 1, comma 32, lettera a), della l. 28 giugno 2012, n. 92, c.d. Riforma Fornero, consegnò al mercato del lavoro della "crisi" uno strumento agile, snello e legale.

Il "fenomeno" dei *voucher* è esploso, al livello quantitativo, nel biennio 2014-2015, a suon di alleggerimenti normativi e contemporaneamente all'inasprirsi della disciplina relativa al lavoro intermittente e a termine. È infatti con il c.d. Jobs Act (d.lgs. n. 81/2015) che le prestazioni (e i prestatori) di lavoro accessorio invadono il mercato del lavoro.

L'intero capo VI del d.lgs. n. 81/2015 (recante la «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183») era dedicato alla disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio, e specificamente alla definizione dell'istituto (art. 48), alla disciplina (art. 49) e al coordinamento informativo a fini previdenziali (art. 50).

¹⁰ Si legga il Rapporto annuale sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale *ai sensi dell'art. 20 della Convenzione C81 dell'11 luglio 1947 della Conferenza generale dell'organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)*, Anno 2011, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in www.inps.it. Per l'approccio di "diritto ed economia" si v. M. Brollo, 2015.

¹¹ Allorché M. Miscione, 2012, li qualificava come inutili e dannosi.

¹² La successione di interventi normativi è impressionante e si snoda dall'art. 22, c. 1, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in l. 6 agosto 2008, n. 133, per poi proseguire con l'art. 7-ter, c. 12, del d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni in l. 9 aprile 2009, n. 33; art. 2, c. 148, della l. 23 dicembre 2009, n. 191, l'art. 1, c. 1, del d.l. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito con modificazioni in l. 26 febbraio 2011, n. 11; l'art. 1 del d.p.c.m. 25 marzo 2011.

La fattispecie era imperniata sul limite di natura economica riferito al tetto dei compensi annui percepiti (7.000 euro netti) dal *singolo* lavoratore (chiunque egli fosse) nei confronti della *totalità* dei suoi committenti (imprenditori o no), senza alcuna «saltuarietà» di utilizzo, nonostante il diverso avviso dell'INPS¹³ e della legge delega (Balletti, 2015). Operava altresì un monte massimo economico tra committente e prestatore, fissato in 2.000 euro netti (3.000 se il lavoratore fosse stato percettore di sostegno al reddito) nell'anno civile.

L'art. 49, c. 1 del d.lgs. n. 81/2015 ribadiva il valore nominale del buono lavoro fissato a 10 euro, in attesa di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che lo adattasse ai settori «tenendo conto della *media delle retribuzioni* rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali». Si recuperava così il medesimo importo fissato ben dieci anni prima dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹⁴, avente a riferimento la media delle retribuzioni contrattuali rilevate dall'ISTAT aggiornate al 2004 (!) e relative ai settori agricolo, metalmeccanico, edile, servizi di pulizia, servizi privati alle famiglie e servizi privati alle imprese. Di tale somma, 7,50 euro (netti, non imponibili previdenziali né fiscali) erano versati al prestatore; 70 centesimi erano destinati all'INAIL; 1,80 euro erano invece trattenuti a beneficio dell'INPS, di cui 1,30 euro accantonati presso la Gestione separata dell'INPS e 50 centesimi incamerati quale contributo per il servizio.

Il *voucher* agricolo era invece rimasto fedele all'originale, confinato a prestazioni di «natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale» effettuate da pensionati e da giovani «con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università». Per il settore agricolo il buono addirittura valeva quanto «la *retribuzione oraria della prestazione di natura subordinata* individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale», nonostante al subordinato agricolo spettassero *anche* le prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), non dovute invece ai prestatori di lavoro accessorio¹⁵.

A conti fatti, nel 2015 i buoni venduti sono stati oltre 120 milioni, nel 2016 ben 133,8 milioni, con oltre un milione di persone impiegate lavorato

¹³ V. nella comunicazione istituzionale Inps alla pagina <http://www.inps.it/portale/default.aspx?Itemdir=5590>.

¹⁴ D.m. 30 settembre 2005.

¹⁵ Circ. INPS n. 94/2008.

per *voucher*: una su quattro nel commercio (dove dal 2008 è stato venduto, complessivamente, oltre il 20% dei buoni), seguito a breve distanza dal turismo (un quinto dei lavoratori per il 10% dei tagliandi).

Come noto, dei *voucher* si parla ormai al passato (o quasi), poiché essi sono stati consegnati alla storia del diritto (anche) a seguito della campagna mediatica condotta contro l'(ab)uso di tale strumento sin dalla fine del 2015 dai *mass media* e da una parte sindacale (CGIL)¹⁶. Tale movimento di informazione e protesta ha portato dapprima all'emanazione di un correttivo al *Jobs Act*¹⁷ (che, dopo molte peripezie, è entrato in vigore l'8 ottobre come d.lgs. n. 185/2016), che ne ha parzialmente limitato l'uso, tanto che a dicembre 2016 il numero dei *voucher* venduti (11,5 milioni) era sostanzialmente equivalente a quello di dicembre 2015 (11,4 milioni)¹⁸.

Di lì a poco però la Corte costituzionale, con la sentenza n. 28/2016 (red. Prosperetti) ha dichiarato ammissibile il referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49 e 50, del d.lgs. n. 81 (anche) perché «l'evoluzione dell'istituto, nel trascendere i caratteri di occasionalità dell'esigenza lavorativa cui era originariamente chiamato ad assolvere, lo ha reso alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici e quindi non necessario»¹⁹.

Improvvisamente e del tutto inaspettatamente, anziché attendere l'esito delle urne, l'intera disciplina dei *voucher* è stata espunta dall'ordinamento per decreto legge (n. 25 del 17 marzo 2017), eliminando letteralmente la regolamentazione del lavoro accessorio “dalla sera alla mattina”, con importanti problemi, sia di diritto transitorio²⁰, sia rispetto agli utilizzatori “non

¹⁶ Tra cui si v. i programmi televisivi *Report*, 7 dicembre 2015; *Mi manda Raitre*, 26 aprile 2016; *Terra!*, 2 maggio 2016; *Piazza Pulita*.; 2 maggio 2016; quanto alla stampa, gli articoli e commenti apparsi sono innumerevoli.

¹⁷ In base al *Jobs Act* (l. 10 dicembre 2014, n. 183) entro dodici mesi dall'entrata in vigore dei decreti legislativi, il Governo potrà adottare, disposizioni integrative e correttive dei decreti emanati, tenuto conto delle applicazioni nel frattempo emerse (art. 1, comma 13, l. n. 183/2014). Per un primissimo commento si v. M. Miscione, 2016.

¹⁸ I dati sono disponibili in http://www.inps.it/docallegati/DatiEBilanci/osservatori/Documents/Osservatorio_Precariato-Gen-Nov2016.pdf.

¹⁹ Corte costituzionale, sent. n. 28/2016 (red. Prosperetti).

²⁰ In particolare, soltanto con il Messaggio n. 1657 del 14 aprile 2017 (a quasi un mese dall'abrogazione della disciplina dei *voucher*) l'INPS si è impegnato alla reviviscenza della normativa, continuando ad emettere i *voucher baby sitting* di cui all'art. 4, comma 24, lettera b) della legge n. 92/2012, fino al 31 dicembre 2017 mediante le modalità previste dal decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015. Dal mese di gennaio 2018 il contributo Bonus *baby sitting* sarà invece erogato secondo le modalità previste per il “Libretto Famiglia”. Come reso noto dall'Istituto con Messaggi n. 1652 del 14 aprile 2017 e n. 1266 del 21 marzo 2017, resta ferma l'utilizzabilità, entro il 31 dicembre 2017, dei buoni di lavoro accessorio di cui al d.lgs. n. 81/2015 già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto legge n. 25 del 2017, con le procedure informatiche già previste per il lavoro accessorio.

patologici” della disciplina (famiglie ed associazioni) privati di uno strumento snello, utile e legale che complessivamente, da agosto 2008 al 31 dicembre 2016, si era reso prima attore, e poi protagonista, del mercato del lavoro, con un totale di 400,3 milioni di *voucher* venduti.

3. Dopo i *voucher*, cosa? PrestO e LiFa: cronaca di un insuccesso (quasi) annunciato

Ben prima della sua formale abrogazione, il *voucher* era rimasto privo di chi lo sostenesse nell’ultima formulazione vigente, figlio *sauvage* della progressiva erosione dell’istituto, in un crescendo attuato con le riforme Fornero (2012)²¹, Letta (2013)²² e Renzi-Poletti²³, solo lievemente mitigata dal correttivo del 2016.

Con l’articolo 54 *bis* del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017 (Gazz. Uff. n. 144 del 23 giugno 2017) è stata prevista una doppia disciplina per le prestazioni di lavoro (di nuovo) occasionali.

Preliminarmente, va detto che per «prestazioni di lavoro occasionali» si intendono le attività lavorative in cui: a) ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, sommi compensi per un importo non superiore a 5.000 euro; b) ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, sommi compensi per un importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; c) le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, siano contenute in un importo non superiore a 2.500 euro; d) svolte entro il limite di 280 ore nell’arco dello stesso anno civile (art. 54 *bis*, c. 1 e 6).

Si tratta di compensi percepiti dal prestatore (al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione²⁴) attraverso un accredito emesso dall’INPS e

²¹ Art. 1, comma 32, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), sul quale G. Proia, 2013.

²² Art. 7 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante «Primi Interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti», convertito, con modificazioni, dall’art. 1, comma 1, della legge 9 agosto 2013, n. 99, su cui D. Mesiti, 2013.

²³ Ampissimo E. Balletti, 2015. Sia consentito il rinvio a A. Zilli, 2016b.

²⁴ Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per: a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l’università; c) persone

corrispondente all'importo individuato dalle parti «entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'Istituto ... attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario fornito dal prestatore all'atto della registrazione o a seguito di successive variazioni dei dati anagrafici ovvero, in mancanza dell'indicazione dei dati bancari, attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici territoriali della rete di Poste Italiane S. A.»²⁵.

Come già accadeva per i vecchi *voucher*, committenti e prestatori debbono registrarsi sulla farragginosa piattaforma telematica predisposta dall'INPS: ma, rispetto alla precedente versione, la nuova procedura è assai selettiva, escludendo chiunque non sia avvezzo al mezzo informatico o non ne abbia la disponibilità. È vero che le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere svolte anche dai consulenti del lavoro e dagli enti di patronato, ma tale previsione, da un lato, riguarda soltanto i committenti non imprenditori e, dall'altro, aumenta il costo del lavoro e rendono meno "immediato" l'utilizzo delle siffatte prestazioni.

Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto Famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali, a seconda della categoria di committenti cui appartengono.

Il Libretto Famiglia (d'ora in poi LiFa) è dedicato alle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, che si avvalgano di prestazioni di lavoro occasionali rese per a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare.

Ogni ora di lavoro, riprendendo la formula dei *voucher*, ha un valore nominale di 10,00 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Di tale importo, 8,00 euro costituiscono compenso a favore del prestatore; 1,65 euro sono devoluti alla Gestione separata INPS per la contribuzione; 25 centesimi rappresentano il premio assicurativo INAIL e 10 centesimi vanno a remunerare gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore, in capo all'INPS. In altre parole, il lavoratore riceve un importo maggiore rispetto ai vecchi buoni lavoro, che viene sottratto all'INAIL.

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque «non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa»,

disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

²⁵ Circ. INPS n. 107 del 5 luglio 2017.

l'utilizzatore deve comunicare in via telematica o tramite il *contact center* i dati identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; la durata della prestazione; l'ambito di svolgimento della prestazione; altre informazioni per la gestione del rapporto. Contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve una notifica, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o SMS e nella propria area sul sito INPS (MyINPS), dell'avvenuta comunicazione della prestazione lavorativa, da parte dell'utilizzatore, e dei relativi termini di svolgimento.

Assai più complicato è il percorso del contratto di prestazione occasionale (d'ora in poi PrestO), destinato ad essere utilizzato da professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori anche agricoli (con qualche limitazione²⁶), associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché dalle pp.aa., di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (e quindi solo nel pubblico impiego privatizzato).

Non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, calcolati come media nel semestre che va «dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale»²⁷; nell'edilizia e nei settori affini

²⁶ Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di cinque dipendenti, il comma 14, lettera b), prevede la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie: a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito, in ogni caso non iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato – OTD di più recente pubblicazione. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo. Nel settore agricolo il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

²⁷ Secondo la Circ. INPS n. 105/2017 cit., ai fini del computo devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori in regime di *part time* sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del d.lgs. n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs. n. 81/2015. Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

(escavazione o di lavorazione di materiale lapideo; miniere, cave e torbiere) nonché nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

In ogni caso, al fine della tracciabilità dell'attività, almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi telefonici dell'Istituto (c.d. *contact center*) deve comunicare i dati identificativi del prestatore; il compenso pattuito; il luogo di svolgimento della prestazione; la data e l'ora di inizio e di termine della stessa; il settore di impiego. La comunicazione è annullabile (ove non venga resa) entro il terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. Una volta decorso il terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione, l'INPS procede pertanto a formare il prospetto paga, adeguare la posizione assicurativa del lavoratore anche presso l'INAIL, trattenendo per sé le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali, comunicando al prestatore tali operazioni.

La misura del compenso è fissata dalle parti, in misura non inferiore al livello minimo stabilito dalla legge in 9,00 euro per ogni ora di prestazione lavorativa, per minimo quattro ore lavorative, pari a 36,00 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria.

Altresì, al compenso spettante al prestatore si applicano gli oneri a carico dell'utilizzatore, pari al 33% da accantonare nella Gestione separata INPS ed al 3,5% a favore dell'INAIL. In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a 2,97 euro per l'INPS e 32 centesimi per INAIL. Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0%.

Le pp.aa. possono fare uso del contratto di prestazione occasionale, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali: a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali; b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato; d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, in ogni caso nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata legale. Alle pp.aa. non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale

previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La apparente immediatezza di utilizzo si scontra però con la necessità che l'utilizzatore di LiFa e PrestO abbia preventivamente costituito ed alimentato un proprio portafoglio telematico, attraverso un modello telematico F24 diverso per ogni tipo di committente (privati, imprenditori e associazioni, aa.) ovvero con strumenti di pagamento elettronico gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA". A seconda della forma di pagamento, le somme saranno disponibili nel portafoglio telematico, di norma, entro 7 giorni dall'operazione di versamento. In altre parole, l'occasionalità andrà programmata nel tempo, ovvero si dovrà poter anticipare con largo anticipo ogni operazione, dalla registrazione delle parti del contratto sulla piattaforma, alla disponibilità delle somme necessarie a far fronte al pagamento.

Come tutti i dati mostrano, LiFa e PrestO non accennano a decollare²⁸: l'Istituto di previdenza ha reso noto le prime cifre con un comunicato del 29 agosto 2017, secondo cui nei primi due mesi di operatività dei nuovi strumenti sono stati (solo) 4mila gli utilizzatori del libretto famiglia (con 686 prestatori di lavoro) e poco più di 12mila gli utilizzatori per il contratto di prestazione occasionale (con 6.056 prestatori). Ad ottobre risultavano raddoppiate le famiglie e le imprese, coinvolti 17mila lavoratori, per un valore di circa 12 milioni di euro versati. Secondo le proiezioni INPS, anche a pieno regime i nuovi *voucher* coinvolgeranno un numero di lavoratori di poco superiore a 320.000, appena il 20% dei prestatori di lavoro accessorio nel 2016 (Ruffolo, 2017).

Si tratta di cifre irrisorie rispetto a quelle per il lavoro accessorio dei vecchi *voucher*, sebbene i due strumenti neointrodotti interessino un considerevole bacino di potenziali utenti, dato che, come accennato, nel 2016 oltre un milione e mezzo di lavoratori erano stato retribuiti con, in totale, più di 134 milioni di *voucher* venduti.

Certamente l'abrogazione dei *voucher* non ha determinato il venir meno dei bisogni ad essi sottesi. È quindi ragionevole sospettare che molte delle prestazioni che erano emerse grazie al lavoro accessorio, regolato dalla precedente normativa sui *voucher*, siano ritornate a essere svolte in modo irregolare, solo in parte compensate dalla crescita, a partire dal quarto trimestre del 2016, del numero dei lavoratori a chiamata (+2,5%). Nel primo trimestre 2017, anche a seguito dell'abrogazione del lavoro accessorio, se ne è osservato un significativo aumento (+13,5%) che si è accentuato notevolmente nel

²⁸ Importante il monitoraggio INPS, *Note trimestrali sull'andamento dell'occupazione*, in https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Nota-trimestrale-sulle-tendenze-delloccupazione-2017-II.pdf.

secondo trimestre 2017 (+73,7%), con un incremento assoluto però di sole 92 mila unità. Analogamente il numero di lavoratori coinvolti nel lavoro somministrato, in aumento sin dal secondo trimestre 2013, si conferma in forte crescita su base tendenziale nel primo e nel secondo trimestre del 2017 (rispettivamente +22,4% e +24,4%) pari a circa 30 mila unità.

I motivi dello scarso utilizzo dei due nuovi strumenti sembrano essere molteplici e diverse. Una prima ragione potrebbe essere individuata nell'esclusione delle imprese con più di 5 dipendenti dall'uso di PrestO. Tuttavia, osservando i dati INPS, si nota che le persone fisiche, gli enti giuridici e le imprese senza dipendenti costituivano quasi la metà dei datori di lavoro accessorio nel 2016. Anche senza aggiungere le imprese con meno di 5 dipendenti il numero potenziale di datori di lavoro supera di gran lunga i soli 16.250 che si sono registrati sulla piattaforma INPS. Per questa ragione è improbabile che la restrizione riguardante il numero di dipendenti sia l'unica determinante dello scarso utilizzo di PrestO e LiFa.

Altresì, dai dati dell'INPS emerge che soprattutto il libretto di famiglia non è riuscito ad accreditarsi come *medium* efficace per regolare (*rectius*, regolarizzare) le collaborazioni domestiche. Se già il ruolo delle famiglie era stato via via sempre meno incisivo per il lavoro accessorio (nel 2015 solo il 10% dei committenti usavano i *voucher* per il lavoro domestico), il LiFa non ha agevolato una crescita positiva. In primo luogo, si appalesa la scarsa convenienza sia rispetto al contratto di lavoro "standard" domestico, meno costoso del LiFa e con garanzia nel tempo, sia soprattutto la concorrenza del lavoro nero, specie per la burocratizzazione delle prestazioni saltuarie.

Guardando indietro, ironicamente si deve rammentare che lavoro accessorio era stato introdotto con la l. Biagi proprio per far emergere rapporti in precedenza sommersi e per garantire tutele minime ai lavoratori così sotto, o male, occupati. Oggi, a 15 anni dalla l. delega n. 30/2003 di riforma del mercato del lavoro, siamo di nuovo "punto e a capo", alle prese con molta flessibilità e poca sicurezza nelle forme contrattuali flessibili, vieppiù in quelle che maggiormente coinvolgono le donne.

4. Nuove (e vecchie) tendenze dell'occupazione femminile: le donne e la sfida digitale

I nuovi strumenti di regolamentazione del lavoro occasionale (PrestO) e occasionale-familiare (LiFa) hanno dimostrato sin qui le loro debolezze, dovute essenzialmente all'eccesso di burocratizzazione dell'acquisto e dell'utilizzo: si tratta, invero, di una dimostrazione di come la digitalizzazione dei

rapporti di lavoro, se mal gestita, possa rivelarsi un *boomerang* per l'occupazione (a meno che non si voglia vedere nella fine dei *voucher* "in sé" una buona notizia per i lavoratori, fatto questo non si crede possibile).

Diversamente, la rivoluzione digitale si appresta a cambiare il mondo e il mercato del lavoro e quello che per molti potrebbe rivelarsi un complessivo peggioramento delle condizioni di vita e lavoro, parrebbe invece poter rappresentare una *chance* da sfruttare per le donne, perennemente alla ricerca di nuove vie per la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Infatti, attraverso le nuove tecnologie sembrano destinati a sparire, o quantomeno a ridursi fortemente, le rigidità nell'esecuzione della prestazione, rappresentate da tempi e luoghi di lavoro pensati 'al maschile' e spesso inconciliabili il carico familiare che, ancora oggi, il modello familistico mediterraneo fa gravare sulla donna, *una e trina* nelle sue componenti di lavoratrice, madre e figlia accudente.

La recentissima «Relazione sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nell'era digitale» del Parlamento Europeo²⁹ disegna lo scenario della rivoluzione in corso.

Già nel documento finale della 23^a sessione straordinaria dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite³⁰, svoltasi a Pechino nel 2000, si riconosceva il ruolo svolto dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) nel consentire nuove opportunità per l'emancipazione delle donne, pur nella consapevolezza dei rischi potenziali. Tale impostazione è stata accolta anche nella Dichiarazione di principi e nel Piano d'azione di Ginevra, sia in occasione della prima fase del vertice mondiale sulla società dell'informazione (WSIS) svoltosi a Ginevra nel 2003³¹, sia della seconda di Tunisi del 2005³².

La strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015 (SEC(2010)1079/2)³³, ha inserito quindi una serie di azioni relative alle donne e a internet, segnatamente per quanto concerne le TIC: e proprio nel 2015 il forum WSIS di Ginevra del 2015 sul tema '*Innovating Together: Enabling ICTs for Sustainable Development*' (Innovare insieme: sfruttare le TIC per lo sviluppo sostenibile)³⁴ ha visto la partecipazione di un delegazione della Commissione per i diritti della donna e la parità di genere.

Coeva, la Comunicazione della Commissione del 3 marzo 2010 denominata "Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e

²⁹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0048+0+DOC+XML+V0//IT>.

³⁰ <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing%2B5.htm>.

³¹ <http://www.itu.int/net/wsis/geneva/index.html>.

³² <http://www.itu.int/net/wsis/tunis/index.html>.

³³ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5776&langId=en.

³⁴ <http://www.itu.int/net4/wsis/forum/2015/>.

inclusiva” (COM(2010)2020)³⁵ ha individuato una serie di settori prioritari per la crescita, anche nell’economia bianca (c.d. *white economy*, che comprende la filiera delle attività, sia pubbliche che private, orientate alla cura, all’assistenza e alla previdenza per le persone) e nei settori delle scienze e delle tecnologie. Proprio in questi ultimi ambiti delle *hard sciences* e STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) si appalesa necessario superare i pregiudizi di genere e combattere la segregazione nel settore dell’istruzione e occupazionale, come segnalato anche nella Risoluzione del 12 marzo 2013 sull’eliminazione degli stereotipi di genere nell’Unione europea³⁶.

Quasi contemporaneamente, la Risoluzione della Commissione sull’agenda digitale per la crescita, la mobilità e l’occupazione del 2013³⁷ e, in particolare, la «Grande coalizione sulle competenze e le occupazioni digitali»³⁸, si era focalizzata sulla necessità di incoraggiare le donne a scegliere professioni legate alle TIC, rafforzando la propria presenza in tale settore (art. 60).

La di poco successiva Comunicazione del 2015 della Commissione intitolata «Strategia per il mercato unico digitale in Europa» (COM(2015)0192)³⁹ ha individuato tra i propri punti fondanti la creazione di un contesto favorevole e parità di condizioni per lo sviluppo delle reti digitali e di servizi innovativi (secondo pilastro), inteso a promuovere una società digitale inclusiva, nella quale i cittadini abbiano le competenze necessarie per cogliere le opportunità offerte dalla rete e aumentare le loro possibilità di trovare lavoro (terzo pilastro). Tale Comunicazione si è accompagnata ad una approfondita analisi, nominata «*Empowering Women on the Internet*» (Emancipazione delle donne su Internet)⁴⁰ ove sono state esplorate le opportunità, i rischi / minacce e sfide per le donne in relazione al mondo digitale e di Internet, in particolare in materia di imprenditorialità, *cyber*-attivismo, stereotipi, molestie, violenze e, ovviamente, occupazione. Spesso, infatti, si sente affermare che chi nasce oggi svolgerà lavori che debbono essere ancora inventati⁴¹ e, al contempo, che ci si appresta a vivere la lungamente vaticinata “fine del lavoro” (Rifkin, 1995) come da secoli lo intendiamo.

³⁵ <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:it:PDF>.

³⁶ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0074+0+DOC+XML+V0//IT>.

³⁷ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+MOTION+B7-2013-0385+0+DOC+XML+V0//IT>.

³⁸ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>.

³⁹ <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20150192.do>.

⁴⁰ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536473/IPOL_IDA\(2015\)536473_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536473/IPOL_IDA(2015)536473_EN.pdf).

⁴¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

La sfida digitale e informatica rappresenta un'opportunità unica per rafforzare l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro. L'inserimento sarebbe in un mercato di lavoro *di qualità*, poiché le TIC rappresentano uno dei settori meglio retribuiti, ove è possibile contribuire alla emancipazione e indipendenza finanziaria, riducendo al contempo il *gender pay gap* con benefici collettivi. Si stima, infatti, che la partecipazione paritaria delle donne nel settore delle TIC si tradurrebbe in un aumento del PIL dell'Unione dell'ordine di circa 9 miliardi di EUR l'anno. In prospettiva, potrebbe così essere aggredito anche lo squilibrio pensionistico derivante dai contratti *part time*, che sino ad oggi sono stati la misura di conciliazione femminile *par excellence*.

Questo potrà accadere se le lavoratrici saranno in grado di governare la competizione tecnologica e non di subirla. Il quadro di partenza, invero, è sconcertante. Sino ad oggi, le donne sono fortemente sottorappresentate in termini di lauree nel campo delle TIC, dove costituiscono appena il 20% dei laureati, e che solo il 3% del totale delle donne laureate si laureano nel settore delle TIC. Inoltre, essendo la forza lavoro nel settore delle TIC in prevalenza maschile (per oltre il 70%), molte donne decidono di abbandonare il settore pochi anni dopo il completamento degli studi universitari. Meno del 20% degli imprenditori nel settore delle TIC sono donne; la maggior parte (54%) delle donne occupate nel settore delle TIC occupa posizioni peggio retribuite e meno qualificate; soltanto una ridotta minoranza (8%) di esse occupa posizioni altamente qualificate.

La mancanza di modelli di ruolo femminili nel settore delle TIC e la limitata visibilità delle donne in questo settore, soprattutto nelle posizioni dirigenziali, riduce ulteriormente l'appeal del settore. Le donne continuano a essere fortemente sottorappresentate in iniziative come *Code Week*, *ITC for Better Education*, lo *Startup Europe Leaders Club* e nella "Grande coalizione per l'occupazione nel settore digitale", che puntano a promuovere ulteriormente l'istruzione digitale e le competenze digitali per evitare il rischio di una nuova segregazione occupazionale verso "il basso".

Ma, oltre ad una miglior istruzione tecnologica, sembra potersi affermare che i temi delle nuove identità e rappresentanza delle lavoratrici digitali diverranno cruciali. Il potenziale offerto dalla digitalizzazione a tutti i livelli è notevolissimo: vengono neutralizzati gli orari 'maschili' delle riunioni, si amplia la partecipazione nei processi decisionali, attraverso l'accesso alle informazioni con maggior trasparenza e orizzontalità. È già radicalmente cambiato il modo in cui le persone accedono all'informazione e forniscono informazioni, comunicano, socializzano, studiano e lavorano. Si creano dunque nuove possibilità di partecipazione al dibattito pubblico e politico, alla formazione e al mercato del lavoro, con la possibilità di un impiego del

tempo e dello spazio più flessibile e diversificato, muovendo verso modelli di società più equi. Con il rischio però la digitalizzazione del mercato del lavoro generi nuove dimensioni di esclusione, ad esempio il rischio di una segregazione economica, sociale, culturale e di genere.

Sono visibili alcuni timidi segnali di cambiamento nel sindacato, che cerca di riconquistare il terreno perduto tra i *networkers* o lavoratori della ‘rete’⁴². Si tratta solo però di primi passi, che spostano *on line* le domande (e le risposte) tipiche del “vecchio mondo”, quello pre-digitale. Se le lavoratrici, invece, sapranno appropriarsi del nuovo dibattito, introducendo i propri temi e le proprie questioni, riusciranno a sopravvivere tra le numerose opportunità e la maggiore flessibilità che l’era digitale offre ai lavoratori, incluse le possibilità legate a un migliore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, e a non soccombere nella giungla del lavoro iper-flessibile e instabile e a resistere all’esaurimento psicofisico causato dalla costante accessibilità.

Si tratta di “cavalcare l’onda”, accedendo all’informazione e alla conoscenza al di fuori dei canali convenzionali, in modo da essere in condizione di *bypassare* il divario di genere per quanto riguarda le opportunità professionali e di apprendimento connesse alle tecnologie dell’informazione e della comunicazione e alle competenze informatiche: in alternativa, le donne saranno nuovamente emarginate e relegate a mercati del lavoro meno innovativi, meno soddisfacenti, in recessione o, addirittura, destinati all’estinzione.

In questo senso, erano state molto intense le aspettative circa la regolazione del c.d. “lavoro agile”, confluite nelle «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato» (c.d. “Statuto per il lavoro autonomo”, l. n. 81/2017), ove però ad essere “smart” è solo una «modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» che si svolga: a) con l’esecuzione della prestazione lavorativa «in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»; avvalendosi della «b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”, senza che vi sia una “postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all’esterno dei locali aziendali”.

⁴² Il riferimento è alla c.d. Carta di Francoforte - *Frankfurt Paper on Platform-Based Work Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations* del 6.12.2016, http://www.sindacato-networkers.it/wp-content/uploads/2016/12/carta_di_francoforte_piattaforme_digitali_lavoro-.pdf.

Oltre alla sintetica disciplina sulla forma dell'accordo (scritta ai fini della prova, art. 19, c. 1), sul contenuto minimo obbligatorio relativo ai tempi di riposo del lavoratore (art. 19, c. 1) e sulla possibilità di corrispondere al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile un «trattamento economico e normativo non inferiore a quello ... complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda» (art. 20), vi è poco altro. In tale ristretto ambito, il legislatore si è preoccupato di tentare un riparto delle responsabilità in materia di sicurezza, stabilendo che «il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 22) e «garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro» (art. 22), mentre «il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali» (art. 22, c. 2) di tal che «il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali ... quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza» (art. 23, c. 2).

Tutto è normato, ma nulla è chiaro. Ed è proprio questa iper-normazione senza contenuto a disvelare come il legislatore continui a guardare al mondo digitale “occhiali vecchi”, inadatti al “nuovo”. La tensione normativa è rivolta, infatti, a risolvere questioni “classiche” del lavoro subordinato (come ci si premura di dire sin dall'*incipit* dell'art. 13) tradizionale, quali l'obbligo di informazione dei rischi e l'infortunio *in itinere*. Ma si omette guardare ai problemi nuovi, derivanti dall'uso di luoghi ‘casuali’ ai fini della prestazione, con continuo movimento tra un ‘tempo’ di lavoro e l'altro, quasi in una interpretazione giuslavoristica della teoria della relatività.

Come spesso accade, la palla passa alla contrattazione collettiva (incentivata *ex art.* 18), che da anni, *praeter legem*, è terreno di sperimentazione del lavoro *smart* (con qualsiasi etichetta lo si voglia chiamare). Una recentissima analisi⁴³, condotta su oltre novecento contratti collettivi aziendali, mostra,

⁴³ Tiraboschi (resp.), Dagnino (coord.), Tourres, Tomassetti, 2016.

infatti, che il lavoro agile è già presente nelle relazioni sindacali, pur senza una specifica previsione normativa. La diffusione delle tipologie *smart* è però assai limitata (solo 8 contratti su 915): dacché certamente è apprezzabile la funzione promozionale della normativa nella ricerca dell'innovazione attraverso formule negoziali, idonee a rendere *facile* offrire una prestazione *proficua* per datore e lavoratore 'a prescindere' dal tempo e luogo di attività.

Il legislatore "agile" ha perso l'occasione di fornire una cornice a quei prestatori (e, ancora di più, prestatrici) al di là del tipo subordinato, il cui rapporto non nasca tradizionale e si converta in attività 'da remoto' ma che sia, da subito, una collaborazione 'leggera' attraverso le infrastrutture digitali. Senza forse considerare che la negoziazione su questi temi richiede un sindacato nuovo e diverso, rappresentativo di lavoratori isolati e tra loro disconnessi: sindacato che, ad oggi, non pare esserci.

Lo *smart working* corre più veloce del legislatore e si trova imbrigliato nella disciplina vigente. In un'ottica di genere, ai vincoli in materia di congedi di maternità e parentali, rimangono costrette nella regola (presidiata dalla norma penale) che vieta ogni contatto tra la lavoratrice e il datore di lavoro nel periodo (di 5 mesi) di interdizione dal lavoro. La riforma ha rinunciato ad agire in un'ottica di processo, pianificando e monitorando, cioè governando, le diverse fasi dell'assenza per maternità: l'*ante* (attraverso colloqui di programmazione, azioni di formazione e informazione), il *durante* (mantenendo la relazione con il/la dipendente in congedo, coinvolgendola/o in alcune iniziative), il *post* (tramite azioni di "rientro dolce", flessibilità oraria, telelavoro e/o lavoro agile, formazione) (Chiesi, Lorini, Petetti, Storti, 2002).

Altresì, la l. n. 81/2017 non si sofferma adeguatamente sui tempi di lavoro, ma soprattutto di non lavoro, che sembrano essere lo snodo della questione. Infatti, la disciplina in discussione pare ancorata al passato, tutta tesa com'è a salvaguardare il lavoratore dai controlli del *panopticon* aziendale e dai relativi poteri (specialmente disciplinari).

Sembra, invece, che l'organizzazione del lavoro "4.0" sia ben oltre questa dimensione. L'esercizio dei poteri datoriali non è necessario se il rapporto è "leggero" e immateriale: è sufficiente, infatti, un cattivo *feedback* da parte del consumatore-utente del servizio per *disconnettere* il prestatore dalla piattaforma aziendale che eroga i servizi. E basta un istante a quel lavoratore per rendersi conto di non sapere nulla del proprio datore/committente, dell'organizzazione, dei colleghi e dei clienti. La struttura aziendale non esiste, non vi è inserimento, non vi sono poteri tradizionali del datore in gioco.

Paradossalmente, questa inconsistenza potrebbe favorire le donne, alle cui esigenze male si attaglia la struttura rigida e tipica del lavoro organizzato. Non è chiaro però se, con le nuove regole, l'effetto della digitalizzazione sarà

un complessivo *miglioramento* delle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici, che potranno finalmente ambire a posizioni migliori «senza vincolo di orario», o se invece si tradurrà in un generale peggioramento di clima e contesto lavorativi e condizioni di lavoro, come purtroppo l'improvvisa ed intempestiva abrogazione dei *voucher* pare aver determinato. Certamente le donne rischiano di più: *in primis*, di soccombere rispetto alla mole del "tempo liberato". Ma, finalmente, "rischiano" anche di concorrere ad armi pari, attraverso le nuove tecnologie, nel mondo del lavoro. La sfida è apertissima e starà alle donne giocarsela fino in fondo.

Bibliografia

- Aa.Vv. (2007), "La *flexicurity* in Europa. Quale "modernizzazione" del diritto del lavoro?", in *Dir. Lav. Merc.*, 3.
- Aa.Vv. (2015), *Ciclicità e discontinuità nel diritto del Lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2.
- Adams A., Freedland M., Prassl J. (2015), "'Zero-hours contracts' in the United Kingdom: regulating casual work, or legitimating precarity?", in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 148, 529.
- Alleva G. (2007), "Nuove norme per il superamento del precariato e la dignità del lavoro", in *DL – Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1, 47-68.
- Balletti E. (2015), "Lavoro accessorio", in F. Carinci (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, in *Adapt e-Book* n. 48, 297.
- Brameshuber E. (2016), "Fixed-term work and social inclusion", in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Brollo M. (2015), "Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri", in M. Brollo, M. Marazza (a cura di), *Diritto del lavoro e mercato. L'impatto delle riforme del lavoro nell'analisi giuridica dei dati sull'occupazione*, in M. Persiani, F. Carinci (ordinati da), *Quad. di Arg. Dir. Lav.*, 13, Milano-Padova, 87.
- Brollo M. (2016), "L'inclusione della diversità di genere negli organi sociali: dalle norme agli strumenti", in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Brollo M., Cester C., Menghini L. (2016) (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Carchio C. (2016), "I tirocini formativi e di orientamento tra inclusione e legalità", in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Carinci M.T. (2012), "Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e *flexicurity* 'all'italiana' a confronto", in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 4, 527.
- Carinci M.T. (2016), "Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro?", in *Riv. Giur. Lav.*, 2, 316.
- Chiesi M., Lorini E., Petetti A., Storti C. (2002), *La maternità come sfida di Diversity management*, in *Sviluppo & Organizzazione*, 194, 73.

- Cimarosti A. (2016), Il *part time* quale strumento di (parziale) inclusione sociale, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Cirillo V., Guarascio D., Fana M. (2015), “La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs act”, in *Riv. Pol. Soc.*, 4, 75.
- De Marinis N. (2003), “Il lavoro occasionale ed il lavoro accessorio nel d.lgs. n. 276/2003. Il diritto del lavoro oltre il mercato”, in *Dir. Lav.*, 170.
- EIGE (2017a), *Gender, skills and precarious work in the EU*, in <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-skills-and-precarious-work-eu-research-note>.
- EIGE (2017b), *Work in the EU: women and men at opposite ends*, in <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>.
- Fili V. (2016), “L’inclusione dà diritto a obbligo”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Garofalo C. (2016), “I soggetti svantaggiati nella normativa europea ed interna”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Ichino P. (2015), in <http://www.pietroichino.it/?p=32844>.
- Katselidis I. (2014), *From Beveridge to “Flexicurity”: Old and Recent Labour Policies, History of Economic Thought and Policy*, 1, 97.
- Lombardi F. (1973), “‘Property in job’. Proprietà del posto di lavoro”, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, pt. 2, 115-160.
- Mattone S. (2013), “La temporaneità quale condizione di liceità della somministrazione a termine: un problema ancora aperto?”, in *Riv. Giur. Lav.*, 2, 262.
- Mesiti D. (2013), “Il lavoro accessorio dopo il c.d. Pacchetto Lavoro”, in *Lav. Giur.*, 11, 984-991.
- Miscione M. (2012), “Proposte per il mercato e interventi sul processo del lavoro”, in *Lav. Giur.*, 3, 213.
- Miscione M. (2016), *Il correttivo del Jobs Act*, in <http://www.quotidianogiuridico.it/documents/2016/06/24/il-correttivo-del-jobs-act>, 24 giugno 2016.
- Nannipieri L. (2006), “La Corte di Giustizia e gli abusi nella reiterazione dei contratti a termine: il problema della legittimità comunitaria degli artt. 5, D.Lgs. n. 368/2001 e 36, D.Lgs. n. 165/2001”, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 4, 742.
- Pessi R. (2009), “Il ‘welfare mix’ tra mercato globale e cittadinanza sociale”, in *Riv. Dir. Sicurezza Soc.*, 3, 503.
- Proia G. (2013), “I “cortocircuiti” tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro”, in *Arg. Dir. Lav.*, 4-5/1, 780.
- Reyneri E. (2006), “Luoghi comuni e problemi reali del mercato del lavoro italiano”, in *Dir. Lav. Merc.*, 1, 1-11.
- Rifkin J. (1995), *The End of Work: The Decline of The Global Labor Force and The Dawn of The Post-Market Era*, Tarcher/Putnam Book.
- Ruffolo M. (2017), “La grande fuga dai nuovi voucher. L’Inps: ci sarà un crollo dell’80%”, in *La Repubblica, Economia e Finanza*, 1 settembre.
- Sartori A. (2013), “Il decreto ‘lavoro’ del Governo Letta (ovvero come rilanciare l’occupazione con poche risorse, ma tanti buoni propositi)”, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 4, 201.

- Standing G. (2011), *The Precariat – The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London.
- Tiraboschi M. (resp.), Dagnino E. (coord.), Tourres C., Tomassetti P. (2016), “Il «lavoro agile» nella contrattazione collettiva oggi”, Adapt University Press, Modena, WP n. 2, in http://www.bollettinoadapt.it/wpcontent/uploads/2016/02/lavoro_agile_contrattazione_wp_3.2-1.pdf.
- Zilli A. (2016a), “Dalle prestazioni ai prestatori di lavoro accessorio”, in *Arg. Dir. Lav.*, 2, 301.
- Zilli A. (2016b), “L’inclusione sociale attraverso i voucher per prestazioni di lavoro accessorio”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.

POLITICHE E TECNICHE A SOSTEGNO DEL LAVORO FEMMINILE: DALLA CONTRATTAZIONE DI GENERE ALLA CONTRATTAZIONE *FAMILY FRIENDLY* TRA BUONE PRASSI COLLETTIVE E INCENTIVI LEGALI AL *WELFARE* AZIENDALE

di *Maria Dolores Ferrara**

SOMMARIO: 1. Il contesto e gli strumenti oltre le questioni di genere. – 2. Il *mainstreaming* del *work life balance* dopo le recenti riforme: il sistema promozionale nel quadro legale e nella prassi amministrativa. – 3. La contrattazione aziendale e le misure di *work life balance*: il passato, il presente e il futuro dei sistemi di incentivazione. – 4. Il *welfare* aziendale e la contrattazione *family friendly*: buone prassi e nuove prospettive.

1. Il contesto e gli strumenti oltre le questioni di genere

Lo stridente contrasto tra la mole di norme a tutela del lavoro femminile e la loro manchevole incisività nella realtà italiana testimoniata dai diversi e poco confortanti dati statistici¹ induce a intraprendere più analitiche riflessioni su altri strumenti di regolazione in grado di fronteggiare le criticità collegate al tema di cui si discute e tra questi, in particolare, il possibile ruolo che può svolgere la contrattazione collettiva. Se l'equità di trattamento e il benessere dei lavoratori sono importanti obiettivi dell'azione sindacale, appare indispensabile l'avvio di un processo di consapevolezza delle parti sociali nei riguardi delle tematiche collegate alla valorizzazione delle differenze, alla promozione del lavoro femminile e alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita. Nel corso degli anni, tuttavia, con molta difficoltà gli attori collettivi hanno svolto un ruolo innovativo rispetto agli istituti legali e propositivo di nuove idee in tema di politiche di genere (cfr. Calafà, 2005), nonostante il progressivo rafforzamento delle funzioni della contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, operato dal

* Ricercatrice di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Trieste.

¹ Cfr., da ultimo, il *Rapporto Annuale 2017* dell'Istat in www.istat.it/it/files/2017/05/RapportoAnnuale2017.pdf.

legislatore². Pur se il tema della segregazione di genere figura da tempo nell'agenda delle parti sociali, l'insufficienza dei risultati rende attuali questi profili di indagine³.

Non può ignorarsi, al riguardo, che le pratiche di contrattazione continuano a essere modellate sulla figura del “*male breadwinner*”, ovvero di un uomo adulto, padre di famiglia e unico percettore di reddito, con un contratto di lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, figura che non rappresenta più né le caratteristiche degli attori presenti sul mercato né gli attuali modelli di produzione (Murgia e Poggio, 2007). La concreta operatività di un modello contrattuale di genere non è limitata soltanto da questa premessa, ma da una più radicata motivazione ideologica che è presente nel patrimonio genetico del sindacalismo italiano. L'agire sindacale è storicamente ispirato all'universalità dei diritti che attraverso la contrattazione collettiva dovrebbero trovare una compiuta attuazione. Questa caratteristica può porsi in contrasto con la tipica tendenza alla personalizzazione dei trattamenti (ad esempio, in materia di orario di lavoro) su cui gli interventi si fondano allo scopo di tenere in conto le differenti esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Tuttavia, proprio la flessibilità della norma collettiva, se ben attuata e declinata, consente l'adattamento al contesto produttivo e organizzativo degli strumenti a disposizione in una concreta prospettiva di genere, in relazione, ad esempio, ai temi collegati alle politiche di conciliazione vita/lavoro, ai sistemi di inquadramento e ai modelli organizzativi in generale.

La duttilità della strumentazione collettiva rispetto alle diverse finalità di tutela sociale, accanto alle esigenze di protezione nel rapporto di lavoro, sono oramai un dato inconfutabile per effetto della crescente tendenza delle esperienze di *welfare* aziendale.

Nonostante la dispersione terminologica (cfr. Bacchini, 2017, 634) e l'astensione regolativa dei fenomeni unitariamente considerati, le dinamiche della contrattazione di *welfare* non sono più una tendenza ma si confermano una certezza nello strumentario di tutele in favore dei lavoratori e delle lavoratrici. Si tratta di un fenomeno che sta subendo un ampliamento delle funzioni e degli ambiti di riferimento: non più soltanto l'integrazione del trattamento pensionistico della previdenza pubblica e l'integrazione all'assistenza

² Il riferimento è all'art. 9, l. 8 marzo 2000, n. 53 che subordina il godimento degli incentivi in favore delle imprese all'attuazione di accordi contrattuali che prevedano azioni positive. Sul punto, tra i tanti, si veda A. Allamprese, 2001, p. 130. Più recentemente L. Calafà, 2008, p. 117; L. Calafà, 2012, p. 468. Più in generale si veda anche A. Tinti, 2009, p. 195.

³ Cfr. più ampiamente M.D. Ferrara, 2014, p. 519 e in relazione ai temi della salute e sicurezza si veda M.D. Ferrara, R. Nunin, 2017, p. 181.

sanitaria erogata dal servizio nazionale, ma anche supporto personale e alla famiglia con riferimento alla salute, all'istruzione, al tempo libero e sostegno al reddito familiare per l'acquisto di beni e servizi. Nelle analisi sociologiche, economiche e giuridiche si rimarca frequentemente come queste esperienze siano la risposta ai fallimenti del *welfare* pubblico, genericamente inteso, in ragione della sua incapacità di governare i nuovi rischi e i nuovi bisogni sociali⁴. Tuttavia, ad avviso di chi scrive, la tendenza in atto pare anche ascrivibile ad un possibile mutamento culturale delle relazioni industriali, collegato alle trasformazioni nella *governance* istituzionale e funzionale degli attori collettivi. Alla logica protettiva nel rapporto di lavoro e a difesa dei trattamenti retributivi, si percorre e consolida la strada dell'assistenza ai lavoratori, sicché soprattutto con riferimento ad alcuni servizi e benefici erogati nei regimi di *welfare* aziendale, la contrattazione collettiva assume le sembianze di una contrattazione *assistenziale* in considerazione anche della moltiplicazione dei servizi che le parti sociali hanno cominciato ad erogare ai propri iscritti, si travalica il consueto campo dell'assistenza e consulenza nelle controversie di lavoro, del controllo di documenti e buste paghe emesse dal datore di lavoro, del supporto nell'impugnazione del licenziamento e di altri provvedimenti disciplinari, configurandosi i sindacati, in molti casi, come istituzioni multiservizi che erogano anche attività di orientamento, formazione e qualificazione, tutela e assistenza del lavoratore nei confronti di enti previdenziali e assicurativi, consulenza e assistenza fiscale, catastale, tributaria.

La considerazione unitaria dei fenomeni impone di guardare a questi fenomeni anche tenendo in conto questo fattore che rappresenta, del resto, un buon punto di osservazione della prospettiva di genere spesso presente nella recente prassi del *welfare* contrattuale. I due piani di indagine sembrano oggi positivamente collegati, poiché le più efficaci e innovative soluzioni per supportare il lavoro femminile sono contenute nella recente prassi collettiva in tema di *welfare* aziendale, sicché un'indagine sull'attuale stato di salute della contrattazione di genere che vada oltre una ricognizione degli istituti disciplinati dalla contrattazione nazionale in ottica di genere⁵ non può ignorare questa prospettiva. Questa angolazione pare vitale anche sul piano dei dati. Come si legge in alcuni report, negli anni 2015-2016 sono stati depositati

⁴ Cfr. M. Ferrera, 2015, p. 7 ss.; T. Treu, 2016, p. 3 ss. In generale, si veda anche B. Caruso, 2016, p. 177.

⁵ Per un'utile analisi empirica sulla contrattazione nazionale in ottica di tutela e promozione del lavoro femminile si veda M.D. Ferrara, 2014, p. 519; E. Pietanza, 2009, p. 129; S. Costantini, 2009, p. 121.

presso il Ministero 19.457 contratti decentrati e di questi circa il 51% hanno introdotto misure di *welfare* aziendale⁶.

2. Il *mainstreaming* del *work life balance* dopo le recenti riforme: il sistema promozionale nel quadro legale e nella prassi amministrativa

È noto che il tema della conciliazione è stato storicamente affrontato in una prospettiva strettamente femminile, avendo riguardo a un modello familiare stereotipato con una divisione dei ruoli fortemente marcata e che vedeva la donna dedita al lavoro di cura in modo esclusivo e prevalente. La conciliazione era, in questo senso, pensata come un'esigenza dettata dalla volontà di uscire dalle mura domestiche per proiettarsi verso il mercato del lavoro e veniva attratta nel discorso sulle pari opportunità⁷.

Questa prospettiva è in parte cambiata, essendosi modificato il ruolo delle donne dentro e fuori le mura domestiche, nel mercato del lavoro (pur con asimmetrie ancora evidenti) e nella struttura familiare per effetto del mutamento dei rapporti tra generi e le generazioni, a causa degli andamenti demografici e dei cambiamenti dei sistemi di protezione sociale⁸. Le stesse famiglie, del resto, hanno assunto connotati molto diversi da quelli del passato:

⁶ Cfr. particolarmente Welfare Index PMI, *Il welfare aziendale fa crescere l'impresa. Rapporto 2017*, in [www. http://www.welfareindexpmi.it/rapporto-welfare_index-pmi-2017.pdf](http://www.welfareindexpmi.it/rapporto-welfare_index-pmi-2017.pdf).

⁷ Per una panoramica generale e multidisciplinare si vedano, tra gli altri, C. Ghisleri, L. Colombo, 2014; L. Calafà, D. Gottardi, 2009.

⁸ La lunga marcia della tutela del lavoro delle donne, in attuazione anche dei paradigmi costituzionali di eguaglianza formale e sostanziale degli articoli 3 e 37 della Costituzione, ha una storia oramai lunga. Dall'enunciazione della parità di trattamento in tema di accesso e trattamento nel rapporto di lavoro della legge n. 903 del 9 dicembre 1977, espressione dell'attuazione dell'eguaglianza in senso formale, si è passati progressivamente ad interpretare la parità anche sul piano delle politiche promozionali al fine di realizzare un'effettiva eguaglianza sostanziale tra uomini e donne, attraverso appunto la legge n. 125 del 10 aprile 1991, e poi il codice delle pari opportunità n. 198 dell'11 aprile 2006, e l'introduzione delle azioni positive, in cui si tenta di valorizzare fortemente la necessità anche di un riequilibrio di genere e non solo della mera parità di trattamento. Un simile cammino di estensione delle tutele, del resto, si ravvisa nelle norme a tutela della maternità che fin dagli anni 2000, ossia dalla legge Turco n. 53/2000, oggi trasfuse nel testo unico n. 151 del 26 marzo 2001, hanno portato a estendere la disciplina della tutela della maternità oltre la genitorialità biologica per arrivare al riconoscimento della genitorialità giuridica; oltre la tutela della madre lavoratrice per coinvolgere nella cura dei figli il padre lavoratore; oltre il lavoro subordinato tipico per attribuire diritti, sia pure di diversa entità, nei diversi lavori; oltre il lavoro stesso, mediante il sostegno alla natalità *sic et simpliciter*. Cfr., tra i molti contributi, F. Borgogelli, 1989, p. 71 ss.; M.V. Ballestrero, 1994, 1, p. 11 ss.; M.V. Ballestrero, 2009, p. 1; G. De Simone, 2001.

monoparentali, omosessuali, a distanza per effetto delle migrazioni, e caratterizzate da relazioni inter-generazionali sempre più lunghe a causa dell'allungamento dell'aspettativa di vita, ma sempre più magre a causa del calo demografico (cfr. Malzani, 2015a e 2015b, 333).

Nel mutato scenario di questi ultimi decenni i problemi legati alla conciliazione perdono la loro connotazione spiccatamente femminile, essendo avvertita la ricerca di soluzioni conciliative come esigenza neutrale e non necessariamente collegate al genere⁹. Di fronte a queste tendenze, gli ordinamenti europei hanno cercato e cercano di costruire la nuova identità delle politiche di conciliazione anche se non sono mancate difficoltà, battute di arresto e momenti di stasi, persistendo ancora notevoli differenze tra i diversi Paesi europei. La ricerca di una nuova tipologia di *gender arrangement* in grado di traghettare la conciliazione vita/lavoro da una visione di genere ad una prospettiva di conciliazione condivisa¹⁰ è stato il fulcro degli interventi regolativi e delle politiche anche a livello europeo. Non è ovviamente possibile ripercorrere tutte le tappe regolative e le sollecitazioni del diritto europeo in tale direzione (Calafà, 2007, 32), ma è possibile allargare l'indagine sulle tecniche promozionali che, anche nelle ultime riforme, hanno avuto pieno riconoscimento nel quadro dello strumentario delle politiche adottate per favorire la conciliazione. Nonostante gli sforzi compiuti, infatti, i rapporti internazionali ed europei fotografano ancora una drammatica disparità nelle legislazioni europee sui congedi parentali (durata, trattamento economico, garanzia di riassegnazione alle vecchie mansioni ecc.), sulla loro titolarità e funzione, e spesso addirittura un vero e proprio aggiramento del dettato normativo posto a tutela della lavoratrice e del lavoratore con funzioni genitoriali (dimissioni in bianco, part-time involontario, mancato rinnovo di un contratto a termine) (cfr. Caracciolo di Torella, Masselot, 2013, 6; I.L.O., 2014).

Le recenti riforme, tuttavia, propongono ulteriori elementi di novità sul piano non tanto del contenuto delle azioni promozionali in favore del lavoro femminile e delle esigenze di conciliazione vita/lavoro, ma con riferimento alle tecniche di tutela. È in atto, più chiaramente rispetto al passato, una nuova stagione regolativa collegata alle recenti riforme del lavoro del c.d. *Jobs Act*, caratterizzata, nonostante le imperfezioni testuali e le lacune, da

⁹ In questa prospettiva la parabola estensiva dei congedi per maternità, paternità e parentali riassume questa tendenza. In generale, si veda D. Gottardi, 2012, p. 897 ss.; L. Calafà, 2011, p. 739 ss.; M.L. Vallauri, 2009, p. 217.

¹⁰ Si prova a considerare oggetto delle politiche promozionali e regolative non più il modello familiare del *male breadwinner* ma anche il modello del *dual earner-dual carer*, sicché alla partecipazione delle donne nella costituzione del reddito familiare deve corrispondere una partecipazione dell'uomo alle esigenze di cura. Si veda, particolarmente, R. Crompton, 1999.

una positiva tendenza sul piano della regolazione giuridica e, dunque, della tecnica legislativa a considerare i temi della tutela delle donne come una materia trasversale che deve pervadere più campi e più istituti del diritto del lavoro, secondo la tecnica della *mainstreaming*. In questa direzione sembrano muoversi diversi interventi. Come è noto, le novità del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, in attuazione della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014, hanno inciso, infatti, non solo su temi “classici” della tutela della maternità/genitorialità (come, ad esempio, l’allungamento del congedo facoltativo parentale fino al compimento di 12 anni di età del figlio, oppure la legittimazione di fruire del congedo parentale frazionato ad ore e, quindi, anche non in un’unica soluzione; l’attribuzione del congedo di paternità anche per il lavoratore autonomo per il periodo in cui sarebbe spettato alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua in caso di morte, abbandono, infermità della madre o affidamento esclusivo al padre)¹¹, ma si intravede l’approccio di *mainstreaming* allorché si introducono importanti novità anche in altri decreti: ad esempio, la norma che consente di chiedere la trasformazione del rapporto in part-time in luogo del congedo parentale (art. 8, d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015), oppure la possibilità per i lavoratori di cedere gratuitamente ai propri colleghi i riposi e le ferie maturate per consentire l’assistenza a figli minori in caso di particolari situazioni (art. 24, d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015) o ancora il non obbligo di lavoro notturno per i genitori affidatari e adottivi (art. 11, lett. b-bis, d.lgs. n. 66 del 8 aprile 2003, come inserita dall’art. 22, co. 1, lett. a, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80). Questa tendenza ha impattato sui tradizionali istituti di tutela, allargandone la funzione, come è accaduto nel caso delle misure *ad hoc* per il sostegno delle donne vittime di violenza, per effetto delle quali lo strumentario classico del diritto del lavoro si arricchisce anche di un’inedita funzione riabilitativa (oltre che protettiva), consentendo alle donne vittime di violenza di usufruire di congedi¹² o trasferimenti¹³ per seguire i percorsi di protezione

¹¹ Sulle novità del decreto n. 80/2015 si veda D. Gottardi, 2016; R. Voza, 2015, p. 13; R. Nunin, 2016, p. 14 ss.; L. Calafà, 2015, p. 877 ss.; V. Pasquarella, 2017, p. 41 ss.; A. Servidori, B. Maiani, A. Cafagna, 2017.

¹² Il riferimento è all’art. 24, d.lgs. n. 80/2015, su cui si veda ampiamente A. Zilli, 2016, p. 333; L. Lazzeroni, 2016, p. 137 ss.

¹³ Cfr. art. 30, co. 1-ter, d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dall’art. 14, co. 6, l. n. 124 del 7 agosto 2015, per effetto del quale, nelle pubbliche amministrazioni, la dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all’amministrazione di appartenenza, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

assicurati dalle istituzioni a ciò predisposte. Alla stessa logica di tutela trasversale pare ispirarsi anche la definizione delle tutele in caso di maternità in favore delle lavoratrici autonome¹⁴ e l'introduzione del lavoro agile come nuova modalità di esecuzione della prestazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato per effetto della legge n. 81 del 22 maggio 2017.

3. La contrattazione aziendale e le misure di *work life balance*: il passato, il presente e il futuro dei sistemi di incentivazione

La tendenza al *mainstreaming* è altresì evidente se si passano in rassegna gli ultimi sviluppi del sistema di incentivazione della contrattazione aziendale in favore delle politiche di conciliazione. Il *passato* di questi interventi si è basato sull'attuazione dell'art. 9, della legge n. 53/2000 che destinava originariamente risorse *ad hoc* per le imprese che applicassero accordi contrattuali in tema di azioni positive per la flessibilità¹⁵. La norma, più volte ritoccata¹⁶, ha progressivamente mutato funzioni, in ragione di diversi fattori. Dall'originario intento di mettere a disposizione delle imprese un meccanismo stabile di contribuzione il cui finanziamento insisteva sul Fondo generale per l'occupazione¹⁷, si è passati a considerare questo strumento come una misura specifica il cui finanziamento è stato collegato al Fondo per le politiche per la famiglia¹⁸. Il cambiamento di risorse non solo ha sottoposto queste misure alla scure inesorabile dei tagli inflitti al Fondo per la famiglia in questi anni, ma ha di fatto scollegato gli interventi in tema di conciliazione dalle politiche generali per l'occupazione presenti nelle piattaforme di rivendicazione della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale. Il capitolo sulle strategie collettive per favorire la conciliazione vita e lavoro diventava un'eccezione di buone prassi in alcuni contesti aziendali particolarmente reattivi¹⁹. Ad allargare le maglie della rete di contrattazione, tuttavia, sono intervenute le importanti modifiche nel testo dell'art. 9, l. n. 53/2000 che, dopo le modifiche apportate nel 2009, ha ampliato il novero delle imprese

¹⁴ Si segnala, in particolare, l'introduzione di un meccanismo di sostituzione della libera professionista in occasione della maternità che va nella direzione di proteggere non più solo la sospensione dal lavoro in caso di gravidanza ma piuttosto la continuità del medesimo. Sul punto, si veda M.D. Ferrara, 2018, p. 419.

¹⁵ Cfr. anche decreto ministeriale 15 maggio 2001.

¹⁶ Cfr. art. 1, co. 1254, l. 27 dicembre 2006, n. 296 e art. 38, co. 1, l. 18 giugno 2009, n. 69.

¹⁷ Cfr. art. 1, co. 7, d.l. 20 maggio 1993, n. 148, conv. in l. 19 luglio 1993, n. 236.

¹⁸ Cfr. art. 19, d.l. 4 luglio 2006, n. 223, conv. in l. 4 agosto 2006, n. 248.

¹⁹ Cfr., a titolo esemplificativo, i vari accordi aziendali Luxottica, Henkel, Sea, Ferrero, Campari, Telecom Italia, Nestlé. Cfr. Treu (a cura di), 2013.

destinatario, eliminando la riserva del cinquanta per cento dei contributi in favore delle imprese con meno di cinquanta dipendenti e includendo anche le imprese collettive, e ha specificato le categorie di lavoratori coinvolti (lavoratori e lavoratrici, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità o di minori fino a dodici anni e fino a quindici anni in caso di affidamento e adozione, oppure con a carico persone disabili, non autosufficienti o con gravi infermità, art. 9, co. 2, l. n. 53/2000). Allo stesso tempo, si è aperto un varco affinché le misure di conciliazione fossero prese in considerazione non solo nell'ambito degli strumenti volti a tutelare la genitorialità, grazie alla valorizzazione della flessibilità "buona", ma anche in occasione dell'adozione di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati, avviando così il processo di interconnessione tra le trattative per l'introduzione di azioni positive e i sistemi di premialità²⁰. Anche sul piano degli attori nella versione vigente del citato art. 9 si intravede un ulteriore elemento che sarà ripreso nella legge delega del *Jobs Act* (l. 10 dicembre 2014, n. 183), ovvero la necessità di progettare gli interventi non soltanto a livello di contrattazione aziendale, ma anche a livello del territorio, anche attraverso "progetti a rete" tra enti territoriali, aziende e parti sociali (art. 9, co. 1, lett. b, l. n. 53/2000, come introdotta dall'art. 39, co. 1, l. 18 giugno 2009, n. 69).

Il *presente* della contrattazione di genere, finalizzata, in particolare, a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, è costellato da significative novità. Preliminarmente, va ricordato che la legge delega n. 183/2014, espressamente delegava il Governo a incentivare accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività al fine di promuovere le esigenze di conciliazione vita/lavoro (art. 1, co. 8, lett. d, l. n. 183/2014). In virtù della suddetta delega, è stato introdotto un sistema di incentivazione (art. 25, d.lgs. n. 80/2015) che si presenta parzialmente diverso dalle misure di cui all'art. 9, l. n. 53/2000. La diversità, in particolare, è particolarmente evidente se si considera la successiva disciplina amministrativa emanata in attuazione del citato articolo 25, d.lgs. n. 80/2015: il riferimento è al decreto ministeriale del 12 settembre 2017 e alla circolare INPS del 3 novembre 2017, n. 163, che complessivamente hanno portato a compimento il quadro regolativo delle agevolazioni e delle misure organizzative incentrate sul *work life balance*.

Il sistema delineato dalle nuove disposizioni non pare in competizione né alternativo all'art. 9, l. n. 53/2000, poiché vi sono alcune sensibili differenze.

²⁰ È stato osservato che di fatto molte aziende hanno usato gli incentivi ex art. 9, l. n. 53/2000, per l'avvio di progetti pilota oltre che per le misure a sostegno della genitorialità, finalizzati, ad esempio, all'introduzione del telelavoro e, negli ultimi due anni, dello *smart working*. Così P. Salazar, 2017, p. 2533.

Il nuovo regime, infatti, è temporaneo e sperimentale, prevedendo una quota di finanziamento delle misure solo per gli anni 2016-2018, quota che originariamente era fissata in una certa percentuale (10%) e successivamente, per effetto di una modifica legislativa intervenuta nel testo dell'art. 25, co. 1, d.lgs. n. 80/2015²¹, è stata espressamente indicata nel suo preciso ammontare in misura decrescente²². In secondo luogo, si tratta di un sistema promozionale finanziato con fondi diversi rispetto a quello della legge Turco del 2000, gravando questa volta espressamente sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 1, co. 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni. Il cambiamento del fondo potrebbe avere l'effetto di creare un auspicabile legame tra le nuove misure di *work life balance* e le tradizionali tematiche oggetto delle trattative per incentivare la contrattazione aziendale, ovvero le misure di sgravio e detassazione del trattamento retributivo accessorio erogato dalla contrattazione aziendale e territoriale collegato alla produttività²³.

Sul piano istituzionale, inoltre, la contrattazione di *work life balance* viene espressamente dotata di un meccanismo di monitoraggio affidato ad una cabina di regia di cui fanno parte rappresentanti di nomina governativa e dei diversi ministri interessati (art. 25, co. 3, d.lgs. n. 80/2015).

Il decreto del settembre 2017 entra nel vivo della regolamentazione, offrendo non solo il quadro e le misure degli sgravi ottenibili, come di consueto è accaduto in passato, ma aspira a delineare *un modello di contrattazione aziendale* finalizzato ad implementare le misure di conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa. Previo obbligo di deposito formale del testo degli accordi collettivi presso le Direzioni territoriali competenti (art. 5, decreto ministeriale del 12 settembre 2017 che rinvia al deposito obbligatorio di cui all'art. 14, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151)²⁴, affinché sia possibile fruire

²¹ Ad opera dell'art. 1, co. 191, l. 28 dicembre 2015, n. 208.

²² Si stabilisce in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018.

²³ Sul trattamento agevolato della retribuzione di produttività e delle misure di *welfare* previste in contratti aziendali o territoriali si veda, da ultimo, il sistema di sgravi di cui all'art. 1, co. 187, l. 28 dicembre 2015, n. 208. Sul quadro normativo ed empirico della contrattazione di secondo livello c.d. di produttività si veda, particolarmente, V. Bavaro, 2017, p. 13. Con riguardo alle misure di *welfare* negoziale si veda, in particolare, F. Bacchini, 2017b, p. 1008; M. Squeglia, 2017a, p. 103; M. Squeglia, 2017b, p. 383. Per un'analisi territoriale si veda R. Pessi, 2015, p. 133.

²⁴ Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti aziendali devono essere sottoscritti e depositati tra il 1 gennaio 2017 e il 31 agosto 2018, con articolazione dell'erogazione delle

dello sgravio, l'accordo collettivo deve avere un contenuto minimale obbligatorio, prevedendosi almeno due misure di intervento tra quelle indicate nel decreto (art. 2 decreto ministeriale del 12 settembre 2017) e dirette alla conciliazione, ossia a sostegno della genitorialità²⁵, della flessibilità organizzativa²⁶ e del *welfare* aziendale²⁷, di cui almeno una linea di intervento sia finalizzata a supportare i primi due obiettivi (genitorialità e flessibilità organizzativa, art. 1 decreto ministeriale del 12 settembre 2017)²⁸. Si cerca, in tal modo, di imporre un *contenuto minimo* di interventi che devono essere attuati e concordati dalla contrattazione aziendale, evitando così che lo sgravio sia finalizzato ad introdurre solo alcune tipologie di misure di matrice prettamente assistenziale (come sono tipicamente gli strumenti di *welfare aziendale*), e che non incidono sui sistemi di organizzazione dell'impresa che, invece, una reale e duratura contrattazione in ottica di genere dovrebbe auspicare di introdurre stabilmente nelle piattaforme di rivendicazione sindacale.

Anche sul piano dei criteri di determinazione del beneficio, nel decreto ministeriale del settembre 2017 e nella circolare Inps del novembre 2017 sembrano sussistere ulteriori indizi di novità rispetto a pregressi esperimenti, poiché si fissa un criterio di accesso uguale per tutti i datori ammessi al finanziamento a prescindere dalla dimensione dell'impresa fino al venti per cento dell'ammontare delle risorse disponibili, il restante ottanta per cento viene allocato in ragione del numero degli occupati (art. 4, co. 1, decreto del 12 settembre 2017)²⁹. Si vuole, in tal modo, consentire una copertura estesa

risorse in due fasi: una prima fase riguarda i contratti sottoscritti dal 1 gennaio 2017 al 31 ottobre 2017; una seconda fase dal 1 novembre 2017 al 31 agosto 2018. Cfr. Circolare Inps del 3 novembre 2017.

²⁵ Nell'ambito di questa area sono annoverate diverse azioni: estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; estensione del congedo parentale in termini temporali e di integrazione della relativa indennità; previsione di nidi di infanzia, asili nido, spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; percorsi formativi di *e-learning* e *e-coaching* per favorire il rientro dalla maternità; buoni per l'acquisto di *baby sitting*.

²⁶ Nell'ambito di questa area sono contemplate varie misure: lavoro agile, flessibilità oraria in entrata e uscita, part-time, banca ore, cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

²⁷ Sono considerate azioni di *welfare* utili per conciliazione vita/lavoro le convenzioni per l'erogazione di servizi di *time saving*, le convenzioni con strutture per servizi di cura e i buoni per l'acquisto di servizi di cura.

²⁸ In ogni caso, il contratto aziendale deve riguardare un numero di dipendenti pari almeno al settanta per cento della media dei lavoratori occupati dal datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda (art. 2, co. 4, decreto ministeriale 12 settembre 2017).

²⁹ Il beneficio è riconosciuto una sola volta nell'arco del biennio 2017/2018 e non può eccedere l'importo corrispondente alla misura del cinque per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente alla domanda.

delle agevolazioni anche in favore di imprese più piccole, essendo evidentemente questi temi trasversali, posta anche la necessità di tenere in conto la reale struttura del tessuto produttivo italiano fatto da piccole e medie realtà imprenditoriali³⁰.

Questo sistema di incentivi, inoltre, è rivolto esclusivamente alla contrattazione aziendale, poiché come chiarito dal decreto del settembre 2017 (art. 2) e soprattutto dalla circolare di novembre (punto 3), il nuovo regime di agevolazioni riguarda solo le misure contenute in contratti aziendali e non quelle previste da contratti territoriali, a meno che queste ultime siano state recepite espressamente in accordi aziendali.

Questa ultima precisazione rappresenta, a ben vedere, non solo l'elemento di discontinuità rispetto al quadro regolativo degli accordi ex art. 9, l. n. 53/2000, laddove espressamente, tra l'altro, si contemplava la possibilità che tali misure venissero attuate tramite reti territoriali, ma svislisce probabilmente anche gli obiettivi della stessa legge delega n. 183/2014 in cui, da un lato, si parla genericamente di accordi collettivi senza ulteriori specificazioni, e dell'altro si aspira a introdurre un sistema di integrazione dell'offerta dei servizi per le cure parentali fornito dalle aziende e dagli enti bilaterali nel sistema pubblico/privato dei servizi alla persona (art. 1, co. 8, lett. f, d.lgs. n. 183/2014). Negli intenti del legislatore delegante, infatti, l'obiettivo della conciliazione tra vita professionale e lavorativa doveva essere perseguito anche attraverso la creazione e il rafforzamento di reti integrate tra imprese e istituzioni pubbliche e private, obiettivo, questo, che in molti casi viene perseguito attraverso la contrattazione territoriale. Appare, dunque, incoerente l'esclusione dal nuovo regime di agevolazioni proprio questo livello di contrattazione che molto spesso ha offerto esempi di buone prassi collaborative e sinergie positive tra i diversi attori³¹. Questa prospettiva, in definitiva, continua ad essere carente, pur se con il nuovo sistema di agevolazioni alla contrattazione aziendale pare oramai consacrata la saldatura dei temi classici della contrattazione di genere con gli emergenti e dinamici profili della contrattazione di *welfare* aziendale, saldatura che consente di immaginare il *futuro* prossimo della contrattazione su questi temi non solo collegato alle

³⁰ Per le modalità di calcolo dell'agevolazione e le modalità operative per la presentazione delle domande si veda particolarmente la circolare Inps del novembre 2017, punti 4 e 5.

³¹ cfr., ad esempio, l'Accordo di collaborazione territoriale per la promozione della conciliazione famiglia-lavoro nel mercato del lavoro della provincia di Pordenone dell'agosto 2014.

questioni prettamente di genere, ma indirizzato a politiche di sostegno ai nuclei familiari in prospettiva *family friendly*³².

4. Il *welfare* aziendale e la contrattazione *family friendly*: buone prassi e nuove prospettive

Le cause delle dinamiche espansive della contrattazione di *welfare* sono multifattoriali e numerose: la crescente fragilità sociale del paese, la riduzione della copertura del *welfare* pubblico, l'emergenza di nuovi bisogni sociali, l'indebolimento dei nuclei familiari come rete principale e fondamentale di protezione sociale. Si tratta di un *mix* di fattori, spesso collegati da rapporti di causa ed effetto, le cui radici affondano naturalmente in precise scelte di politica sociale che in questi anni sono state perseguite. Non essendo possibile una trattazione, neppure sommaria, di tutti i possibili profili di indagine in relazione a questi temi, nella prospettiva giuslavoristica va rimarcato un dato: si tratta di un fenomeno che sta assumendo un respiro più ampio, non relegato alla buona volontà di singole realtà aziendale e sindacali. Ne è testimonianza la possibile "istituzionalizzazione" di questa tipologia contrattuale, rappresentata dalla presa in carico di questi temi anche da parte della contrattazione collettiva nazionale, come è avvenuto nel caso dell'accordo nazionale di fine dicembre 2016 di rinnovo del CCNL del settore metalmeccanico e industria in cui il *welfare* aziendale costituisce il perno del nuovo impianto retributivo e relazionale con i lavoratori. Su un diverso e collegato piano, le nuove tendenze in tema di *welfare* aziendale vanno nella direzione della "professionalizzazione" dei servizi collegati alle prestazioni di *welfare*, registrandosi una significativa crescita delle aziende dedicate al *welfare* aziendale e fornitrici dei relativi servizi³³. I dati, del resto,

³² Va detto che se, da un lato, si registra questa prospettiva mancata, dall'altro la recente regolazione ed incentivazione della contrattazione aziendale di *welfare* aspira a istituire un sistema promozionale per radicare nelle aziende procedure di coinvolgimento dei lavoratori in occasione di queste trattative. La manovra economica varata nella primavera 2017 (d.l. n. 50, del 24 aprile 2017, conv. in l. n. 96 del 21 giugno 2017) ha infatti sancito che nell'ipotesi di coinvolgimento paritetico dei dipendenti dell'organizzazione di lavoro il beneficio è doppio, sommandosi la possibilità per il lavoratore di applicare la cedolare secca al 10% sull'intero premio di risultato (già riconosciuto in tutti i casi di detassazione) al beneficio per il datore di lavoro di uno sconto del 20% dell'aliquota contributiva per invalidità, vecchiaia e superstiti per un massimo di 800 euro in relazione agli accordi siglati dopo il 24 aprile 2017.

³³ Cfr., ad esempio, la piattaforma *WIN – Welfare Innovative* – tra Aon e Confindustria Friuli Venezia Giulia, nata nel 2017 e finalizzata all'erogazione dei servizi di *welfare* aziendale per

fotografano questa vitalità: secondo la mappatura dell'Osservatorio sulla Contrattazione di secondo livello, che raccoglie 7.245 accordi integrativi e di rinnovo aziendali dal 2009 al 2017³⁴, dal 2013 al 2016 i dati mostrano la continua crescita in percentuale degli accordi sul tema del *welfare* aziendale, potendosi registrare una poderosa avanzata dall'8% nel 2013 al 10% nel 2014 e poi al 22% nel 2015 e 19% nel 2016. Pur se i dati rivelano una correlazione fra la contrattazione del salario e la contrattazione delle prestazioni di *welfare*, è indubbio che nell'ambito delle aree di "contrattazione sociale" prevalgono le misure inerenti i servizi aziendali e le convenzioni (interessando circa il 70% delle materie c.d. di *welfare* aziendale)³⁵. Nell'ambito poi di queste materie, si ricava un dato importante, ovvero la centralità della negoziazione sui servizi a sostegno della famiglia, con la previsione di rimborsi per spese scolastiche (20%), il carrello della spesa (15%), le convenzioni riguardanti gli asili nido, i nidi di infanzia e altre misure per sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale (13%), le borse di studio (8%).

Ma vi è di più.

Nell'ampia nozione di contrattazione di *welfare* aziendale rientrano anche specifici accordi in cui la negoziazione è avvenuta al fine di migliorare le disposizioni legislative, rispetto ai quali si segnala che oltre il 50% degli accordi ha riguardato l'implementazione delle norme contrattuali e legislative a sostegno della genitorialità e il 30% degli accordi ha interessato la materia dei congedi parentali³⁶.

Resta il dato decisamente sconcertante in tema di accordi a sostegno delle pari opportunità, tema, questo, che ha trovato spazio nel 3% degli accordi di secondo livello nel 2016 e del 2% nel 2015.

A ben vedere, se si incrociano i dati appena tracciati, potrebbe dirsi che è in atto una fuga di molti temi cari alle politiche a sostegno delle pari opportunità verso altri tavoli negoziali e, particolarmente, verso quelli sul *welfare* aziendale. Sul piano pratico, questa tendenza potrebbe rappresentare una preziosa opportunità per dare centralità a tematiche normalmente poco considerate nell'ambito delle trattative sindacali, quali sono le parti opportunità e la contrattazione di genere (cfr. sul punto M.D. Ferrara, 2014, 536), ma è anche vero che si rischia in tal modo di declinare questi argomenti soltanto nella

le imprese locali; ma anche la nuova società del Gruppo Generali, Welion, specializzata nei servizi di *welfare*.

³⁴ Cfr. OCSEL, 2017.

³⁵ La contrattazione sui fondi integrativi si attesta al 42% e quella sul miglioramento delle disposizioni legislative e normative a circa il 27%.

³⁶ Cfr. OCSEL, 2017, pp. 35 e ss.

prospettiva assistenziale senza una visione promozionale delle possibili misure per favorire e tutelare il lavoro delle donne.

In secondo luogo, come già anticipato, i dati confermano che comincia a imporsi un nuovo “genere letterario” nell’ampia gamma della negoziazione collettiva di secondo livello, in cui gli interventi sono ispirati alla logica del *family friendly*, prima ancora del sostegno al genere sotto-protetto o ai singoli lavoratori e alle singole lavoratrici.

Quanto detto trova conferma poi in molte recenti prassi della contrattazione di secondo livello anche nella Regione Friuli Venezia Giulia e, più in generale, nel Centro-Nord dell’Italia, a partire dall’Accordo di collaborazione territoriale per la promozione della conciliazione famiglia-lavoro nella Provincia di Pordenone dell’agosto 2014, la cui finalità è quella di costruire un *modello operativo di collaborazione* tra i soggetti firmatari finalizzato alla *progettazione condivisa di azioni positive innovative* a supporto della conciliazione vita-lavoro, della competitività del sistema economico locale e della realizzazione delle pari opportunità. L’Accordo aspira ad essere un accordo sulla *governance* delle politiche di conciliazione nel territorio interessato attraverso l’individuazione di varie linee di intervento tra cui l’implementazione di *progetti condivisi* per la creazione di reti tra imprese, e tra pubblico e privato con il terzo settore, per l’emersione e la valorizzazione delle prassi *family friendly* e di *welfare aziendale* già esistenti nel territorio, per la divulgazione di notizie *sull’utilizzo di strumenti, di soluzioni e di incentivi* al fine anche di garantire la massima diffusione delle opportunità e delle risorse in campo³⁷. Sul piano poi della contrattazione di secondo livello nel Friuli Venezia Giulia non mancano casi di accordi aziendali in cui si concedono *flexible benefit* anche in ottica *family friendly* (rimborsi spese sanitarie, spese scolastiche, buoni spesa, buoni carburanti)³⁸, sistemi di flessibilità oraria in ottica di conciliazione³⁹, finanziamento del piano casa per i dipendenti e, più in generale, regimi di assistenza sanitaria⁴⁰.

³⁷ In base all’Accordo del 2014 è stato istituito il *focus* sulle buone prassi di conciliazione; cfr. più ampiamente C. Cristini, 2016; ma anche C, Cristini, 2015.

³⁸ Cfr. Accordo aziendale per l’erogazione del premio di risultato Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia del 2015; Accordo Quadro Regionale FVG per la detassazione dei premi di risultato Confartigianato Imprese del 20 aprile 2017; Accordo integrativo Gruppo Aspiag del 2013; Accordo aziendale Eaton di Monfalcone 2016-2018.

³⁹ Cfr. Accordo aziendale Wärtsilä S.p.A. del 2016.

⁴⁰ Cfr. Accordo integrativo aziendale Generali S.p.A. del 2015.

Bibliografia

- Allamprese A. (2001), “Il sostegno alle forme di flessibilità di orario”, in M. Miscione (a cura di), *I congedi parentali*, Ipsoa, Milano.
- Bacchini F. (2017a), “Welfare aziendale: illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche (I. Parte generale)”, in *Arg. Dir. Lav.*, 3, 634.
- Bacchini F. (2017b), “Welfare aziendale: illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche (II. Parte speciale)”, in *Arg. Dir. Lav.*, 4-5, 1008.
- Ballestrero M.V. (1994), “Una politica e i suoi strumenti. Eguaglianza sostanziale, pari opportunità, azioni positive”, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 1, 11.
- Ballestrero M.V. (2009), “La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive”, in *Lav. Dir.*, 2, 161.
- Ballestrero M.V., De Simone G. (a cura di) (2009), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, Torino.
- Bavaro V. (2017), “Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un’indagine territoriale)”, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 13.
- Borgogelli F. (1989), “Il lavoro femminile nel contesto italiano tra tutele e incentivi”, in *Prospettiva sindacale*, 71.
- Calafà L. (2004), *Congedi e rapporto di lavoro*, Cedam, Padova.
- Calafà L. (2005), *Contrattazione decentrata e conciliazione tempi di vita e di lavoro*, Rapporto ricerca Isfol.
- Calafà L. (2007), “Paternità, lavoro e conciliazione condivisa nel diritto europeo”, in L. Calafà (a cura di), *Paternità e lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Calafà L. (2008), “Riordino in materia di occupazione femminile”, in F. Carinci, M. Miscione, *Il Collegato lavoro*, Ipsoa, Milano.
- Calafà L. (2011), “Nuove flessibilità del congedo di maternità”, in *Dir. Rel. Ind.*, 3, 739.
- Calafà L. (2012), “Art. 46, 1°, lett. c)”, in M. Marinelli, L. Nogler, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Utet, Torino.
- Calafà L. (2015), “Il sostegno della genitorialità dopo il Jobs Act. Commento al d.gs. 15 giugno 2015, n. 80”, in *Lav. Giur.*, 10, 877.
- Calafà L., Gottardi D. (2001), “Famiglia, lavoro e diritto: combinazioni possibili”, in *Lav. Dir.*, 1, 5.
- Caracciolo di Torella E., Masselot A. (2013), “Work and family life balance in EU law and policy 40 Years on: Still balancing, still struggling”, in *European Gender Equality Law Review*, 2, 6.
- Caruso B. (2016), “«The bright side of the moon»: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale”, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2, 177.
- Costantini S. (2009), “Contrattazione collettiva nazionale e conciliazione tra vita privata e vita professionale: un rapporto difficile”, in *Lav. Dir.*, 1, 121.
- Cristini C. (2016), “Conciliare i tempi non è una questione privata”, 31 marzo 2016, in www.ingenere.it.
- Cristini C., Molaro R. (2015), “Caratteristiche dell’occupazione e della disoccupazione femminile in Friuli Venezia Giulia”, in Regione Friuli Venezia Giulia, Osservatorio mercato del lavoro, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, FrancoAngeli, Milano.

- Crompton R. (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press, Oxford.
- De Simone G. (2001), *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Ferrara M.D. (2014), “Il gender mainstreaming nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere”, in *Dir. Lav. Mer.*, 2, 519.
- Ferrara M.D. (2018), “La sostituzione nelle prestazioni di lavoro autonomo in caso di maternità”, in M. Biasi, G. Zilio Grandi (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Wolters Kluwer Cedam.
- Ferrara M.D., Nunin R. (2017), “Health and Safety from a Gender Viewpoint: Problems, Perspective and the Role of Collective Bargaining”, in Addabbo T., Ales E., Curzi Y., Senatori I. (eds.), *Well-being at and through Work*, Giappichelli, Torino.
- Ferrera M. (2015), “Introduzione”, in F. Maino, M. Ferrera (a cura di), *Secondo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino.
- Ghisleri C., Colombo L. (a cura di) (2014), *Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia*, Raffello Cortina Editore, Milano.
- Gottardi D. (2012), “La tutela della maternità e della paternità”, in L. Lenti (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, in *Trattato di diritto di famiglia*, diretto da P. Zatti, 2^a ed., Giuffrè, Milano.
- Gottardi D. (a cura di) (2016), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n 80/2015*, Giappichelli, Torino.
- I.L.O., “Maternity and paternity at work. Law and practice across the world”, in www.ilo.it, 13 maggio 2014.
- Lazzeroni L. (2016), “Un nuovo congedo per una vecchia questione: la violenza di genere”, in D. Gottardi (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n 80/2015*, Giappichelli, Torino.
- Malzani F. (2015a), “Politiche di conciliazione e partecipazione delle donne al mercato del lavoro”, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, IT – 238/2015.
- Malzani F. (2015b), “Politiche di conciliazione, partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sfide demografiche”, in *Riv. Giur. Lav. e*, 2, 333.
- Murgia A., Poggio B. (2007), “L’integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale”, in *I Quaderni di Gelso*, n. 14, in: <http://web.unitn.it/archive/gelso/quaderni.php>.
- Nunin R. (2016), “I congedi parentali dopo il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80”, in *Lav. Giur.*, 1, 14.
- OCSEL, Caratteristiche e Tendenze della Contrattazione di 2° livello negli anni 2015/2016, 13 giugno 2017 – 3° Report.
- Pasquarella V. (2017), “Work-life balance: esiste un modello italiano di «conciliazione condivisa» dopo il Jobs Act”, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1, 41.
- Pessi R. (2015), “L’accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l’avvio di una possibile esperienza di welfare society”, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1, 133.

- Pietanza E. (2009), “Il contributo della contrattazione collettiva alle istanze di conciliazione vita/lavoro”, in V. Bavaro, U. Carabelli, G. Sforza, R. Voza (a cura di), *Tempo comune*, FrancoAngeli, Milano.
- Salazar P. (2017), “Conciliazione vita professionale e vita privata”, in *Lav. Giur.*, 42, 2532.
- Servidori A., Maiani B., Cafagna A. (2017), *La conciliazione tra tempi di vita e di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Squeglia M. (2017a), “L’evoluzione del “nuovo” welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale”, in *Arg. Dir. Lav.*, 1, 103.
- Squeglia M. (2017b), “La previdenza contrattuale nel modello del welfare “socialmente utile” e della produttività partecipata”, in *Arg. Dir. Lav.*, 2, 383.
- Tinti A. (2009), “Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all’art. 9 della legge n. 53/2000”, in *Lav. Dir.*, 2, 173.
- Treu T. (2016), “Il Welfare aziendale: problemi, opportunità, strumenti”, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Wolters Kluwer, Milano.
- Treu T. (a cura di) (2013), *Welfare aziendale*, Ipsoa, Milano.
- Vallauri M.L. (2009), “Rapporto di lavoro e appartenenza di genere: la discriminazione e i congedi parentali”, in B. Caruso, S. Sciarra (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in *Trattato di diritto privato dell’Unione Europea*, diretto da G. Ajani, G.A. Benacchio, Giappichelli, Torino.
- Voza R. (2015), “Le misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act”, in *Lav. Giur.*, 1, 13.
- Welfare Index PMI, “Il welfare aziendale fa cresce l’impresa. Rapporto 2017”, in [www. http://www.welfareindexpmi.it/rapporto-welfare_index-pmi-2017.pdf](http://www.welfareindexpmi.it/rapporto-welfare_index-pmi-2017.pdf).
- Zilli A. (2016), “Il (diritto del) lavoro per il contrasto alla violenza di genere”, in *Lav. Giur.*, 4, 333.

L'ESPERIENZA DELL'ACCORDO TERRITORIALE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI PORDENONE

di Chiara Cristini*

SOMMARIO: 1. Il contesto di riferimento. – 2. I contenuti e i risultati conseguiti dall'Accordo. – 3. Una valutazione dell'Accordo, guardando al futuro.

1. Il contesto di riferimento

Tra i compiti attribuiti dalla normativa alle Consigliere di parità¹, rientrano la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, la promozione di progetti di azioni positive e della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità. Inoltre, rientra come compito il sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, con riferimento alla realizzazione di pari opportunità, la promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro e la diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi, nonché l'attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni.

Muovendosi nell'ambito di questa cornice normativa, analizzando alcune sperimentazioni attivate in Italia² e considerando il contesto locale e le specifiche problematiche emerse dai casi seguiti nell'arco del proprio mandato, la Consigliera provinciale di parità di Pordenone ha proposto e coordinato tra il 2014 e il 2017 una sperimentazione-pilota (per quanto riguarda il contesto regionale del Friuli Venezia Giulia) volta a intervenire su uno dei problemi-chiave dell'occupabilità femminile: il *work life balance*.

* Consigliera di parità di Area Vasta di Pordenone. È inoltre esperta di politiche di pari opportunità del mercato del lavoro dell'Ires Fvg ed è inserita nelle liste di esperti dell'Agenzia regionale del lavoro della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università della Regione Friuli Venezia Giulia.

¹ Cfr. art. 15 del d.lgs. n. 198/2006.

² Tra cui l'esperienza pluriennale delle reti territoriali per la conciliazione della Regione Lombardia.

Lo strumento adottato è stato l'*Accordo di collaborazione territoriale per la promozione della conciliazione famiglia-lavoro nel mercato del lavoro della provincia di Pordenone*³, elaborato a partire dalla valorizzazione di due precedenti esperienze di collaborazione attivate dalle parti sociali del territorio: la proposta il Protocollo d'intesa tra le parti sociali della provincia di Pordenone per un nuovo sviluppo industriale⁴ e l'Avviso comune delle parti sociali della provincia di Pordenone per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello sottoscritto in data 26 settembre 2012.

Inoltre, l'Accordo si è proposto di rafforzare e introdurre elementi di particolare attenzione alla dimensione della conciliazione e delle pari opportunità, cercando in tal modo di integrare le strategie di politiche attive del lavoro sviluppate dalla Regione e dalla Provincia in base alla l.r. 18/2005.

L'Accordo ha cercato di evidenziare anche l'importanza di rilanciare la contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale ponendo al centro le forme di conciliazione e di "secondo welfare", quali leve strategiche di innovazione e recupero della competitività, attraverso l'adozione di pratiche organizzative flessibili volte a favorire nuova occupazione declinate secondo i principi della responsabilità sociale di impresa.

Il percorso realizzato si è posto come un'azione positiva di carattere territoriale e di sistema, coinvolgendo i principali stakeholder del mercato del lavoro nell'affrontare la problematica in modo condiviso, partecipato, di sistema e con un approccio "generativo", ovvero cercando di individuare possibili piste di lavoro comuni per promuovere soluzioni a supporto della conciliazione famiglia-lavoro.

2. I contenuti e i risultati conseguiti dall'Accordo

Ponendosi come soggetto promotore di tale azione positiva, la Consigliera di parità territoriale ha cercato di affrontare secondo approcci innovativi quello che è generalmente percepito dal sistema economico come

³ L'accordo è stato sottoscritto il 22 luglio 2014 da: Consigliera provinciale di parità, Provincia, Confindustria, Confartigianato, Confcooperative, Legacoop, Confcommercio, Cgil, Cisl, Uil, Cciaa. È scaricabile al link: http://www.provincia.pordenone.it/fileadmin/servizi/segreteria/generale/deliberegiunta2014/lug-agoset/RD167_alleg_proposta_sistema_pilota_conciliaz_territ_definitivo.pdf

⁴ Sottoscritto il 5 febbraio 2011, e in particolare la lett. f) della parte B) richiama le Innovazioni di prodotto, di processo e organizzative.

“problema” (la domanda di conciliazione dei/lle dipendenti) in un’opportunità di innovazione e sviluppo locale.

Il percorso che ha portato alla stipula dell’accordo si è basato infatti sulle evidenze emerse dall’analisi di genere dei principali indicatori del mercato del lavoro locale, che hanno evidenziato come la trasformazione economica iniziata nel 2008 abbia avuto un differente impatto per uomini e donne, misurati dai gender gap nei livelli di partecipazione e di occupabilità.

Inoltre, particolarmente utili sono stati i dati relativi alle dimissioni delle lavoratrici madri (Cristini e Molaro, 2015) forniti dalla direzione territoriale del lavoro alla consigliera di parità locale, che hanno evidenziato come nell’arco di un quadriennio (2010-13) siano state oltre 300 le dimissioni convalidate di neomadri, *motivate prevalentemente dalla difficoltà di conciliare i tempi lavoro-famiglia, dall’impossibilità di fruire di forme di orario parziale o flessibile, dalla mancanza di familiari cui affidare i figli, dal costo elevato dei servizi alternativi*. Un numero che si è dimostrato consistente per il territorio di riferimento e che ha trovato del resto riscontro nella prassi delle attività e dai casi seguiti dalla consigliera di parità e dai sindacati, che hanno evidenziato come *la difficoltà di conciliazione dei tempi rappresenti ancora il principale motivo di discriminazione e malessere sul luogo di lavoro*.

Il contesto, tuttavia, si caratterizzava anche per la presenza di “buone prassi” aziendali, attente alla gestione “*family friendly*” delle risorse umane: realtà che avrebbero potuto fungere da “volano” presentando le proprie soluzioni di welfare aziendale e mettendosi a disposizione di altre organizzazioni e del territorio attraverso la creazione di reti.

La sfida alla base dell’accordo è stata dunque quella di volere affrontare la “questione conciliazione” cercando un approccio innovativo e partecipato, recuperando alcune esperienze già in essere in aziende del territorio, e guardando alle nuove strategie europee in materia di qualità del lavoro, impresa inclusiva, responsabilità sociale di impresa e secondo welfare.

In particolare, si è cercato di affrontare il “nodo” della conciliazione dei tempi non tanto dalla prospettiva delle politiche sociali, ma a partire dalla dimensione del lavoro, considerando dunque le esigenze di lavoratrici, lavoratori e delle stesse imprese. Soggetti che di solito non sono chiamati a intervenire su tali temi nella fase di co-progettazione prevista dai tavoli dei Piani di Zona. L’accordo si è dunque proposto di intervenire partendo da un punto di vista differente, pur nella consapevolezza di agire entro un “*ecosistema complesso*” (Piazza, 2005) afferente a più sistemi – politiche del lavoro,

politiche sociali, di pari opportunità – e più attori – pubblico, privato, terzo settore – abituati a dialogare e creare sinergie, ma non su questo specifico tema.

L’esigenza alla base dell’accordo è stata infatti quella di individuare un percorso in grado di generare proposte e soluzioni per supportare l’occupabilità femminile – delle madri in primis, ma anche di tutte le persone con carichi di cura, promuovendo localmente soluzioni innovative e flessibili di work life balance e di welfare aziendale, in grado di agire sulle molteplici dimensioni del “problema” e non limitandosi a fornire risposte di breve periodo o di carattere emergenziale.

Si è dunque progressivamente modificata la prospettiva con cui affrontare la “questione”, *spostando gli attori coinvolti da una visione della conciliazione da “problema individuale delle donne”, a opportunità di innovazione aziendale e sociale, connessa alla responsabilità sociale di impresa, al miglioramento delle performance aziendali e dunque della competitività, alla capacità di creare reti strategiche tra tutti gli attori del territorio: privato, pubblico/privato, profit e non profit, affiancando ma non sostituendo il welfare “tradizionale”.*

Soggetti e dimensioni su cui agisce l’accordo di collaborazione territoriale di conciliazione



Fonte: elaborazione Consigliera provinciale di parità

L'accordo è stato sottoscritto con la finalità di costituire un *modello operativo di collaborazione* tra i soggetti firmatari, finalizzato alla progettazione condivisa di azioni positive innovative a supporto della conciliazione vita-lavoro, della competitività del sistema economico locale, della realizzazione delle pari opportunità. Infatti, tra gli *obiettivi* principali richiamati nel protocollo, si evidenziano:

- sviluppo di progettualità condivise per la creazione di reti (tra imprese ma anche tra pubblico e privato e con il terzo settore), attraverso la messa in campo di sinergie, servizi, soluzioni e strumenti di “secondo welfare” volti a rispondere in modo innovativo e flessibile alla domanda di conciliazione famiglia-lavoro, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese e grazie anche alle novità introdotte a favore del welfare aziendale e del “secondo welfare”;
- fare emergere e valorizzare prassi family friendly e di welfare aziendale già esistenti nel territorio, offrendo così momenti di condivisione, confronto, formazione, passaggi-chiave per “mettere a sistema” le iniziative esistenti e promuoverne lo sviluppo e la moltiplicazione dei risultati;
- informare sull'utilizzo di strumenti, soluzioni e incentivi: la diffusione capillare delle informazioni rimane ancora un obiettivo da raggiungere e richiede di coinvolgere soggetti-chiave quali sono per esempio gli enti di formazione e i consulenti aziendali.

L'approccio partecipato promosso dall'accordo è stato individuato nella possibilità per tutti i firmatari di proporre incontri tematici e di approfondimento tecnico, in cui coinvolgere le proprie reti di riferimento – utenti, iscritti, associati, altri stakeholder – avviando così un processo di attivazione, scambio, condivisione capillare e diffusa della conoscenza e utilizzo di strumenti, soluzioni, eventuali incentivi.

Principali attività del protocollo sono stati incontri periodici degli stakeholder, anche sotto forma di workshop in cui sono state presentate buone pratiche realizzate da alcune aziende locali, da ambiti socioassistenziali (percorsi di inclusione lavorativa di donne con problemi di conciliazione e trasporto), dalle parti sociali e che hanno consentito di costruire una base comune di consapevolezza informazione, attivando una prima rete tra gli attori-chiave.

È stato inoltre elaborato un questionario per le imprese e uno per i lavoratori/trici volto a rilevare i principali fabbisogni di conciliazione. Anche a partire da tale questionario è stato sviluppato da Unioncamere FVG il focus sulle buone prassi di conciliazione inserito nell' Indagine congiunturale del IV Trimestre 2015/previsioni sul I trimestre 2016⁵.

Tab. 1 – Ruoli dei firmatari nell'Accordo

Provincia	Coordinamento, convocazione dei soggetti (ogni 4mesi) Monitoraggio dei gender gap nel mercato del lavoro locale Garantisce raccordo tra politiche sociali (Piani di zona) e del lavoro e con la Regione Monitoraggio attività Comunicazione interna/esterna Definisce programma di lavoro annuale
Consigliera di parità	Monitoraggio e promozione buone prassi; Promuove e attua politiche e progetti per le pari opportunità sul lavoro, per conciliazione; Collabora all'organizzazione di incontri Supporta le parti firmatarie per l'elaborazione di progetti di conciliazione e azioni positive
Unindustria, Confartigianato, Confcommercio-Ascom, Confcooperative, Legacoop CCIAA -Comitato Imprenditoria Femminile	Promuovono, valorizzano e diffondono tra le imprese la conoscenza e l'attuazione di interventi per la conciliazione dei tempi con la contrattazione di II liv. e secondo welfare; Forniscono i supporti di conoscenza utili alla formulazione di progetti di welfare e conciliazione dei tempi; Partecipano agli incontri Forniscono gli accordi di II liv.sulla conciliazione famiglia lavoro; Promuovono buone prassi tra i propri associati e con i soggetti firmatari
CGIL CISL UIL	Promuovono, valorizzano e diffondono tra lavoratori/trici la conoscenza e l'attuazione di interventi per la conciliazione dei tempi con la contrattazione di II livello e secondo welfare; Promuovono l'attenzione alla famiglia come parte della RSI; Sostengono politiche di genere nella contrattazione di II liv. Forniscono i supporti di conoscenza utili alla formulazione di progetti di welfare e conciliazione dei tempi; Partecipano agli incontri Forniscono gli accordi di secondo livello sulla conciliazione famiglia lavoro Promuovono buone prassi tra i propri associati e con i soggetti firmatari Coinvolgono le proprie strutture interne per collaborare all'attuazione del protocollo

3. Una valutazione dell'Accordo, guardando al futuro

L'accordo aveva validità triennale, fino a luglio 2017: in tale arco temporale lo scenario di riferimento è profondamente mutato sia dal punto di vista economico (timidi segnali di ripresa e un tessuto produttivo profondamente mutato), sia sociale (nuovi fabbisogni da parte della forza lavoro), sia delle politiche del lavoro (con novità importanti in tema di welfare aziendale), sia

⁵ <http://www.fvg.camcom.it/4-trimestre-2015-e-previsioni-1-trimestre-2016>.

per quanto riguarda l'assetto amministrativo locale, con la chiusura della Provincia, ente coordinatore dell'Accordo a fronte di una profonda riforma degli enti locali (con la creazione e funzionamento delle Unioni Territoriali Intercomunali) ancora *in itinere* e con impatti significativi sulle attività della consigliera territoriale di parità e dell'accordo stesso.

Impatto culturale: si può ritenere che l'accordo abbia influito in misura significativa a livello culturale, in particolare nel promuovere ulteriormente attenzione e sensibilità alla tematica e alla possibilità di ascoltare e dare risposte alla domanda di conciliazione dei/lle propri dipendenti. Il contesto si è dunque potuto preparare alle novità e agli strumenti incentivanti introdotti dalle leggi di stabilità e dal Jobs Act in tema di welfare aziendale e *smart working*.

Nel corso del 2016 e 2017 le categorie economiche e le parti sociali hanno realizzato diversi incontri di approfondimento dedicati al welfare aziendale o più in generale al "secondo welfare" per i propri associati, anche promuovendo l'utilizzo delle piattaforme di servizi che sono state create da provider presenti a livello sovra/inter regionale.

Lo sviluppo della Fondazione *Well Fare*⁶ ha valorizzato in diverse occasioni l'esperienza dell'accordo e potrebbe rappresentare un soggetto importante dare continuità a seminari di approfondimento e per continuare a diffondere l'attenzione sulla conciliazione dei tempi quale leva strategica nell'ambito dell'innovazione sociale locale.

Referenti istituzionali: la chiusura della Provincia, principale soggetto interlocutore e coordinatore dell'accordo, ha lasciato scoperta una dimensione strategica di intervento, quella delle connessioni tra politiche del lavoro e politiche sociali. Proprio da qui l'accordo dovrà ripartire, attivando il dialogo e lo sviluppo di nuove e inedite sinergie e forme di co-progettazione con i nuovi soggetti amministrativi del territorio: le UTI-Unioni Territoriali Intercomunali, che rappresentano gli interlocutori-chiave del welfare "tradizionale". Si tratta di un cambiamento culturale profondo, che sta spostando la "questione della conciliazione" dall'ambito delle "pari opportunità" a quello del welfare aziendale, verso una dimensione di welfare community, sviluppando un sistema integrato di servizi territoriali che si rivolge non solo a chi abita, ma anche a chi lavora in un territorio.

Conciliazione & Innovazione: un futuro dell'accordo potrebbe essere quello di sostenere la diffusione di reti d'impresa tra le PMI di cui si compone il territorio, finalizzata all'acquisto di servizi di conciliazione da provider locali (per esempio le cooperative che erogano servizi all'infanzia, di

⁶ <https://www.fondazione wf.pordenone.it/fondazione/>

assistenza), valorizzandone l'attività e creando nuove opportunità occupazionali. Proprio partendo dalla capacità di dare risposte alle molteplici domande di work life balance.

Bibliografia

Cristini C., Molaro R. (2015), “Caratteristiche dell’occupazione e della disoccupazione femminile in Friuli Venezia Giulia”, in Regione Friuli Venezia Giulia, Osservatorio mercato del lavoro, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, FrancoAngeli, Milano.

Piazza M. (2005), “La conciliazione come ecosistema complesso”, in *Prospettive sociali e sanitarie*, n. 4-5.

TRASFORMAZIONE DIGITALE: UN'OPPORTUNITÀ PER LE DONNE?

di *Gabriella Taddeo**

«I miei genitori non volevano che io fossi qua, oggi: ho dovuto puntare i piedi. Mi hanno detto che avrei solo perso tempo, perché i mestieri dell'informatica non sono adatti alle ragazze».

La frase, forte e chiara, mi fu rivolta, con disappunto, da una vivace quattordicenne monfalconese, italianissima, in chiusura di un evento encomiabile, realizzato qualche tempo fa in una scuola superiore di Staranzano, dal titolo '*Girls code better*', organizzato e promosso in modo esemplare dall'Istituto ma che, di fatto, aveva riscontrato una scarsissima partecipazione da parte delle allieve delle medie inferiori e delle loro famiglie, target principale dell'evento stesso.

Un'affermazione lapidaria ed una carenza di pubblico che rendevano tangibili e inequivocabili alcuni fenomeni preoccupanti: a) il permanere di stereotipi di genere nella cultura del lavoro, b) il serio rischio che le giovani non colgano le opportunità occupazionali che la trasformazione digitale comporta, c) la scarsa comprensione della svolta epocale caratterizzata dalla diffusione, in tutti i campi, delle tecnologie *ICT (Information & Communication Technology)* e del conseguente impatto nel mondo del lavoro e nel tessuto sociale e culturale del Paese.

Un'autentica rivoluzione in atto, di cui non c'è ancora sufficiente consapevolezza in larghi strati della popolazione e che sembra toccare solo marginalmente la sfera femminile: un disinteresse confermato dall'osservatorio del *World Economic Forum 2017 (WEF)* che dichiara che solo il 9% delle donne intraprendono percorsi di studio tecnici o professioni ICT contro il 26,5% dei maschi, fenomeno che contribuisce a relegare a bassi livelli di competitività il nostro Paese e accresce il divario di genere, tristemente aumentato negli ultimi anni.

Per contro, le proiezioni dell'Osservatorio europeo del Mercato del Lavoro evidenziano che entro il 2020 ci sarà la necessità di reperire 825.000

* Consigliera di parità di Area Vasta di Trieste.

professionisti /e nel settore, che possedere ‘*digital skills*’ sarà d’obbligo nel 90% delle professioni e che entro quella data nasceranno in ambito ICT almeno il 20% di nuovi profili professionali di cui non abbiamo ancora parvenza alcuna.

Un’opportunità formidabile che le donne non sembrano cogliere, dissuase da una cultura stereotipata e segregante che è ingenuo pensare possa essere risolta garantendo il libero accesso in partenza, auspicando che nel prossimo futuro si raggiunga un progressivo equilibrio basato esclusivamente su meriti, talento e capacità.

In realtà è non solo possibile ma diventa urgente intervenire con azioni di sistema su più dimensioni, come suggeriscono i risultati di autorevoli ricerche ed indagini curate da accademie, osservatori istituzionali e da associazioni (v. *WISTER - Women for Intelligent and Smart Territories*). Ne citiamo brevemente alcuni, che sembrano rallentare/impedire un cambiamento di rotta e che pesano in modo particolare nei settori dove le tecnologie svolgono un ruolo importante.

Il sistema educativo italiano: pur intensificando nuove progettualità (come la revisione dei libri di testo, dove raramente sono rappresentate figure femminili e spesso taciuti i loro contributi) e moltiplicando interventi mirati di orientamento, le azioni messe in campo non riescono ancora a promuovere un cambio di passo da parte degli/lle giovani, docenti e famiglie al fine di incentivare le ragazze che lo desiderano ad orientarsi verso studi scientifici e tecnici, che rimangono appannaggio del genere maschile. Per contro, è eclatante la quasi totale assenza di studenti maschi dediti alle materie umanistiche, educative ed artistiche, determinando un grave squilibrio in merito, ad esempio, nel mancato apporto di insegnanti ed educatori uomini nelle strutture scolastiche e dell’infanzia, fatto che comporta il consolidamento dello stereotipo educatrice- maestra-insegnante donna fin dalla tenera età per bambini e bambine.

Il ‘sistema del lavoro’: il mondo produttivo, in particolare in Italia, risulta fortemente sfavorevole alle donne nei meccanismi di retribuzione, nei criteri di premialità e percorsi di carriera, dove l’essere donna è un disvalore che porta a retribuzioni più basse. Secondo il WEF, nel ‘gender pay gap’, il divario salariale, siamo posizionati vergognosamente nel fanalino di coda: 126° posto su 144 Paesi. Ambito, quello lavorativo aziendale, dove ‘il presentismo’ è ancora, spesso, un comportamento vincente e permane la segregazione delle donne in ruoli che offrono meno possibilità di formazione e di crescita professionale: fenomeni che si presentano in contesti lavorativi ‘tradizionali’ ma che troviamo riproposti anche nei settori più innovativi, come l’ICT, nonostante il fatto che l’uso delle tecnologie potrebbero consentire,

per alcune attività, maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e l'adozione di nuovi modelli produttivi a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per uomini e donne.

L'utilizzo del linguaggio: ruoli e professioni tecniche, scientifiche e di peso istituzionale risultano ancora declinate al maschile in modo diffuso, essendo la lingua italiana affetta dal 'maschile generico' e ciò nonostante la netta posizione dell'Accademia della Crusca che sostiene la corretta applicazione del femminile qualora i titoli siano riferiti ad una donna e contrasti un uso del linguaggio che contribuisce a rendere invisibili le donne nell'esercizio delle loro competenze, soprattutto in quelle ancora di appannaggio maschile. Ad aggravare il contesto si registra inoltre la consuetudine, nelle aziende, a promuovere azioni di cambiamento e strategie di innovazione attraverso metafore, terminologie ed approcci propri del contesto bellico, fatto che denota una volta di più come i codici linguistici e la cultura all'interno delle organizzazioni siano modellati su canoni maschili e sull'esercizio di un potere autoritario, creando un clima non favorevole per le lavoratrici.

Vi è poi la reticenza a riconoscere e valorizzare le competenze delle donne, evidenziata dalla scarsa (a volte nulla) presenza di donne esperte ed autorevoli in convegni, workshop, eventi, tavoli decisionali, fatto che nega visibilità e contributi di donne capaci, al pari, se non migliori, degli uomini: caso esemplare, per restare in tema ICT, le nomine del Comitato scientifico dell'Agenzia italiana *agendadigitale.eu*, che ha portato alla formazione di un 'club' di soli uomini. A nulla è valsa la segnalazione della Consigliera di Parità di Trieste e la protesta formale del Coordinamento nazionale dei C.U.G. di Ateneo, che si è premurato, ma inutilmente, di suggerire nominativi di professioniste ed accademiche perfettamente qualificate per essere accolte tra i componenti del Comitato stesso.

Percorsi tutti in salita, faticosi e costellati da ostacoli, a cui si somma la mancanza di politiche di welfare efficaci che siano in grado di alleggerire il lavoro di cura, ancora sulle spalle delle donne e che danno ragione del perché l'Italia, in un solo anno, sia regredita dal 50° all'82° posto su 144 Paesi nel WEF Gender Gap Index, relegandoci ad un inaudito 118° posto in merito al divario di genere nelle opportunità economiche e inchiodando il nostro Paese all'86° posto su 144 Paesi in merito alla presenza delle donne in mestieri tecnici: un dato preoccupante, tenuto conto che l'Italia è una delle nazioni più industrializzate del mondo.

Dati confermati dalle analisi dell'ITU (International Telecommunication Union) l'agenzia delle Nazioni Unite per l'ICT, che registra una sproporzione di genere netta anche all'interno delle organizzazioni, progressiva qualora si risalga la piramide aziendale: solo il 19% dei manager ICT sono

donne, rispetto alla media del 45% degli altri settori e soltanto il 9% delle donne sono impegnate nello sviluppo di app. Riferiti all'Europa, i numeri non sono migliori: solo il 3% delle ragazze in Europa si laurea in discipline informatiche e l'Italia si presenta anche peggio, in quanto la percentuale di chi non ha mai utilizzato Internet è del 36% per le donne e del 26,9% per gli uomini, mentre in Europa il divario è solo del 3%. Secondo l'ITU solo 29 laureate su 1.000 provengono da corsi legati alle ICT (gli uomini sono 95 su 1.000) e solo 4 su 1.000 lavorano effettivamente nel settore. Su questo fronte, la nostra Regione, nell'autunno del 2017, su iniziativa dell'Assessorato al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università ha avviato un articolato progetto triennale di inclusione digitale della popolazione del Friuli Venezia Giulia. Il progetto, ideato dalla Consigliera di parità di Trieste, prevede la costituzione di una community di 'facilitatori' (studenti, docenti, volontari di associazioni, dipendenti della P.A. regionale...) preparati per animare il territorio con eventi digitali mirati alle varie tipologie di cittadini/e che rischiano di rimanere esclusi dai servizi disponibili in Rete.

Eppure, se consultiamo le rilevazioni del WEF sulla 'competitività' tra Paesi, si nota un certo equilibrio di genere nell'intrapresa di studi meno legati alle tecnologie come scienze naturali, matematiche e statistiche, confermando che il desiderio e la propensione per le discipline non umanistiche risultano presenti in egual misura tra i due generi: dati che avvalorano la convinzione che le attitudini ed i talenti sono equamente distribuiti nella popolazione, oggi come nel passato.

Ma, come spesso è accaduto, l'apporto femminile nei vari campi del sapere scientifico e a maggior ragione nell'ambito tecnico, è stato spesso ostacolato, occultato o è caduto nell'oblio: ce ne fornisce evidenza il recente, interessante testo curato da Sara Sesti e Liliana Moro «*Scienziate nel tempo, 75 biografie di Scienziate*», edito dalla Libera Università delle Donne di Milano. Il libro illustra, tra le altre, la vita e gli studi di Ada Lovelace, figlia del poeta Byron, eccellente matematica (come la madre) che ha inventato la logica computazionale, da cui il linguaggio 'ADA', definendo i principi che sono alla base di tutti i linguaggi di programmazione e rievoca la storia dell'affascinante attrice austriaca Hedy Lamarr, al secolo Hedwig Kiesler, a cui si deve l'invenzione ed i brevetti che hanno consentito, anni dopo, la realizzazione delle tecnologie WIFI, Bluetooth e GPS. È stato grazie al recente, bellissimo film «*Il diritto di contare*», diretto da Theodore Melfi, che sono state svelate al grande pubblico la tenacia e la bravura delle prime matematiche sviluppatrici di software in forza alla NASA nei primi anni '60 del Novecento, mentre pochi conoscono le interessanti considerazioni in merito all'

‘approccio femminile alla programmazione’ di Grace Hopper, ammiraglia della US NAVY, autrice del primo ‘compilatore COBOL’, invenzione che ha rivoluzionato e diffuso lo sviluppo di applicazioni informatiche a livello planetario e dato impulso ai grossi ‘gestionali’ (ancora in uso) presso i grandi centri elaborazione dati degli anni ‘80. Senza queste donne l’informatica e le telecomunicazioni come le utilizziamo oggi non sarebbero potute esistere. L’elenco dell’apporto delle donne in ICT in verità è lungo e dovrebbe essere divulgato tra le giovani, a modello da emulare, come si proponeva la rivista Cosmopolitan negli anni ‘60 e ‘70, dedicando articoli e inchieste alle ventimila ‘computer girls’, programmatrici che hanno fatto crescere grandi multinazionali come IBM, fino ad arrivare ai nostri giorni, dove finalmente troviamo donne ai vertici di colossi dell’informatica. Ma, a differenza di un tempo, oggi, i media creano scoop su singole personalità di eccellenza: ha fatto notizia il Gruppo *Yahoo!* quando ha assunto come ceo Marissa Mayer, incinta del primo figlio, che, entrata in azienda dopo la gravidanza, ha rivoluzionato la politica dell’azienda stessa, acquistando nuove società e raddoppiando le quotazioni o Google, quando ha conferito a Susan Wojcicki l’incarico di responsabile del business pubblicitario, maggior introito dell’azienda. Persone presentate come ‘fenomeni’, inarrivabili e rari, con cui difficilmente le ragazze possono identificarsi e prendere a modello. Una nota a parte va riservata a Sheryl Sandberg, direttrice operativa di Facebook, che nel suo libro *«Lean in»* invita calorosamente le donne a liberarsi dal complesso di inadeguatezza e a “farsi avanti” nel lavoro, anche quello tecnico, così come vanno colti con attenzione i proclami delle multinazionali Intel, Hewlett-Packard e IBM, che di recente hanno finalmente sostenuto pubblicamente che *‘c’è necessità assoluta di un approccio femminile all’ICT’*, fiondo di nuove strategie e di nuove ‘interpretazioni’, a garanzia di stili comportamentali e obiettivi di innovazione diversi, in grado di far evolvere la cultura digitale e le modalità di impiego delle tecnologie in modo creativo e socialmente utile.

Vanno inoltre osservate e valorizzate le nuove linee strategiche attuate a livello istituzionale italiano così come va assecondato il nuovo fermento e il desiderio di gruppi di donne ad appropriarsi, con tenacia e ostinazione, di spazi professionali in questo campo: ci si riferisce alle già citate WISTER, a Nuvola Rosa di Microsoft, a RosaDigitale, alle Django girls, alle comunità Coderdojo, a GOWOMENFVG ed altre realtà ed entità cugine delle americane SheForHe, Girls Who Code, Women Who Code, Girls code better...

Si ritiene degno di interesse il recente approdo, in Italia, di ‘Girls in Tech’ (Git), un’associazione che vede imprenditrici del settore tecnologico e ICT unite, consapevoli che le donne trovano forza nel ‘fare rete’.

L'iniziativa è collegata all'organizzazione no profit Social Network Enterprise, nata in Silicon Valley nel 2007, grazie all'impegno di Adriana Gascoigne che si è attivata dopo aver riflettuto che *'essere l'unica donna in una startup di 50 maschi costituisce un problema su cui interrogarsi e a cui porre rimedio'*. Il proposito di Git è quello di offrire un supporto all'imprenditoria femminile nel settore digitale e tecnologico. Nel giro di pochi anni Git ha aperto 33 sedi locali in tutto il mondo, coinvolgendo oltre 17mila persone. Anna Sargian, analista finanziaria, è la fondatrice di Git Italia e tocca il cuore del problema quando afferma che *"... quello di ritagliare spazi che nutrano e, in qualche modo, sostengano le sinapsi femminili nel settore non è solo un problema italiano, tanto che Git si è diffuso in breve tempo in tutto il mondo. Forse l'origine di numeri così bassi, nella presenza delle donne, è da individuare nella scarsa propensione delle giovani a frequentare facoltà scientifiche. Ma non credo sia una questione legata alla diversa disposizione attitudinale, quanto, piuttosto, a un fatto culturale. In questo senso, noi italiani, come Paese a forte predominanza culturale latina, abbiamo un problema in più, rispetto ad altre realtà territoriali"*.

Un segnale forte per chi governa il sistema educativo ed economico e per Agenda Digitale Italiana (AgID), a cui si è allineata la nostra Regione, che nelle sue linee strategiche procede su almeno tre dimensioni, fortemente interconnesse:

Favorire l'inclusione digitale della popolazione, contrastando il divario digitale 'fisico', inteso come connettività alla Rete e promuovendo la cancellazione dell'analfabetismo digitale, responsabile del divario digitale 'culturale': divari che negano ad alcune persone l'utilizzo dei servizi on line, considerati, dalla sentenza n. 587 del 30 luglio 2012 emanata dal giudice di Pace di Trieste, 'un bene fondamentale' per l'esercizio dei diritti di cittadinanza e inclusione alla società dell'informazione, a cui accedere quotidianamente, l'inagibilità dei quali è foriera di 'disuguaglianza' e disagio esistenziale. Va osservato che in Italia, i dati Eurostat evidenziano come il divario tra maschi e femmine che non hanno mai utilizzato Internet sia rimasto pressoché invariato dal 2005 a oggi (passando dal 10,4% al 9,1%), mentre la media europea registra una riduzione significativa (dal 7% al 3,7%): i Paesi europei ad economia avanzata e non, registrano comunque un divario al di sotto del 5%, per cui la situazione italiana risulta allarmante.

Accrescere la diffusione di skills digitali nelle professionalità presenti nel settore pubblico così come nel privato, in modo da favorire iter burocratici veloci e trasparenti, accompagnare la trasformazione di enti e aziende e supportare la nascita di start up innovative. L'aspetto caratterizzante dell'evoluzione digitale, infatti, è di non essere circoscritta a settore specifici ma di

essere trasversale e pervasiva. La capillarità di Internet, il proliferare delle app, la robotica e l'intelligenza artificiale che trovano sempre più applicazione nelle fabbriche e nei servizi sono fatti che delineano in modo irreversibile nuove logiche di produzione, di distribuzione e consumo. Processi che avvengono e si evolvono a velocità inaspettate e sorprendenti, con tutto il carico dei rischi associati, per affrontare i quali è necessario definire policy e attivare sistemi di sicurezza (cyber-security), a tutela della proprietà intellettuale, dei consumatori, dei cittadini e della loro privacy. Ma cosa si intende per 'cultura digitale diffusa'? Nel 2015 l'Osservatorio delle Competenze Digitali ha individuato un set di conoscenze e competenze, declinabili a vari livelli di approfondimento, articolate nelle seguenti tipologie:

- competenze per la cittadinanza digitale, necessarie a tutta la popolazione per potersi allineare alla digitalizzazione del contesto sociale, comunicativo e dell'informazione, pena esclusioni che possono ripercuotersi sull'esercizio dei diritti fondamentali e nel rapporto con la Pubblica Amministrazione;
- competenze digitali per tutti i lavoratori e lavoratrici, ovvero capacità di saper usare nella quotidianità lavorativa strumenti informatici, a prescindere dalla professione svolta o dalla funzione aziendale di appartenenza: amministrazione, marketing, comunicazione, formazione...;
- competenze di e-skills/e-Leadership, che caratterizzano chi associa alla cultura digitale particolari attitudini e talenti che consentono di immaginare determinati percorsi di cambiamento e di contestualizzarli all'interno della propria organizzazione. *'Un mix in cui skills di natura tecnologica si complementano a soft skills, quali pensiero critico, creatività e intelligenza emotiva, capacità di leadership e di gestione del cambiamento'* (v. Web Job Vacancy, CRISP dell'Università Bicocca di Milano). Sono competenze che progressivamente accrescono di importanza, da 'allenare' con percorsi di aggiornamento e da evidenziare quando ci si accinge a stilare il proprio curriculum vitae.

È necessario garantire la formazione specialistica ICT e l'aggiornamento professionale continuo per gli/le addetti/e del settore, compreso l'ottenimento di certificazioni riconosciute internazionalmente, che possono accompagnare e favorire le trasformazioni aziendali e la nascita di start up digitali. Da tener presente che secondo il Report elaborato nel 2017 da parte dell'Osservatorio delle competenze digitali di AgID viene evidenziato che nel periodo 2013-2016 si sono registrati oltre 175 mila annunci di lavoro di profili in ambito WEB e ICT, per lo più non soddisfatti, con una crescita media annua del 26%.

Per le donne, chiamarsi fuori da questa realtà, rimanere intrappolate in ruoli e professioni stereotipate, permanere su posizioni attendiste o esibire comportamenti refrattari, può costare davvero caro. Ma in che misura la trasformazione digitale può incidere sul ruolo economico e sociale delle donne? Secondo le analisi della Commissione europea, riportate da Michele Lamartina, amministratore delegato di *Ca Technologies*, si valuta che qualora le imprese ICT fossero popolate da 50% donne e 50% uomini, il Pil europeo segnerebbe un aumento di 9 miliardi di euro all'anno.

Per l'Europa dunque sussiste l'imperativo economico di attrarre più giovani e più donne verso il digitale. A questo fine lo stesso Lamartina, tramite la società *NetConsulting Cube*, ha promosso una ricerca dal significativo titolo "*Donne e digital transformation: binomio vincente*" e si è dichiarato convinto sostenitore del programma europeo "*E-skills for jobs*" che ha il compito di accrescere il numero di risorse con competenze in ambito *STEM* (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*) in Europa. In sintonia con le iniziative europee, l'Agenzia per l'Italia Digitale ha dato luogo alla 'Coalizione per le competenze digitali', il Programma nazionale per la cultura, la formazione e le competenze digitali, al Progetto Scuola Digitale e ad altre iniziative di sviluppo delle competenze digitali a favore delle Imprese e della Pubblica amministrazione.

Un'azione titanica e multidimensionale, da portare avanti con determinazione e rapidità, che ci rende consapevoli che possedere skills digitali ed allenare la capacità di assecondare l'evoluzione tecnologica, diventa 'la competenza delle competenze' vincente da conseguire, qualunque sia il livello di specializzazione in cui ci trova e qualunque sia la tipologia di professione a cui si aspira. Se con il digitale molti mestieri non avranno più ragione di esserci, altri ne stanno nascendo, tanto che si presume che il 65% dei bambini e bambine delle scuole elementari di oggi svolgeranno professioni che ancora non esistono. Quello che è accaduto per settori quali la telefonia, i media, l'editoria, il turismo, la musica e la grande distribuzione, e che sta accadendo per la produzione e la manutenzione industriale (*Industria 4.0*), la cura della salute (*E-Health*), nel settore bancario e assicurativo e per i distributori di energia, si sta progressivamente estendendo in altri ambiti e contamina tutte le professioni.

Corre pertanto l'obbligo di porre attenzione continua alle nuove proposte di innovazione, con curiosità, senza pregiudizi e con apertura mentale, cogliendo le opportunità di formazione continua che la stessa Rete offre, per entrare (e restare) da protagonisti nel mercato del lavoro, conquistando spazi di autonomia economica che la rivoluzione digitale mette a portata di mano di chi si impegna e non si ritrae per timore di essere inadeguata.

Non va inoltre sottovalutato il fatto che le modalità lavorative e i processi di produzione innovativi che il digitale consente possono dar luogo a diverse tipologie contrattuali di lavoro e, volendo essere ottimisti, favorire l'abbattimento, del '*maternal wall*', un ostacolo serio per l'accesso e la conservazione del posto di lavoro da parte delle donne. I nuovi modelli produttivi che le tecnologie consentono favoriscono, infatti, almeno per alcune categorie dove la presenza fisica non è determinante, un apporto professionale continuativo e la condivisione dei lavori di cura con il partner attraverso formule quali il lavoro *agile*, lo *smart working*, il *co-working* e il telelavoro: modalità di lavoro svolte 'per obiettivi', dove la flessibilità degli orari, la possibilità di lavorare parzialmente o totalmente da remoto è consentita dai nuovi dispositivi telematici e dalla disponibilità di spazi in cloud, accessibili da team che lavorano a distanza su obiettivi comuni.

Sono molte, quindi, le opportunità positive in gioco, ma non si possono trascurare i lati oscuri della trasformazione in atto, che sono tanto più minacciosi quanto imprevedibili e ancora difficili da decifrare.

Ci si riferisce, ad esempio, alla tutela dei diritti dei/lle lavoratori/trici, ai ritmi imposti dall'uso spinto delle tecnologie e ai controlli pervasivi a cui si è sottoposti, ai pericoli insiti nella Rete per i consumatori, vittime di truffe e raggiri da parte dei criminali del virtuale. Né vanno ignorati i fenomeni, in tragico aumento, di cyberbullismo, sexting e adescamento on line a cui vanno soggetti gli e le adolescenti, i maggiori fruitori della Rete. Ma non sono esenti dal subire reati gravi neppure le persone adulte, potenziali vittime di furti di identità, scippi virtuali, *phishing* e *fake news*, per citare i più noti. Pericoli e crimini che non possono essere evitati neppure da coloro che non utilizzano i social network, in quanto nei sistemi informatici sono presenti milioni di 'tracce virtuali' di ognuno/a di noi, di cui dobbiamo essere consapevoli per poter eventualmente difenderci.

Anche per questi motivi le donne devono acquisire le competenze necessarie a cautelarsi e non rimanere soggetti passivi ed ingenui, con il rischio di diventare vittime di soprusi, bullismo, violenze di vario genere che, a fronte di comportamenti superficiali o errati, possono veder lesa, fino a comprometterla, la propria reputazione e violata la privacy.

Lo testimonia la ricerca condotta da Ipsos Mori per Amnesty International sulla violenza attraverso i social media che ha coinvolto 4.000 donne di età compresa tra i 18 e i 55 anni che vivono in Danimarca, Italia, Nuova Zelanda, Polonia, Regno Unito, Spagna, Svezia e Stati Uniti d'America: circa un quarto delle donne che hanno risposto al questionario dichiara di aver subito molestie e minacce almeno una volta online.

In Italia il 33% delle intervistate ha dichiarato di ricevere minacce online ogni giorno. Chi subisce queste molestie ha avuto ripercussioni sul proprio benessere con difficoltà a prendere sonno, calo dell'autostima ma soprattutto ha cambiato modo di usare i social media. E' notizia di questi giorni che una giovane donna, in Italia, si è suicidata, dopo che un video compromettente era stato pubblicato in rete dal suo ex compagno.

Per contro, la campagna mondiale #MeToo ha innescato quello che è stato definito 'l'effetto Weinstein', cioè accuse di molestie contro celebrità che provocano risposte ufficiali da parte delle aziende o degli enti a cui appartengono e che hanno visto uomini politici, giornalisti e molte personalità dello spettacolo, negli Stati Uniti e Canada e anche in Europa costretti alle dimissioni. L'uso dei social media, in questo caso, ha permesso a molte donne di trovare il coraggio di raccontare episodi di violenza sessuale, fisica e psicologica che avevano subito. Aspetti che evidenziano come le tecnologie sono solo un mezzo straordinario e potentissimo e a seconda di come vengono utilizzate possono costituire un grande vantaggio o trasformarsi in armi spietate. Un dovere quindi, oltre che un diritto, imparare a padroneggiarle ed a comprenderne i meccanismi che le governano. Come sostiene Jon Kabat-Zinn, Professore Emerito di Medicina all'University of Massachusetts Medical School e teorico della *Mindfulness* : «Non puoi fermare le onde, ma puoi imparare a padroneggiare il surf». E il mare delle tecnologie è davvero infinito e può riservare insidie ma anche meraviglie. Sta a noi attraversarlo con curiosità e perizia.

DONNE E LAVORO NELL'EX-PROVINCIA DI GORIZIA. QUALCHE OSSERVAZIONE DALL'ANGOLO VISUALE DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

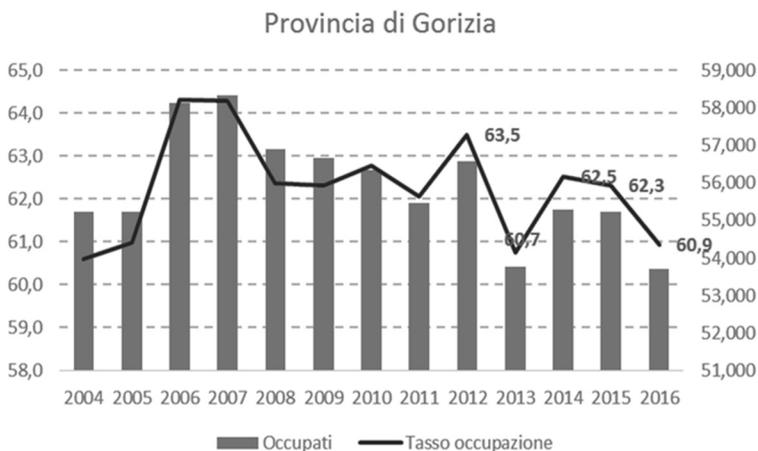
di Sara Vizin*

Secondi i dati forniti da ISTAT, al 31/07/2017 la provincia di Gorizia conta una popolazione di 139.222 persone, di cui 68.162 maschi e 71.060 femmine, con un'età media di 47.5 anni.

Relativamente all'ambito occupazionale, nel 2016 il tasso di occupazione femminile della provincia di Gorizia è pari al 49.8 % (57% nel Friuli Venezia Giulia). Nello specifico, 53.713 sono gli occupati del territorio, di cui 21.177 femmine, con un tasso di occupazione totale del 60.9%: permane, quindi, il gender gap (il tasso di occupazione maschile è pari al 71.5 %), in linea con gli anni precedenti.

L'indagine sulla domanda di lavoro delle imprese presentata da Unioncamere nel mese di novembre 2017 prevede percentuali elevate di inserimento lavorativo per il genere femminile nelle seguenti mansioni:

- tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale;
- personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali;
- personale non qualificato nella attività industriali e assimilati.



* Consigliera di parità di Area Vasta di Gorizia.

Nell'ultimo triennio, l'obiettivo principale della Consigliera provinciale di parità è stato quello di diffondere e sensibilizzare sulla presenza di tale figura, territorialmente ancora poco conosciuta. A tal fine, sono stati realizzati interventi informativi di presentazione del ruolo e delle attività istituzionali, oltre che di approfondimento di tematiche di propria competenza nell'ambito di incontri e iniziative realizzate nell'ambito provinciale.

Per sensibilizzare sul tema della parità, inoltre, sono stati effettuati numerosi interventi formativi con focus specifico su 'Principi di pari opportunità' e 'Diritti e doveri di cittadinanza' all'interno di percorsi finanziati dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito dell'asse inclusione sociale-formazione a favore di soggetti svantaggiati di diverse età e di entrambi i generi.

Sono stati forniti supporto e collaborazione alla diffusione di diverse iniziative locali considerate di utilità sociale, come ad esempio il Punto di Ascolto *Rete di aiuto*, promosso dall'Area Agenzia regionale per il lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia contro le molestie morali e psicofisiche sui luoghi di lavoro.

In seguito alla partecipazione all'incontro formativo promosso dal Comune di Venezia nell'ambito della *Strategia Nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere* è sorto l'interesse nei confronti di questa delicata tematica, per la quale si creano frequenti discriminazioni nei contesti lavorativi.

Sulla base della convinzione in merito all'importanza della prevenzione – soprattutto se rivolta alle fasce più giovani della popolazione – la Consigliera di Gorizia ha supportato con una lettera d'intenti e l'adesione all'accordo di collaborazione il progetto per prevenire e contrastare il bullismo omofobico e le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere in ambito scolastico *A scuola per conoscerci*, promosso dalle associazioni Arcigay e Arcilesbica e cofinanziato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Con l'obiettivo di diffondere una cultura del rispetto e della inviolabile dignità di ogni persona senza alcuna forma di discriminazione, l'iniziativa – rivolta a studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo e di secondo grado della nostra regione – ha permesso di effettuare interventi di sensibilizzazione anche in 5 istituti e 1 ente di formazione professionale della provincia di Gorizia.

L'attività di incontri istituzionali con alcune delle realtà del territorio cruciali per la tematica dell'occupazione (in particolare, Centro per l'Impiego e Organizzazioni Sindacali) ha permesso di creare una rete di collaborazione basata su invii informali delle persone – in maggioranza donne – con particolari difficoltà legate in particolare all'inserimento/reinserimento lavorativo.

Numerose, quindi, sono state le richieste di informazioni pervenute che, nello specifico, si sono focalizzate sui seguenti aspetti:

- mercato di lavoro locale e sue opportunità;
- normativa di settore;
- contesto professionale di riferimento.

Il problema dell'occupazione femminile ha riguarda principalmente la qualità dell'occupazione, soprattutto in relazione all'occupabilità della persona, legata anche all'effetto delle riforme pensionistiche che determinano un aumento del numero di donne che necessitano di lavorare in età avanzata.

Talune richieste di incontri individuali hanno mascherato, talvolta, situazioni più complesse legate a discriminazioni – attuate in particolar modo in caso di maternità delle lavoratrici (sia prima che dopo il parto) –, molestie morali e stress lavoro-correlato.

È stata intrapresa, inoltre, la collaborazione con la rivista *SocialNews* e con la rivista online della *Fondazione Prof. Massimo D'Antona LAVORO@CONFRONTO*, per le quali sono stati redatti alcuni articoli in merito a tematiche legate alle pari opportunità nel contesto lavorativo: tutela per le donne vittime di violenza di genere, stato dell'arte sulla normativa nazionale e mobbing di genere, tutela della maternità e della paternità per lavoratrici e lavoratori autonomi, voucher per i servizi di baby-sitting.

In linea con la strategia Europa 2020, le misure legislative emanate nell'ultimo biennio con l'obiettivo di favorire la genitorialità hanno comunque permesso di aumentare l'occupazione femminile nazionale (48.9% contro una media europea pari al 65.3%) ma risultano ancora molto diffuse le dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici madri, nonostante l'adozione della procedura telematica che garantisce l'autenticità della manifestazione di volontà. L'orario lavorativo rimane un elemento chiave nella difficoltà di conciliare l'esperienza materna con la vita lavorativa e la modalità di part time o strategie di welfare aziendale non vengono spesso prese in considerazione dal datore di lavoro. La domanda di maggior equilibrio tra la cura della vita personale e le responsabilità professionali permane, quindi, ancora inesausta a causa di un sistema di servizi e di politiche non sufficienti a colmare il bisogno realmente esistente.

A sessant'anni dal Trattato di Roma, si auspica che il recepimento (anche culturale) della recente disposizione sullo *smart working* possa aiutare a sanare questa situazione di disequilibrio.

BREVI CONSIDERAZIONI SULLA FIGURA E SULL'ESPERIENZA DI CONSIGLIERA DI PARITÀ

di Maddalena Spagnolo*

La figura della Consigliera di parità è stata introdotta con la legge n. 125 del 1991, che ne prescriveva la presenza a livello nazionale, regionale e provinciale, con l'obiettivo di sostenere la tutela della donna nel mercato del lavoro. Il d.lgs. n. 196/2000 e poi il d.lgs. n. 198 del 2006 hanno in seguito introdotto una nuova disciplina strutturalmente unitaria.

L'art. 1 del d.lgs. n. 196/2000 prevede che le Consigliere di parità, effettive e supplenti, a livello nazionale, regionale e provinciale, svolgano funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

Nell'esercizio di tali funzioni sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

La nomina delle Consigliere di parità regionali e provinciali avviene con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione degli organi individuati dalle regioni e dalle province e devono possedere specifici requisiti di competenza in materia di lavoro femminile, con riferimento alle normative sulla parità e pari opportunità e sul mercato del lavoro.

Le Consigliere di parità promuovono iniziative utili ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratrici e lavoratori.

Per svolgere la loro funzione necessitano di opportune strutture di assistenza tecnica e monitoraggio, che forniscano il supporto tecnico necessario a rilevare situazioni di squilibrio di genere, ad elaborare i dati ed a promuovere progetti di azioni positive (art. 3 d.lgs. n. 196/2000).

Da quanto sopra brevemente riportato, emerge *in primis* la fondamentale esigenza che le Consigliere di parità possiedano specifiche competenze e siano soggetti terzi e indipendenti in generale, onde espletare il proprio ruolo nel migliore dei modi ed in particolare rispetto agli enti tenuti a ospitarle.

* Consigliera di parità di Area Vasta di Udine e Avvocata del Foro di Udine.

In considerazione delle competenze necessarie, oltre che della dimestichezza a qualificare determinate situazioni e ad individuare le procedure più idonee e necessarie al relativo intervento, la figura dell'avvocato risulta rispondere pienamente ai requisiti, anche in considerazione del ruolo che l'avvocatura ha sempre ricoperto e che assume via via sempre maggiore rilievo, valorizzando il relativo compito costituzionale per la tutela dei cittadini, per migliorare la comprensione del diritto e della legge e prevenire e risolvere i conflitti.

L'avvocata libera professionista, se è per definizione libera ed indipendente, non essendo inquadrata a vario titolo nella pubblica amministrazione, può avere qualche difficoltà a trovare un idoneo supporto materiale, oltre che a veder riconosciuta la propria attività.

A ben vedere però queste difficoltà potrebbero e dovrebbero essere facilmente eliminate dal rispetto della normativa in termini di ottenimento del dovuto supporto tecnico e di riconoscimento dell'indennità, che attualmente risulta di fatto solo sulla carta, che consenta di dedicare al meglio tempi ed energie ed ottenere anche la piena dignità che una figura così importante merita.

Per quanto riguarda il supporto tecnico, chi scrive deve riconoscere che vi sono state a livello organizzativo una serie di circostanze che hanno fortemente influito sullo svolgimento delle proprie funzioni, peraltro sempre comunque mantenute; infatti, a fronte di una struttura ormai radicata presente nella Provincia di Udine, con la confluenza delle relative competenze alla Regione, tale supporto avrebbe necessitato di una nuova strutturazione, processo che in seguito al trasferimento dell'Ufficio della Consiglieria Provinciale alle nuove UTI dovrà essere ripreso, risultando quindi nuovamente in via di strutturazione.

La collocazione delle Consigliere di parità presso le Direzioni Territoriali del Lavoro consentirebbe probabilmente di superare molte difficoltà organizzative quali quelle sopra indicate del trasferimento di funzioni tra Enti Locali.

Ad ogni buon conto, gli interventi effettuati su richiesta delle singole lavoratrici e dei singoli lavoratori che denunciano situazioni a rischio discriminazione ha rivelato di frequente l'importanza di affrontare determinate situazioni prima che il conflitto degeneri ed ha consentito il chiarimento e spesso la conciliazione delle parti.

Soprattutto in questa fase, a parere della scrivente, l'intervento della Consiglieria risulta di particolare rilievo e la sua figura e le relative competenze, ove adeguatamente supportate, consentono di riconoscere certamente l'importanza della sua attività in difesa delle pari opportunità in particolare tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Supportare adeguatamente le Consigliere di parità è naturalmente una delle molte azioni necessarie per raggiungere ed assicurare finalmente una piena parità di genere nel mondo del lavoro, senza dimenticare la situazione italiana ove, a fronte di qualche miglioramento con l'aumento delle donne negli organi collegiali delle società a controllo pubblico e negli organi rappresentativi, in seguito a specifiche normative, la situazione risulta ancora molto sfavorevole per le donne.

Il recente rapporto del *World Economic Forum* (WEF) sul divario tra uomo e donna ha esaminato le aree cruciali in cui le disparità di genere emergono prepotentemente: lavoro, istruzione, salute e rappresentanza politica; esso fotografa un Paese che ha decisamente ancora molta strada da fare. La graduatoria verifica la distanza in termini di status e di possibilità tra uomo e donna, ovvero il gap in termini di opportunità che separa i due sessi.

Nella classifica mondiale sulle pari opportunità, l'Italia si piazza infatti all'84esimo posto dei 124 Paesi analizzati: ultima tra i Paesi dell'Europa, con scarsi punteggi in tema di reddito, forza lavoro femminile qualificata e donne in posizione di potere politico.

In questa situazione, riteniamo risulti fondamentale una legislazione che miri ad eliminare questo grande divario, così come sono importanti tutte le azioni dirette a questo scopo, tra le quali certamente vi è stata quella di istituire la figura delle Consigliere di Parità e vi è quella di supportarle adeguatamente in modo che possano svolgere appieno il proprio importante compito.

Politiche del lavoro: studi e ricerche
diretta da P. A. Varesi

Ultimi volumi pubblicati:

PIER GIOVANNI BRESCIANI, PIER ANTONIO VARESI (a cura di), *Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro*. Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2016 (disponibile anche in e-book).

POLEIS RICERCHE, ANALISI, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO, VALUTAZIONE DELLE POLITICHE PUBBLICHE, PROVINCIA DI PERUGIA-AREA LAVORO, FORMAZIONE, SCUOLA E POLITICHE COMUNITARIE E CULTURALI (a cura di), *Formazione professionale e politiche attive del lavoro*. Efficacia, occupabilità e soddisfazione degli utenti. Indagine della Provincia di Perugia sulle attività POR Umbria FSE 2011-2014 (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2015 (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2014 (disponibile anche in e-book).

PIER ANTONIO VARESI, ALBERTO VERGANI (a cura di), *Self-employment e sostegno pubblico all'imprenditorialità*. Il caso della Provincia di Cuneo e dei Programmi di Creazione d'Impresa (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2013* (disponibile anche in e-book).

DEVI SACCHETTO, FRANCESCA ALICE VIANELLO (a cura di), *Navigando a Vista*. Migranti nella crisi economica tra lavoro e disoccupazione (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2013 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *Lungo il tunnel*. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2012 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Uno stallone insidioso*. Stillicidio dei posti di lavoro e stress delle politiche di contrasto. Rapporto 2013.

NADIO DELAI, *Il lavoro come esercizio di relazione*. Costruire un percorso a più vie per l'ingresso nella vita attiva delle giovani generazioni (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2012* (disponibile anche in e-book).

SARA DEPEDRI (a cura di), *L'inclusione efficiente*. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2012 (disponibile anche in e-book).

Il volume, muovendo dall'analisi dei dati emergenti dai rapporti biennali sull'occupazione femminile, presentati nel 2016 dalle imprese con più di cento dipendenti alla Consigliera di parità regionale, si propone di allargare la riflessione allo stato presente dell'occupazione femminile nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, valorizzando una chiave di lettura delle dinamiche del mercato del lavoro orientata secondo una prospettiva di *gender mainstreaming*, espressione con la quale si individua, come è noto, la necessità di un'integrazione sistematica delle priorità e dei bisogni rispettivi di donne ed uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere la parità tenendo attivamente conto, già in fase di pianificazione, dei possibili effetti differenziati sulle une e sugli altri delle scelte regolative concretamente adottate.

Volendo individuare un "filo rosso" utile a collegare i saggi raccolti in questa pubblicazione, si potrebbe osservare che, se da un lato è certamente vero che i "vecchi" ostacoli per le lavoratrici (quali, ad esempio, il c.d. "soffitto di vetro", i differenziali retributivi, le difficoltà a conciliare le giuste aspirazioni professionali con un carico di lavoro di cura ancora fortemente squilibrato a tutto svantaggio delle donne) si manifestano tuttora ampiamente, quali vischiosi retaggi di un passato che continua ad alimentarsi di stereotipi e pregiudizi, è d'altra parte anche indiscutibile che, in vista ormai degli anni Venti del nuovo secolo, non si può non avvertire l'urgenza di un deciso mutamento di rotta, che si spera possa trovare utili strumenti di supporto anche negli imponenti cambiamenti tecnologici già in atto e che si prospettano (sui quali infatti, non a caso, si sofferma più di un contributo), che stanno modificando in modo significativo il volto del lavoro (e del mercato del lavoro): con l'emersione, certo, di possibili nuovi rischi legati alle nuove forme di lavoro (e di impresa) digitale, ma anche di nuove opportunità per lavoratrici che si presentano forti di percorsi formativi sempre più brillanti, come evidenziano i dati sull'istruzione delle donne non solo in Friuli Venezia Giulia, ma in tutto il nostro paese.

In un tale contesto, i saggi qui raccolti si propongono dunque di offrire degli elementi di riflessione non solo ai decisori politici, alle parti sociali ed a tutti i soggetti operanti nel mercato del lavoro, ma anche a tutti gli organismi che, a vario titolo, nelle istituzioni e nei luoghi di lavoro, si occupano di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni di genere.