

**POLITICHE
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

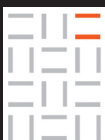
IL LAVORO FEMMINILE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

Rapporto 2019

**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 2019

**A cura della
Consigliera regionale di parità**

FrancoAngeli

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

Prof. Avv. Roberta Nunin
Via San Francesco 37 (III piano)
34100 Trieste
tel. 040 3775150
e-mail: cons.par@regione.fvg.it

Copyright © 2019 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Publicato con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale* (CC-BY-NC-ND 4.0)

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. 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

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

INDICE

Introduzione. Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia: dopo la crisi, quali prospettive? , di <i>Roberta Nunin</i>	pag.	7
1. L'economia e il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Un'analisi di genere , di <i>Laura Chies</i>	»	13
2. Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia , di <i>Chiara Cristini</i>	»	45
3. Precarie: femminile, plurale , di <i>Anna Zilli</i>	»	84
4. Lavoro femminile e diversity management tra mediazione sindacale e nuove opportunità del lavoro agile , di <i>Maria Dolores Ferrara</i>	»	103
5. Le donne nelle libere professioni , di <i>Claudia Carchio</i>	»	129
6. Promuovere il cambiamento attraverso la comunicazione: l'esperienza di Carta di Pordenone , di <i>Chiara Cristini e Paola Dalle Molle</i>	»	159
Relazione Illustrativa dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto, in merito alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella Regione Friuli Venezia Giulia nell'anno 2018 , a cura di <i>Stefano Marconi e Lara Rampin</i>	»	173

INTRODUZIONE

IL LAVORO FEMMINILE IN FRIULI VENEZIA GIULIA: DOPO LA CRISI, QUALI PROSPETTIVE?

di *Roberta Nunin**

Muovendo dall'analisi dei dati emergenti dai rapporti biennali sull'occupazione femminile presentati nel 2018 dalle imprese con più di cento dipendenti alla Consigliera di parità regionale, questo volume, in linea di continuità con il precedente *Rapporto 2017*¹, al quale idealmente si ricollega, intende allargare la riflessione alla situazione attuale dell'occupazione delle donne in Friuli Venezia Giulia, che, dopo un decennio fortemente segnato dalla crisi economica, presenta un quadro con maggiori indicazioni positive rispetto al passato.

La metodologia è sempre quella di una lettura delle dinamiche del lavoro (e del mercato del lavoro) orientata secondo una necessaria prospettiva di «*gender mainstreaming*», diretta dunque a valorizzare l'attenzione per un'integrazione sistematica delle priorità e dei bisogni rispettivi di donne e uomini in tutti i contesti, al fine di promuovere un'effettiva parità di genere già in fase di pianificazione delle politiche sociali e delle scelte regolative conseguenti da adottare.

* 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, Consigliera regionale di parità (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2017*, Milano, FrancoAngeli, 2018. Sul tema vedi in precedenza anche Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Agenzia regionale del lavoro (a cura di), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione di 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.

Anche in questa nuova edizione del Rapporto – e auspicando che questa attività di ricerca e di restituzione ampia dei risultati alla comunità regionale possa diventare una stabile consuetudine per l’ufficio della Consigliera di parità – si cerca di dare una lettura dei problemi del lavoro femminile nella nostra Regione coinvolgendo diverse studiose delle Università del territorio, oltre ad autorevoli esperte ed esperti, che con i loro contributi consentono di ampliare l’orizzonte dell’indagine e di mettere a fuoco alcuni temi di cruciale importanza, indicando allo stesso tempo strumenti e buone prassi utilmente impiegabili per il contrasto alle discriminazioni di genere.

I dati sul mercato del lavoro e sulle prospettive tendenziali – ampiamente analizzati nel saggio di Laura Chies – ci forniscono uno spaccato che presenta sicuramente qualche luce in più rispetto al precedente Rapporto del 2017, ma non nascondono la permanenza di chiari indicatori di un ancora significativo divario occupazionale tra uomini e donne, accompagnato da una evidente disparità nei tassi di inattività e da una sensibile dinamica di segregazione lavorativa (tanto orizzontale quanto verticale), che continua a parlarci di un’occupazione femminile che si concentra in alcuni settori più che in altri, ed in particolari in quelli della cura e dei servizi alle persone, e che vede per le donne carriere dalle prospettive più instabili ed incerte. Si tratta di indicazioni che, riteniamo, non devono lasciare indifferenti e suscitano più di una preoccupazione, alla luce della rivoluzione tecnologica in atto e del conseguente rischio che il lavoro nell’era del digitale possa vedere, ancora una volta, le donne in seconda fila, penalizzate nelle prospettive di accesso alle attività con più elevato valore aggiunto. A questo poi si aggiunge la persistenza del divario salariale (c.d. *gender pay gap*), confermato anche dai dati dettagliati dei report delle imprese con più di cento dipendenti, presentati alla Consigliera di parità e analizzati minutamente nel saggio di Chiara Cristini, che registra tutte le difficoltà anzidette anche per le lavoratrici impiegate in questo *target* particolare di imprese: carriere più lente e difficili, radicata presenza dei differenziali salariali (legati anche alla segregazione occupazionale orizzontale e verticale), incidenza esponenzialmente più elevata del lavoro a tempo parziale, persistenti difficoltà di conciliare percorsi lavorativi ed esigenze familiari. Si tratta di un quadro che, sia pure migliore rispetto alle prospettive occupazionali delle donne in molte altre Regioni italiane, in particolare del Mezzogiorno, certo appare non confortante, in particolare alla luce dei percorsi formativi delle donne, maggiormente scolarizzate, e con carriere universitarie più veloci e con esiti più brillanti rispetto agli uomini. Se, quindi, in ambito formativo è indubbio un primato, non solo quantitativo ma pure qualitativo, delle donne, anche nei livelli più avanzati della formazione, quelli universitari, una volta affacciate nel

mercato del lavoro queste ultime sperimentano fin da subito una persistenza di ostacoli, stereotipi e discriminazioni che ne ostacolano ancora in modo evidente le prospettive professionali.

A questo proposito è importante ricordare anche in questa sede come, nell'esperienza storica del Friuli Venezia Giulia, si sia registrato peraltro, nell'arco di quasi un trentennio, un impegno significativo 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) chiamate a sostenere con la propria azione il contrasto alle discriminazioni di genere; è sufficiente ricordare l'istituzione, nel 1991, della Commissione regionale per le pari opportunità, seguita, nell'anno successivo, da quella del/della Consigliere/a regionale di parità² (v. l. n. 125/1991 e, oggi, d.lgs. n. 198/2006), figura in un secondo momento 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 e l'istituzione delle UTI, 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). Ci sembra in particolare utile qui rammentare che compito della/del Consigliera/e di parità – che nell'esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale e 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. Tale figura – valorizzando le pratiche di dialogo sociale ed in sinergia con gli altri soggetti istituzionali – è chiamata a monitorare pure 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 tra politiche del lavoro e formazione locali e 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

² Pur non essendovi un vincolo normativo, si ritiene utile segnalare che, fino ad oggi, il ruolo istituzionale di Consigliere/a di parità, anche a livello provinciale (oggi di area vasta), 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.

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 e di seguirne nel tempo in modo accurato le dinamiche.

Proprio l'analisi degli ultimi dati forniti dalle imprese regionali interessate dall'obbligo di legge con i report biennali inviati nell'anno 2018 ha fornito alla Consigliera regionale di parità lo spunto per questa pubblicazione che, oltre ai saggi già citati di Laura Chies (*L'economia e il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Un'analisi di genere*) e di Chiara Cristini (*Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*), cui già si è fatto cenno, accoglie anche i contributi di Anna Zilli (*Precarie: femminile, plurale*), Maria Dolores Ferrara (*Lavoro femminile e diversity management tra mediazione sindacale e nuove opportunità del lavoro agile*) e Claudia Carchio (*Le donne nelle libere professioni*). Si tratta di tre saggi che forniscono importanti analisi e spunti di riflessione su tre temi specifici: la precarietà, il ruolo della contrattazione collettiva e del *diversity management* nel contrastare le discriminazioni di genere, le (difficili) carriere femminili nel contesto del lavoro autonomo (e delle libere professioni nello specifico). Questi scritti consentono di allargare la prospettiva ad alcune questioni e filoni di ricerca in tema di disparità di genere e mondo del lavoro particolarmente interessanti e attuali, individuando anche specifici strumenti di intervento e possibili strategie di contrasto alle discriminazioni. Completano infine il volume un approfondimento dedicato al tema della comunicazione come motore della promozione di una maggiore sensibilità ed attenzione alle questioni di genere, nel quale Chiara Cristini e Paola Dalle Molle illustrano l'importante esperienza della Carta di Pordenone, buona prassi a livello nazionale (*Promuovere il cambiamento attraverso la comunicazione: l'esperienza di Carta di Pordenone*) e la *Relazione Illustrativa dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto, in merito alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella Regione Friuli Venezia Giulia*

nell'anno 2018 – tema questo di cruciale rilevanza – per la quale un ringraziamento particolare va al Direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto, Stefano Marconi, che ha curato la relazione assieme a Lara Rampin e che ci ha consentito di pubblicarla quale importante ulteriore contributo in questo volume. Ci piace qui ricordare che, con l'Ispettorato Interregionale in parola, la Consigliera di parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha di recente firmato un Protocollo d'intesa, per rafforzare la già ottima collaborazione in atto sui temi di interesse comune.

I dati resi noti nel 2019 dal *World Economic Forum* sul divario di genere in Italia sono sconfortanti: il settantesimo posto nel *Gender Gap Index* diventa centodiciottesimo laddove su guardi al profilo specifico delle opportunità economiche ed occupazionali. Questi disonorevoli risultati, peraltro, non stupiscono, laddove si consideri la persistente sottovalutazione del ruolo delle donne italiane nel mercato del lavoro, che si concretizza in quei fenomeni di penalizzazione delle carriere, divari salariali ampi e diffusi, segregazione orizzontale (oltre che verticale) che continuano a dilapidare un prezioso capitale umano, senza valorizzare in alcun modo percorsi formativi indubbiamente più brillanti, anche con riguardo a quelli di terzo livello intrapresi da sempre più ragazze.

Se dunque i segnali positivi di superamento della crisi ci parlano di una ripresa dell'occupazione e delle relative possibilità nel mercato del lavoro, la persistenza dei vecchi ostacoli già più volte ricordati, spesso vischiosi retaggi di un passato che ancora si alimenta di stereotipi di genere e pregiudizi verso le capacità e le carriere femminili, ci spinge a tenere alta la guardia, perché le nuove prospettive legate ai cambiamenti produttivi ed organizzativi in atto nel contesto dell'attuale rivoluzione digitale e dell'economia "4.0" non lascino ancora una volta ai margini le donne. In un contesto in così rapido movimento, in cui ai vecchi problemi del passato si sommano le nuove questioni legate al futuro – con la necessità assoluta che l'approccio alle nuove questioni ed opportunità proposte dall'ICT (*Information and Communication Technology*) sia anche un approccio di genere – il legislatore regionale, per quanto di sua competenza, è chiamato ad impegnarsi con costanza e convinzione su questi temi anche in futuro, così come a monitorare gli esiti delle diverse politiche ed azioni positive adottate, implementando ulteriormente l'attenzione ad una lettura in chiave di genere del mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia.

In questa prospettiva, l'interlocuzione con le Consigliere di parità del territorio – nella speranza che presto possa essere colmato anche il vuoto legato alla nomina, non ancora effettuata dalle UTI competenti, delle Consigliere di

area vasta di Udine e Trieste, carenza che certo costituisce, nel momento in cui scriviamo queste note, un importante *vulnus* rispetto a una piena operatività della Rete regionale delle Consigliere – si propone quale valido supporto per la progettazione di buone pratiche che siano sempre più attente a contrastare il divario di genere, purtroppo inaccettabilmente ancora presente. Collaborazione, questa con il territorio, che la Consigliera regionale ha tradotto anche in una fattiva interlocuzione con le parti sociali del Friuli Venezia Giulia, che tra l'altro ha condotto alla sigla, nel 2018, tra le prime Regioni in Italia a dotarsi di questi strumenti, di alcuni importanti accordi territoriali tra CGIL, CISL, UIL e le maggiori organizzazioni datoriali della nostra Regione, firmati anche dalla Consigliera, con l'obiettivo di contrastare la diffusione di fenomeni quali le molestie sessuali e morali nei luoghi di lavoro: un altro importante filo in quella trama di interventi, relazioni, stimoli che la Consigliera di parità è chiamata costantemente a tessere nella sua azione di contrasto a ogni fenomeno e pratica discriminatoria.

1. L'ECONOMIA E IL MERCATO DEL LAVORO IN FRIULI VENEZIA GIULIA. UN'ANALISI DI GENERE

di *Laura Chies**

1.1. Introduzione

Dopo parecchi anni di note negative sul mercato del lavoro, il rapporto di quest'anno si apre con qualche luce in più. Tutte le analisi concordano nell'affermare che gli strascichi della crisi si siano esauriti e che l'occupazione aumenti insieme al consolidamento o alla riduzione, anche se contenuta, della disoccupazione soprattutto per le donne. Il ricorso agli ammortizzatori sociali è sceso ai minimi negli ultimi quattro anni, inoltre, nello stesso periodo tra i lavoratori dipendenti privati non agricoli il saldo tra assunzioni e cessazioni rimane costantemente positivo. Queste note incoraggianti, tuttavia, sembrano affievolirsi all'inizio del 2019, ancora caratterizzato da crescita e occupazione in aumento, ma con le prime battute d'arresto sul piano economico dettate dalle tensioni sui mercati mondiali a causa delle guerre commerciali tra Stati Uniti, Europa e Cina e dalle decisioni del Regno Unito di abbandonare l'Unione Europea. Un quadro economico che comincia quindi a preoccupare una regione come il Friuli Venezia Giulia fortemente aperta agli scambi internazionali. La scommessa è quella di rivoluzionare il sistema della produzione con l'ausilio delle tecniche di digitalizzazione e automazione industriale (Industria 4.0) tese a migliorare la qualità dei prodotti e dei posti di lavoro per riportare il Paese e la regione sulla via di una crescita più sostenuta. Questa potenziale rivoluzione porta con sé effetti di breve periodo poco graditi, quali la graduale scomparsa di figure intermedie che interessano attività di tipo routinario molto diffuse (cassiere, magazziniere, trasportatore, ne sono un esempio). Con l'avanzare di professioni legate alle nuove tecnologie che si svolgono, invece, in luoghi e tempi non prefissati e determinati, il fattore di preoccupazione è il venir meno del carattere tipico

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

della subordinazione nei contratti di lavoro. La polarizzazione sui lavori a basso profilo professionale e sulle qualifiche più elevate pare sia già in atto nei numeri. Ci dobbiamo quindi chiedere se questo cambiamento epocale in quale modo stia caratterizzando il mercato del lavoro femminile nella regione Friuli Venezia Giulia. La formazione professionale e l'istruzione acquisita svolgono un ruolo nel determinare i profili di carriera? La fuoriuscita dalla crisi ha lasciato un mercato del lavoro più debole, caratterizzato a livello nazionale da una quota crescente di occasioni di lavoro a tempo ridotto, con contratti sempre più spezzettati e rapporti di lavoro caratterizzati sempre più frequentemente dal part-time involontario. La regione Friuli Venezia Giulia è un'eccezione o segue l'esperienza nazionale? Dal punto di vista economico ci sono poi due caratteristiche che distinguono la nostra regione: l'elevato grado di innovazione e l'apertura commerciale. In entrambi i casi la regione FVG è annoverata tra i leader del Paese, ma questi primati comportano una maggiore occupabilità per i residenti? Quali ruoli hanno le donne in questo contesto? Nel caso regionale l'innovazione è legata all'elevata presenza di ricercatori sul territorio che comportano una maggiore capacità di brevettazione, ma lo spazio per le donne sembra ancora ristretto.

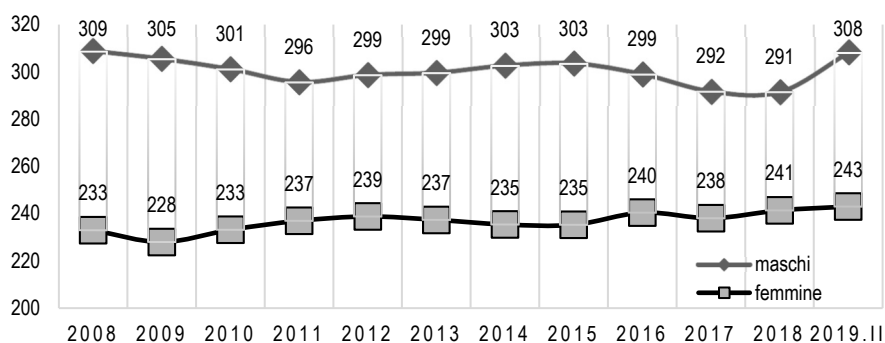
Per rendere conto di tali evoluzioni, il presente contributo affronta nel primo paragrafo i cambiamenti nella partecipazione al lavoro delle donne nel medio periodo in rapporto a quella maschile. Si passa poi a considerare nel secondo paragrafo gli aspetti collegati ai cambiamenti economici e produttivi e nel terzo paragrafo si analizza la conseguente trasformazione delle caratteristiche dell'occupazione. Nel quarto paragrafo si approfondiscono gli avviamenti al lavoro di fonte amministrativa, considerando in particolare la dimensione d'impresa quale discriminante nell'ingresso al lavoro e condizionatamente alle caratteristiche di imprese e lavoratori. Nell'ultimo paragrafo si affrontano i temi della ridotta partecipazione delle donne al lavoro per il mercato rispetto agli uomini, soprattutto a causa dell'elevato tasso di inattività, traendo infine qualche riflessione conclusiva.

1.2. La partecipazione al lavoro in regione ai tempi della ripresa economica

Il mercato del lavoro della regione Friuli Venezia Giulia è caratterizzato da alcuni fattori distintivi che lo vedono al contempo soffrire per l'aumento continuo dell'età media che ha superato i 47 anni (45 a livello nazionale), ma per le donne raggiunge quasi i 49 anni, e la scarsa natalità, che causa una lenta diminuzione della popolazione residente e conseguente contrazione

della dimensione del mercato del lavoro, solo marginalmente alleviata dall'aumento delle immigrazioni. Contemporaneamente, però, la regione risulta tra le più vivaci nell'innovazione e nelle attività manifatturiere, tanto da essere inserita tra le regioni a più elevata apertura commerciale, condizionata tuttavia dal forte sbilanciamento sulla cantieristica navale.

Graf. 1 – Andamento della Forza lavoro 15-64 anni per genere (stock) – Friuli Venezia Giulia 2008-2019.II



Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Stat

La Banca d'Italia rileva che negli ultimi quattro anni l'economia ha registrato una buona crescita, migliorando anche le condizioni nel mercato del lavoro. Il grafico 1 mette in luce come l'offerta di lavoro sia stata piuttosto altalenante come conseguenza della crisi economica del 2008. È stata in particolare la componente maschile a soffrire delle crisi aziendali, mentre al contrario si è osservata una graduale crescita per l'occupazione femminile.

L'aumento registrato per le donne, come già rilevato nel precedente rapporto, è stato davvero notevole dal 2008 (+4,3%) e nonostante la frenata dell'ultimo sessennio in cui l'incremento della forza lavoro è stato di soli 3,6 punti percentuali, valori molto più alti sia dell'area del Nord-Est (+2,6% su tutto il periodo) che del livello nazionale (+2,8%). Questi andamenti hanno permesso alla regione di recuperare posizioni rispetto al Nord-Est soprattutto per le donne. Una nota positiva si coglie dall'analisi del gap di genere nei tassi di attività.

Tab. 1 – Tassi di attività maschi e femmine per area geografica e gender gap. Anni 2012, 2016 e 2018

	2012	2016	2018	Variazioni	Variazioni
				2012-2018	2016-2018
Maschi					
FVG	75,5	77,0	77,4	2,0	0,4
NE	78,7	79,0	79,6	0,9	0,6
Italia	73,7	74,8	75,1	1,4	0,4
Femmine					
FVG	61,2	63,0	64,8	3,6	1,8
NE	62,9	63,9	65,5	2,6	1,6
Italia	53,4	55,2	56,2	2,8	1,0
Totale					
FVG	68,3	70,0	71,1	2,8	1,1
NE	70,8	71,5	72,6	1,8	1,1
Italia	63,5	64,9	65,6	2,1	0,7
Gender Gap					
FVG	14,3	14,0	12,6	-1,7	-1,3
NE	15,8	15,2	14,1	-1,6	-1,0
Italia	20,3	19,6	18,9	-1,3	-0,6

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL di I.Stat

Il gap si è ridotto di 1,7 punti percentuali nel periodo 2012-18, presentando anche in questo caso una situazione simile al NE (-1,6%) e migliore dell'Italia (-1,3%), ma con un'incidenza più limitata rispetto alle altre regioni pari a soli 12,6 punti di distanza rispetto al genere maschile, valore che sale a 19 punti a livello nazionale. Tale risultato è inevitabilmente determinato da eventi demografici, culturali e politico-economici. Come mette in evidenza la tabella 2, le scelte di natalità delle famiglie italiane, determinate anche da politiche per la famiglia e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, uniti alla necessità per le donne di mettere a frutto i risultati di emancipazione degli anni Sessanta e Settanta hanno condizionato fortemente lo sviluppo demografico nel paese e nella regione. Il risultato è una riduzione evidente della popolazione nella classe di età 15-34 anni che supera i 18 punti percentuali per entrambi i generi e tocca in modo particolare le ragazze più giovani (-3,5%) a differenza dei ragazzi (+6,3%). Sul versante culturale cambia invece la percezione della necessità di una scolarizzazione avanzata, soprattutto per le giovani ragazze. Se i tassi di partecipazione alla scolarizzazione secon-

daria sono in media negli anni 2000 intorno al 95%, anche se in alcuni periodi si osservano contrazioni momentanee come negli ultimi due anni rilevati per i maschi, quelli d'istruzione terziaria raddoppiano nel periodo considerato in Tabella 2, portando la regione ai vertici nazionali.

Tab. 2 – Popolazione 15-34 anni per genere, classi d'età e tasso di scolarizzazione

	Maschi			Femmine		
	2004	2019	Variazioni (%)	2004	2019	Variazioni (%)
15-24	52260	55532	6,3	52260	50454	-3,5
15-29	93815	85154	-9,2	86561	78046	-9,8
15-34 anni	142633	116083	-18,6	133185	107976	-18,9
Tassi d'istruzione						
Partecipazione secondaria(*)	96,9	92,4	-4,6	97,9	95	-3,0
Terziaria	15,5	29,7	91,6	18,5	39,2	111,9

(*) I dati più recenti si riferiscono al 2016

Fonte: nostre elaborazioni su dati Geodemo di ISTAT

Tale andamento si somma all'aumento dell'incidenza della classe d'età 55-64, che vede aumentare nello stesso periodo la popolazione maschile del 2,5% e quella femminile del 6,5%. L'aumento demografico delle età più avanzate si associa alle necessità per il bilancio pubblico di allungare i tempi del pensionamento, cosicché si osserva (Tab. 3) un aumento importante dei tassi di attività di 17,6 punti percentuali per i maschi e di 19,8 punti per le donne tra il 2012 e il 2018.

Contemporaneamente è inevitabile una riduzione dei tassi di attività soprattutto per i giovani maschi (-5,5%), i quali scontano il cambiamento strutturale intervenuto anche per le necessità della produzione, che richiede livelli più elevati di istruzione e competenze. Non si osserva infatti una riduzione simile per le giovani donne, anzi i valori per le più giovani sono molto incoraggianti (+3,6% per le ragazze tra 15 e 24 anni e +1,9% per quelle con un'età tra i 15 e i 29 anni). Il risultato finale è il sorpasso osservato per la prima volta in regioni della partecipazione al lavoro di queste ultime sui giovani maschi, ma un aumento parallelo del *gender gap* di partecipazione delle classi centrali d'età. In generale, comunque, il bilancio è positivo, con una riduzione dei divari di genere di 1,7 punti percentuali che toccano le punte più alte per le classi d'età estreme, fattore che induce a pensare un continuo e graduale riequilibrio delle forze di genere nel mercato del lavoro regionale.

Tab. 3 – Tassi di attività maschi e femmine per classi d'età e gender gap 2012, 2016, 2018 e variazioni

	2012	2016	2018	Variazione	
				2012-18	2016-18
Maschi					
15-24 anni	30,1	28,8	24,6	-5,5	-4,2
15-29 anni	48,3	47,3	44,3	-4,1	-3,0
25-34 anni	88,8	87,7	87,7	-1,1	0,0
35-44 anni	95,7	93,6	96,3	0,6	2,7
45-54 anni	92,5	93,5	93,5	0,9	0,0
55-64 anni	48,9	61,8	66,5	17,6	4,7
15-64 anni	75,5	77,0	77,4	2,0	0,4
Femmine					
15-24 anni	23,3	27,3	27,0	3,6	-0,3
15-29 anni	42,0	40,9	43,8	1,9	3,0
25-34 anni	74,9	70,3	74,6	-0,3	4,4
35-44 anni	82,0	76,8	78,3	-3,6	1,5
45-54 anni	75,3	77,2	77,1	1,8	-0,1
55-64 anni	33,5	48,0	53,3	19,8	5,3
15-64 anni	61,2	63,0	64,8	3,6	1,8
Gender gap					
15-24 anni	6,7	1,5	-2,3	-9,1	-3,9
15-29 anni	6,4	6,4	0,4	-5,9	-6,0
25-34 anni	13,9	17,4	13,1	-0,8	-4,3
35-44 anni	13,7	16,8	18,0	4,3	1,2
45-54 anni	17,2	16,3	16,4	-0,9	0,1
55-64 anni	15,4	13,8	13,3	-2,1	-0,6
15-64 anni	14,3	14,0	12,6	-1,7	-1,3

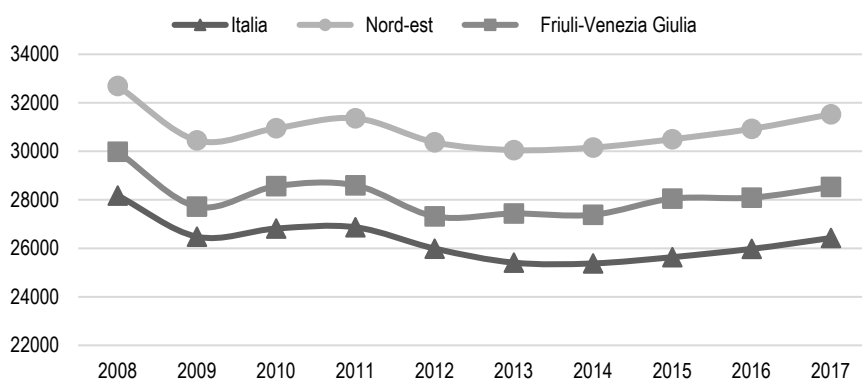
Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Stat, RCFL

1.3. Crescita economica e prospettive occupazionali

1.3.1. Le attività produttive e la struttura occupazionale nei settori

Come appare evidente dal Grafico 2, il trend del prodotto pro capite in regione segue l'andamento dell'area di riferimento, il Nord Est, anche se la ripresa dal 2012 sembra essere stata più moderata. I miglioramenti sono stati determinati dalla crescita della domanda estera per i prodotti della regione, ma anche sostenuti dalla domanda interna per effetto dell'aumento dell'occupazione e dei redditi.

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



Fonte: Nostre elaborazioni su dati I.Stat

Le previsioni di Prometeia per il 2018 riprese dal rapporto sulle tendenze macroeconomiche della Direzione Generale della regione FVG e dalla Banca d'Italia nelle Note sull'economia regionale del giugno scorso sottolineano come gli ultimi due anni siano stati anni di crescita soprattutto per il comparto industriale e dei servizi, con una lenta ripresa delle costruzioni che non risultano ancora utili a recuperare la profonda crisi economica internazionale che ha mutato la struttura produttiva regionale a partire dal 2008 (Tab. 4).

Se infatti non si è ancora raggiunta la crescita importante del 2007, tuttavia sono già evidenti i recuperi del settore terziario nei suoi comparti più dinamici, vale a dire quelli finanziario-assicurativi e dei servizi alle imprese, ma anche degli altri servizi dedicati al sostegno delle attività familiari e del comparto della salute, rafforzatisi ulteriormente tra il 2016 e il 2018. Nelle stime di Prometeia, tuttavia, il PIL ha iniziato a rallentare già nella seconda metà dell'anno sia nella componente di domanda interna che in quella estera,

determinando nel complesso un incremento su base tendenziale di poco inferiore all'1% e in linea con il dato nazionale.

Gli effetti sull'occupazione sono stati un po' più limitati, ma particolarmente negativi per il comparto delle costruzioni che ha registrato una perdita di oltre un quinto della manodopera, ma anche l'industria manifatturiera e l'agricoltura hanno visto ridursi l'occupazione di oltre il 12%.

Tab. 4 – Valore aggiunto per branca di attività (milioni di euro) in FVG in FVG 2017 e variazione rispetto al 2008

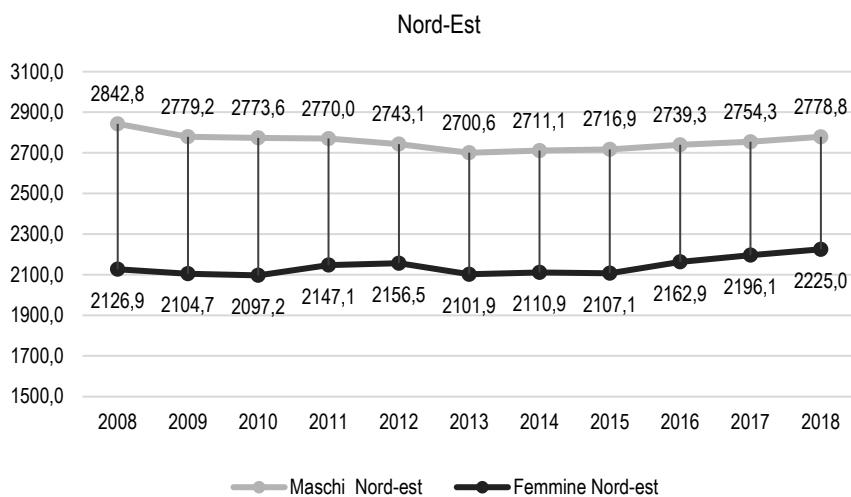
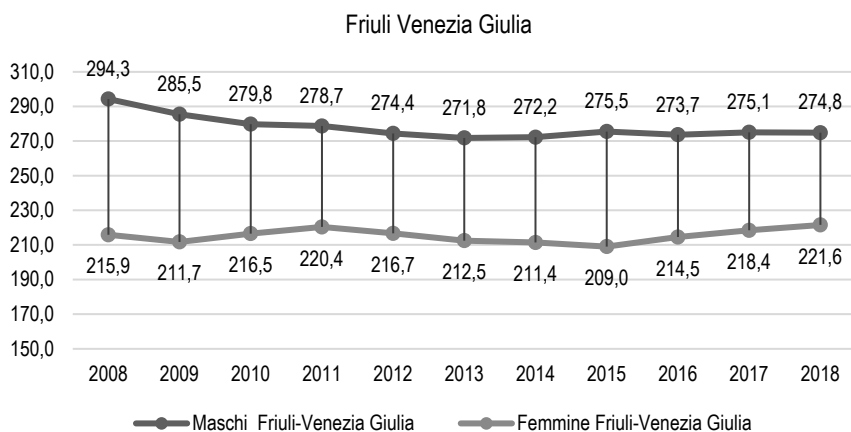
Branca di attività (NACE Rev2)	Valore Aggiunto			Occupazione		
	Milioni di Euro		Variazione (%)	Migliaia		Variazione (%)
	2008	2017	2008-17	2008	2017	2008-17
Agricoltura, silvicoltura e pesca	480,3	555,6	15,7	15,8	13,8	-12,7
Industria	7889,6	7089,3	-10,1	128	112,4	-12,2
Costruzioni	1653,2	1210,3	-26,8	33,3	26,1	-21,6
Servizi	23075,3	22550,2	-2,3	385,2	385,2	0,0
Commercio, turismo, trasporto e ICT	7038,2	6416,6	-8,8	141,3	128,6	-9,0
Attività finanziarie, assicurative, immobiliari, professionali, scientifiche e tecniche	8438,8	8605,9	2,0	82,8	87,9	6,2
Amministrazione pubblica, attività artistiche, di intrattenimento e altri servizi	7598	7511,7	-1,1	161,1	168,7	4,7
Totale attività economiche	33091,3	31402,2	-5,1	562,3	537,5	-4,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati Contabilità Territoriale I.Stat

Al contrario il settore dei servizi ha mantenuto la sua dimensione occupazionale con un riassetto interno a svantaggio del commercio e a favore delle attività di servizio a più elevato contenuto di valore aggiunto. Il miglioramento non sembra aver riguardato la componente maschile dell'occupazione, né in regione e nemmeno nel Nord Est (Graf. 3). Dal 2014 si osserva infatti un lieve recupero dell'occupazione maschile che aveva raggiunto il

minimo nel 2013 (271,8 migliaia) e nel 2018 si assesta sulle 275mila unità (+ 1,1%).

Graf. 3 – Occupazione in Italia, FVG e NE (in migliaia) – 2008-2018



Fonte: nostre elaborazioni su dati OT8 Occupazione regio (15-64 anni).

Un altro indicatore che ci rivela lo stato di salute dell'economia è il numero di imprese rilevate dal registro delle imprese regionale. Dal 2008 la contrazione non si arresta in generale e ha visto scomparire oltre 9mila imprese; di queste oltre un terzo sono imprese femminili. Si tratta di imprese

che presentano per lo più una forma giuridica di imprese individuali o collettive di persone, maggiormente esposte alle variabili condizioni economiche e che presentano spesso problemi di tipo finanziario, da cui la debolezza strutturale di tali imprese.

Tab. 5 – 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
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
2017	103.107	-1,2	23.030	-0,3
2018	102.635	-0,5	23.043	0,1
Variazione 2008-18	-9.247	-8,3	-3.135	-12,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Unioncamere, vari anni

L'andamento positivo per il 2018 potrebbe rappresentare un momento di svolta, anche se la ripresa sembra piuttosto debole e le previsioni disponibili lasciano supporre che il 2019 finirà per non portare miglioramenti sul versante dell'imprenditoria regionale.

L'andamento della produzione, del reddito e del numero di imprese lasciano presagire che gli effetti sull'occupazione possano non essere positivi, tuttavia i cambiamenti strutturali portano con sé non solo riorganizzazioni produttive e d'impresa, ma anche riconversioni dei settori produttivi che fanno ampliare le prospettive occupazionali. Un aspetto rilevante per l'analisi di genere del mercato del lavoro è rappresentato dalla segregazione occupazionale. Se i posti di lavoro aumentano nei settori a più elevata densità femminile è evidente che sarà quest'ultima ad aumentare sul totale. La tabella 6 riporta il dato per l'occupazione di donne e uomini di un'età superiore ai 15 anni. Riportato a 100 il valore della stessa occupazione nel 2008 il dato risulta essere di 5 punti più basso per gli uomini e di 4 punti più elevato per le donne, quindi il recupero è stato pressoché totale rispetto al periodo pre-

crisi essendo l'indicatore generale pari a 99. Sono però alcuni settori prettamente maschili a soffrire, come quello manifatturiero (-8 punti) o quello delle costruzioni (-30 punti) che evidenziano risultati ancora più pesanti per le donne (-23 punti e -43 punti rispettivamente). I servizi nel caso delle donne segnano al contrario +10 punti di aumento rispetto all'occupazione nel 2008, evidenziando un rilevante cambiamento strutturale nell'occupazione e nei settori economici. Nel periodo della ripresa economica l'agricoltura ha svolto un ruolo di cerniera importante, facendo crescere l'occupazione di 65 punti per gli uomini (con oltre 5mila unità in più) e di 16 per le donne. In questo caso però i numeri sono piuttosto ridotti.

Tab. 6 – L'occupazione nei settori di attività economica per genere e variazioni 2008-2018

MASCHI	2008	2018	Indice2018 (2008=100)	% sul Totale
TOTALE ATTIVITÀ	300283	284651	95	55,7
agricoltura, silvicoltura e pesca	8047	13243	165	72,8
INDUSTRIA	132769	114179	86	78,4
manifattura	97735	89642	92	75,2
costruzioni	35034	24537	70	93,2
SERVIZI	159467	157229	99	45,3
commercio, alberghi e ristoranti	44564	45491	102	48,4
altre attività dei servizi	114903	111738	97	44,2
FEMMINE				
TOTALE ATTIVITÀ	218193	226117	104	44,3
agricoltura, silvicoltura e pesca	4258	4947	116	27,2
INDUSTRIA	41496	31407	76	21,6
manifattura	38377	29627	77	24,8
costruzioni	3119	1780	57	6,8
SERVIZI	172438	189762	110	54,7
commercio, alberghi e ristoranti	46664	48434	104	51,6
altre attività dei servizi	125774	141329	112	55,8
TOTALE	518476	510768	99	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

Considerando come nel precedente rapporto l'aspetto rilevante della segregazione femminile e maschile nei settori, l'evoluzione occupazionale assume un valore esplicativo importante anche nella comprensione dell'evo-

luzione tecnologica del tessuto produttivo italiano. L'ISFOL propone una definizione dei settori prettamente femminili (Centra e Cutillo, 2009) che proponiamo come evidenza regionale. 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 con poche centinaia di occupati), 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. Anche in questo comparto, come negli altri indicati dall'ISFOL la disparità occupazionale favorisce le donne, che possiedono peraltro un titolo di studio mediamente più elevato dei maschi. La tabella 5 riporta il dettaglio dell'occupazione nei settori con maggiori disparità di genere. La disparità uomo-donna è misurata, come di consueto, utilizzando la definizione proposta da Busiol (2015). I settori tipicamente femminili sono quelli nei quali il tasso di disparità uomo-donna supera almeno del 25 per cento la disparità media annua totale. Quest'ultimo valore era nel 2017 pari a 9,1% per il Friuli Venezia Giulia, quindi la soglia della disparità rimane quella rilevata nel 2015 e pari all'11,4%. Come si evince dalla tabella 5 i settori che presentano tassi di disparità uomo-donna nell'occupazione sono numerosi. Vi è una disparità a favore dell'occupazione maschile nel settore manifatturiero, delle costruzioni, dei trasporti e in quello delle estrazioni di minerali, con le eccezioni dell'industria tessile e dell'abbigliamento come già sottolineato, in altri comparti come l'alimentare la farmaceutica o la chimica le donne sono la maggioranza, ma non si osserva un elevato livello di disparità. Al contrario, nel settore dei servizi si trovano i più elevati tassi di occupazione femminile con disparità sostanziali nel settore del commercio al dettaglio e in quello delle attività immobiliari e di noleggio, oltre a quelle più tradizionali già rilevate in precedenza.

Tab. 7 – Occupati alle dipendenze nelle imprese della regione, settore, genere e tasso di disparità. Anno 2017

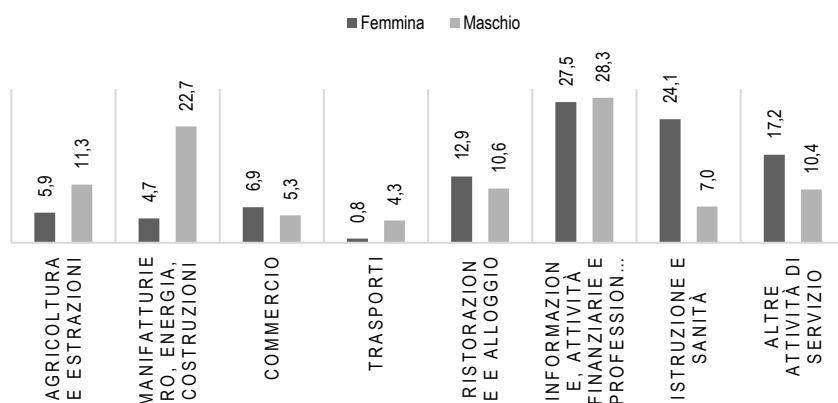
	maschi	femmine	totale	% F	%M	Diff.	Tasso di Disparità
TOTALE	155615,4	107575,8	263316,1	40,9	59,1	18,2	9,1
B: estrazione di minerali da cave e miniere	186,28	15,35	201,63	7,6	92,4	84,8	42,4
C: attività manifatturiere	71871,46	24430,64	96302,1	25,4	74,6	49,3	24,6
10: industrie alimentari	3009,51	2828,49	5838	48,4	51,6	3,1	1,6
13: industrie tessili	248,96	304,4	553,36	55,0	45,0	-10,0	-5,0
14: confezione di articoli di abbigliamento, confezione di articoli in pelle e pelliccia	38,85	298,96	337,81	88,5	11,5	-77,0	-38,5
F: costruzioni	12792,69	1873,8	14666,49	12,8	87,2	74,4	37,2
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	16361,22	15847,14	32208,36	49,2	50,8	1,6	0,8
47: commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	6112,43	11456,3	17568,7	65,2	34,8	-30,4	-15,2
H: trasporto e magazzinaggio	11858,06	2320,17	14303,12	16,2	82,9	66,7	33,3
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	8348,37	12114,98	20463,35	59,2	40,8	-18,4	-9,2
L: attività immobiliari	354,61	889,3	1243,91	71,5	28,5	-43,0	-21,5
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	2765,34	5798,26	8563,6	67,7	32,3	-35,4	-17,7
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	11684,97	13800,52	25485,49	54,2	45,8	-8,3	-4,2
P: istruzione	475,38	1061,86	1537,24	69,1	30,9	-38,2	-19,1
Q: sanità e assistenza sociale	2515,56	12691,62	15207,18	83,5	16,5	-66,9	-33,5
R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	987,94	813,69	1801,63	45,2	54,8	9,7	4,8
S: altre attività di servizi	1090,57	3260,74	4351,31	74,9	25,1	-49,9	-24,9

Fonte: nostre elaborazioni su dati Imprese di I.Stat

La struttura occupazionale suggerisce quindi che anche i nuovi contratti andranno ad ingrossare le fila degli occupati secondo il diverso sviluppo economico originato dalla crisi, ma che era già in atto dalla fine degli anni Novanta del secolo scorso. I flussi delle assunzioni, come rilevati dalle comunicazioni obbligatorie delle imprese ai centri per l'impiego nel quinquennio

2014-2018, indicano un continuo aumento dei servizi, soprattutto alle imprese pari a oltre un quarto degli avviamenti totali sia per i maschi che per le femmine (Graf. 4). Istruzione e sanità continuano a rappresentare comunque i settori di importante impiego femminile (24,1% del totale), insieme agli altri servizi soprattutto alla persona (17,2%) e al settore turistico (12,9%). La ripresa del settore manifatturiero e delle costruzioni ha favorito soprattutto l'ingresso di uomini nei nuovi posti di lavoro (22,7%), mentre l'agricoltura continua ad assorbire un numero consistente di lavoratori maschi (11,3%).

Graf. 4 – Flussi delle assunzioni nel mercato del lavoro regionale: settore economico e genere 2014-2018 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ergon@t

1.3.2. Le caratteristiche dell'occupazione

I cambiamenti economici stanno influenzando sull'occupazione e sulla sua struttura? Abbiamo visto che è il settore terziario che assorbe sempre più lavoratori, anche se l'industria, pur ridimensionata, ha ricominciato a crescere. La struttura per età della partecipazione al lavoro ci ha descritto quelli che sono stati i cambiamenti strutturali di rilievo e che ritroviamo nell'occupazione. Sono infatti i lavoratori più anziani tra i 55 e i 64 anni a presentare più elevati tassi di crescita, evidentemente perché costretti dalle riforme pensionistiche degli ultimi trent'anni a rimanere al lavoro. Sono le donne ad aumentare proporzionalmente di più sul totale dell'ultima classe d'età tra il 2012 e 2018 (+18,4%) rispetto ai coetanei (+16,3%). Tra i più giovani è invece evidente il recupero delle donne più giovani (+2,6%) sui ragazzi tra i 15 e i 24 anni (-1%), raggiungendo la parità nel 2018 nel tasso di occu-

pazione. L'aumento del tasso di occupazione generale per i maschi si arresta all'1,9% contro un buon 3,3% per le donne. Questo comporta un graduale riequilibrio nel gender gap, riducendosi di quasi 5 punti percentuali per la classe d'età centrale 35-44 anni che registra anche il più elevato tasso di occupazione sia per i maschi (92,9%) che per le femmine (74,2%). Il raggiungimento della parità nelle occasioni di occupazione è quindi a portata delle più giovani e questo è favorito sia dal maggior grado di istruzione femminile che dalla creazione di posti di lavoro che necessitano sempre meno della forza umana grazie all'avanzare dell'automazione e delle innovazioni tecnologiche applicate soprattutto alle mansioni più pesanti.

Tab. 8 – Tassi di occupazione per classi d'età in FVG – 2012, 2016, 2018 e variazioni

Maschi	2012	2016	2018	Var. 12-18	Var. 16-18
15-24 anni	20,6	21,4	19,6	-1,0	-1,8
15-29 anni	39,9	39,3	37,7	-2,2	-1,6
25-34 anni	84	79,5	80,2	-3,8	0,7
35-44 anni	92	90,1	92,9	0,9	2,8
45-54 anni	88,4	89,6	89,3	0,9	-0,3
55-64 anni	47,2	59,5	63,5	16,3	4,0
15-64 anni	71,1	72,3	73,0	1,9	0,7
Femmine					
15-24 anni	17	18,7	19,6	2,6	0,9
15-29 anni	34	31	35,5	1,5	4,5
25-34 anni	64,2	60,7	65,4	1,2	4,7
35-44 anni	76	69,2	74,2	-1,8	5,0
45-54 anni	72	72,8	71,2	-0,8	-1,6
55-64 anni	33,1	45,7	51,5	18,4	5,8
15-64 anni	56,2	57	59,5	3,3	2,5
Differenziale di Genere					
15-24 anni	3,7	2,7	0,0	-3,7	-2,7
15-29 anni	6	8,3	2,3	-3,7	-6,0
25-34 anni	19,8	18,8	14,9	-4,9	-3,9
35-44 anni	16	20,8	18,7	2,7	-2,1
45-54 anni	16,4	16,8	18,1	1,7	1,3
55-64 anni	14,1	13,8	12,1	-2,0	-1,7
15-64 anni	14,9	15,3	13,5	-1,4	-1,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

Un differenziale nell'occupazione che riduce costantemente tra i generi dovrebbe essere anche accompagnato da una contrazione nei differenziali retributivi. L'ISTAT ci fornisce i dati a livello regionale per quanto riguarda le retribuzioni orarie lorde dei dipendenti. Come è evidente dalla tabella 9 il differenziale aumenta all'aumentare della retribuzione oraria.

Tab. 9 – *Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro – 2016*

	Maschi	Femmine	Totale	Differenziale (M-F)	
				in Euro	% su totale
Primo decile	8,65	8,14	8,4	0,51	6,1
Mediana	12,23	10,86	11,57	1,37	11,8
Media	14,77	12,64	13,87	2,13	15,4
Nono decile	21,75	17,14	19,88	4,61	23,2

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

Nei livelli retributivi più bassi (primo decile) il differenziale è di soli 51 centesimi (6,1%), ma cresce fino a quasi 5 Euro l'ora per le retribuzioni più elevate (-23,2% per le donne). Questo effetto è legato sia ai tempi di lavoro caratterizzati per le donne da un maggiore tasso di contratti di lavoro a tempo parziale, come evidenziato nel grafico 5, che di minori progressioni di carriera e minore presenza ai vertici delle imprese. In media per ogni ora lavorata una donna guadagna il 15,4% in meno.

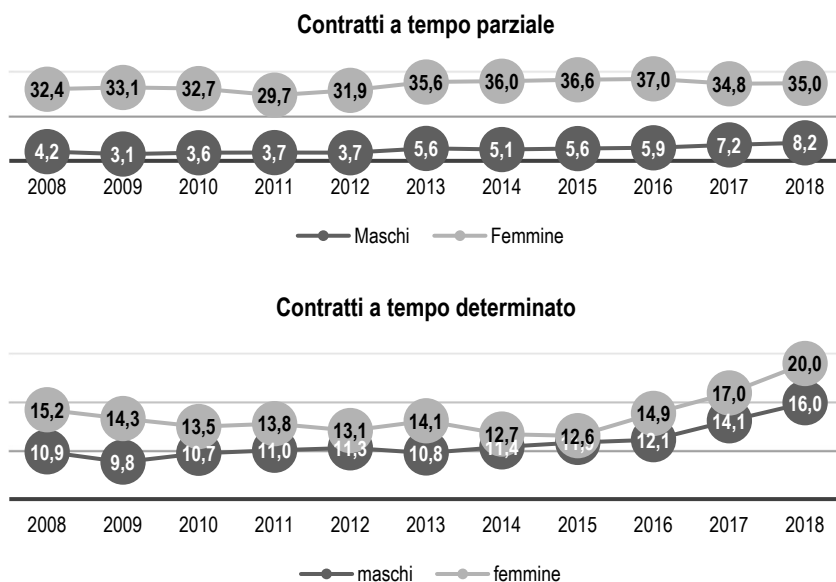
Nonostante i passi avanti il divario persiste e viene sottolineato anche dalla Commissione UE non solo per l'Italia, che risulta tra gli ultimi paesi nel ranking mondiale del gender gap per grado di partecipazione e opportunità economiche (118 su 149 nel 2018), ma anche per altri paesi membri dell'Unione. In particolare si sottolinea nel Piano d'azione 2018-19 che sono tre gli aspetti fondamentali su cui si basa alla discriminazione retributiva fra uomini e donne nel mercato del lavoro: 1) la persistenza di una diffusa "segregazione" sul mercato del lavoro, cioè la presenza di veri e propri "silos" professionali che separano uomini e donne, riservando a queste ultime lavori, prospettive di carriera e, quindi, salari inferiori; 2) l'esistenza di "stereotipi" fortemente radicati sul ruolo delle donne nella società, tali per cui le cure familiari restano soprattutto di pertinenza del gentil sesso, il che, senza adeguate politiche di conciliazione fra vita professionale e vita lavorativa, si traduce in minori opportunità lavorative e di guadagno; infine 3) la scarsa trasparenza delle retribuzioni, che finisce per contribuire alla discriminazione

retributiva a danno delle donne. Per contrastare questi macro-fenomeni, il piano della Commissione prevede otto “assi d’azione”:

1. migliorare l’applicazione del principio di parità retributiva;
2. lottare contro la segregazione occupazionale e settoriale;
3. “rompere il soffitto di cristallo”: iniziative per combattere la segregazione verticale;
4. ridurre l’effetto penalizzante delle cure familiari;
5. valorizzare maggiormente le capacità, gli sforzi e le responsabilità delle donne;
6. dissolvere la nebbia: svelare disuguaglianze e stereotipi;
7. informare sul divario retributivo di genere;
8. rafforzare i partenariati per lottare contro il divario retributivo di genere.

I dati che seguono danno evidenza di una situazione che non sta migliorando, sia per la qualità dei contratti, molto frammentati, che per orari e tempi di lavoro. Come già sottolineato, il part-time progredisce con l’aumentare della partecipazione femminile tra il 2008 e il 2018 (da 32,8% al 35%), fattore che lascia indurre una difficoltà sempre presente di conciliare tempi di vita e di lavoro, ma anche la possibilità che il part-time sia in realtà involontario soprattutto per i più giovani (Gasbarrone, 2018).

Graf. 5 – Quota di contratti a tempo parziale e determinato per genere. Anni 2008-2018



Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

Il tempo determinato presenta un andamento più simile per lavoratori e lavoratrici, anche se sono le donne ancora una volta a sottoscrivere contratti a termine in quota maggiore (20% contro il 16% dei maschi, Tab. 10). Questi aspetti contrattuali vengono analizzati in modo particolare nei rapporti di ISTAT e CNEL sul mercato del lavoro del 2018. In essi si rileva un preoccupante peggioramento della qualità dell'occupazione in base alle ore lavorate, con un aumento della quota di part-time involontario e la persistenza dell'incapacità del sistema produttivo di assorbire una quota molto elevata di forza lavoro disponibile, con una grave penalizzazione per la componente femminile. In effetti anche la regione Friuli Venezia Giulia non si discosta dagli andamenti nazionali e della macro-area di riferimento del Nord-Est, segnando un incremento più accentuato nel 2018, soprattutto per i contratti a tempo determinato.

Tab. 10 – Contratti a tempo determinato e a tempo parziale. Confronto tra aree 2012,2016 e 2018

	Contratti a tempo determinato					Contratti a tempo parziale				
	2012	2016	2018	var16-18	var12-18	2012	2016	2018	var16-18	var12-18
Maschi										
FVG	11,3	12,1	16,0	3,9	4,7	6,7	8,6	8,2	1,9	1,5
NE	12,6	13,5	16,9	3,4	4,3	5,1	5,8	7,1	0,7	2,0
Italia	12,9	13,5	16,5	3,0	3,6	3,7	5,9	8,5	2,2	4,8
Femmine										
FVG	13,1	14,9	20,0	5,1	6,9	31,7	34	35,0	2,3	3,3
NE	14,3	16	18,6	2,6	4,3	33	35,9	34,2	2,9	1,2
Italia	14,8	14,6	17,6	3,0	2,8	31,9	37	32,4	5,2	0,5
Differenziale di genere										
FVG	-1,8	-2,7	-4,1	1,6	-2,3	-25	-25,4	-26,9	-0,4	-1,9
NE	-1,7	-2,5	-1,8	2,5	-0,1	-27,9	-30,1	-27,1	-2,2	0,8
Italia	-1,9	-1,1	-1,1	2,9	0,8	-28,2	-31,1	-23,9	-3	4,3

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

La qualifica professionale incide sulla capacità della donna di vedere riequilibrato il suo ruolo nel mercato del lavoro. In realtà gli effetti dell'intervento della legge Golfo-Mosca del 2011 sull'aumento della presenza delle donne nelle posizioni di vertice almeno nelle imprese quotate in borsa e per quelle pubbliche sembra continuare ad avere effetto se si osservano varia-

zioni in diminuzione per i maschi e in aumento per le femmine. Questo tuttavia non scalfisce molto la struttura piramidale governata dal genere maschile. Sono infatti ancora il 9,7% le donne dirigenti in regione e il 24% i quadri, al contrario sono elevate le quote delle impiegate, apprendiste e operaie, le quali aumentano di ben 11 punti percentuali nell'ultimo biennio.

Tab. 11 – Lavoratori dipendenti per qualifica professionale in FVG 2015 e 2017

	2015			2017			Variaz. 16-18	
	Maschi	Femmine	%F	Maschi	Femmine	%F	Maschi	Femmine
dirigente	1.812	191	9,5	1.793	193	9,7	-1,0	1,3
quadro	5.641	1.728	23,5	5.594	1.770	24,0	-0,8	2,4
impiegato	38.123	47.351	55,4	40.119	48.537	54,7	5,2	2,5
operaio	94.103	47.891	33,7	101.871	53.157	34,3	8,3	11,0
apprendista	4.480	3.617	44,7	4.656	3.784	44,8	3,9	4,6
Altro dipendente		1.485	100,0	1.581	134	7,8	100,0	-91,0
Totale	145.645	100.891	40,9	155.615	107.576	40,9	6,8	6,6

Fonte: nostre elaborazioni su dati Imprese in I.Stat

I registri dell'INPS mettono a disposizione anche i dati sulle retribuzioni per qualifica dei dipendenti del settore privato. Nel 2017 in Friuli Venezia Giulia un apprendista poteva contare su una retribuzione giornaliera di 55 Euro, ma il genere conta, infatti la distanza è di 8 Euro tra maschi e femmine a vantaggio dei primi (+13,9%) e raggiunge il suo massimo per la qualifica di impiegato per la quale una donna riceve il 41,8% in meno di un uomo al giorno. In valore assoluto, invece, la distanza è la più elevata tra i dirigenti, infatti una donna riceve in media 116 Euro in meno di un uomo al giorno.

Tab. 12 – Retribuzione giornaliera per genere e qualifica professionale nel 2017

	Maschi	Femmine	Totale	Diff (M-F)	
				in Euro	% su totale
Apprendisti	59	51	55	8	13,9
Operai	83	55	74	28	38,5
Impiegati	117	77	94	39	41,8
Quadri	213	173	202	39	19,4
Dirigenti	470	354	455	116	25,6
TOTALE	101	70	88	32	36,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Inps

Come osservato in precedenza, a formare il capitale umano femminile contribuiscono una minore esperienza nel mercato del lavoro, ma un maggiore livello di istruzione. Quest'ultimo fattore sembra contare per le donne se il tasso di occupazione in base al titolo di studio continua ad aumentare negli anni per le donne (dal 74,9% al 78,5% tra il 2012 e il 2018), mentre non ha portato particolare beneficio agli uomini (dall'84,9% al 85,1%). Per i maschi sembra contare di più non avere alcun titolo (un incremento di 8,4 punti percentuali nello stesso periodo), o averne uno molto limitato, come per la licenza media (Tab. 13). Queste osservazioni suffragano le analisi effettuate da CNEL e ISTAT sull'impoverimento tecnologico della produzione e quindi anche sul contenuto sempre più limitato di competenze per il lavoro maschile o che vedono i giovani sottoccupati e sovra-istruiti rispetto alle competenze acquisite, un danno non solo per i singoli individui, ma per l'intero sistema Paese. Queste osservazioni sono raccolte nei dati del BES (ISTAT, 2019) che mettono in luce come di fronte ad un continuo aumento in regione del grado di sottoccupazione dei laureati e delle laureate (25,6% nel 2018) c'è una crescente mobilità in uscita dalla regione dei laureati che era positiva nel 2012 (+5,4%) ed era negativa nel 2018 (-2,3%).

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

Maschi	2012	2016	2018	var 12-18	Var 16-18
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	44,5	45,1	52,9	8,4	7,8
licenza di scuola media	60,4	57,7	62,6	2,2	4,9
diploma	78	79,9	77,0	-1,0	-2,9
laurea e post-laurea	84,9	86,3	85,1	0,2	-1,2
Totale	71,1	72,3	73,0	1,9	0,7
Femmine					
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	21,6	21,1	22,9	1,3	1,8
licenza di scuola media	40,3	42,1	43,2	2,9	1,1
diploma	66,4	63,6	63,8	-2,6	0,2
laurea e post-laurea	74,9	73,6	78,5	3,6	4,9
Totale	56,2	57	59,5	3,3	2,5
Gender Gap					
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	22,9	24	30,0	7,1	6,0
licenza di scuola media	20,1	15,6	19,5	-0,6	3,9
diploma	11,6	16,3	13,2	1,6	-3,1
laurea e post-laurea	10	12,7	6,5	-3,5	-6,2
Totale	14,9	15,3	13,5	-1,4	-1,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

1.3.3. Dimensione d'impresa e flussi di lavoro

L'analisi condotta nel precedente rapporto voleva estendere alcuni risultati già analizzati nelle imprese di più grandi dimensioni nel contributo di Cristini (2016) per le imprese con più di 100 dipendenti. In questo volume l'esperienza viene ripetuta, utilizzando i flussi di lavoratori tratti dall'archivio Ergonet dell'Osservatorio regionale del lavoro per dimensione d'impresa così come suggerito dall'ISTAT. In questa analisi è stato estratto un campione di lavoratori per cui si disponesse anche del dato sulla dimensione d'impresa, ottenuto dall'aggregazione e integrazione di tre archivi, quello Aida del Buro van Dijk, quello sulle comunicazioni obbligatorie da Ergonet e con l'archivio dei laureati delle due università generaliste regionali di Udine e Trieste. La dimensione media aziendale considerata è quella dell'anno 2014, così come il dato sui laureati e il flusso di lavoratori è stato registrato dall'Osservatorio regionale del lavoro presso l'Agenzia del lavoro tra il 2014 e il 2018. La tabella 14 riporta il confronto tra le imprese rilevate dall'ISTAT¹ per il 2017 e quelle presenti nel campione Ergonet che ci permettono di dare conto delle differenze rispetto al nostro campione. Si tratta di un totale di 2.176 imprese pari al 2,6% delle imprese rilevate dall'ISTAT e al 3,4% di quelle che hanno attivato assunzioni nel periodo e presenti nell'archivio Ergonet, che sono state invece 63.670; occorre però osservare che si tratta spesso di imprese individuali o di persone che non sono ricomprese nell'archivio imprese del Buro van Dijk. Il campione considerato ha una quota più ridotta di imprese tra 0 e 9 addetti (67% contro il 94,4% registrate dall'ISTAT), ma le imprese presenti in Ergonet esibiscono almeno un dipendente a differenza del dato ISTAT che considera anche quelle senza dipendenti. Inoltre, occorre rilevare che sono le imprese di capitali ad essere obbligate a presentare i bilanci, conseguentemente le imprese sono proporzionalmente di maggiori dimensioni e assumono di più. Questo giustifica anche il divario da noi rilevato rispetto al dato più ampio dell'ISTAT, come appare chiaramente dal dato sugli addetti della tabella 14.

¹ L'archivio Aida contiene un sottoinsieme di quello ISTAT e consta di 23mila bilanci delle imprese, di cui il 59% riporta anche il dato medio dei dipendenti nell'anno 2015.

Tab. 14 – Numero imprese attive in Friuli Venezia Giulia (2017) e imprese che assumono dipendenti. 2014-2018

	ISTAT 2017				Campione Ergonet 2014-18 (*)			
	Imprese	%	Addetti	%	Imprese	%	Addetti	%
0-9	78518	94,4	148137	41,1	1457	67,0	5750	12,6
10-49	4092	4,9	73532	20,4	616	28,3	11974	26,2
50-249	506	0,6	50160	13,9	86	4,0	8890	19,4
250 e più	99	0,1	88974	24,7	17	0,8	19126	41,8
Totale	83215	100	360803	100	2176	100	45740	100,0

(*) Numero totale di imprese e numero medio di addetti

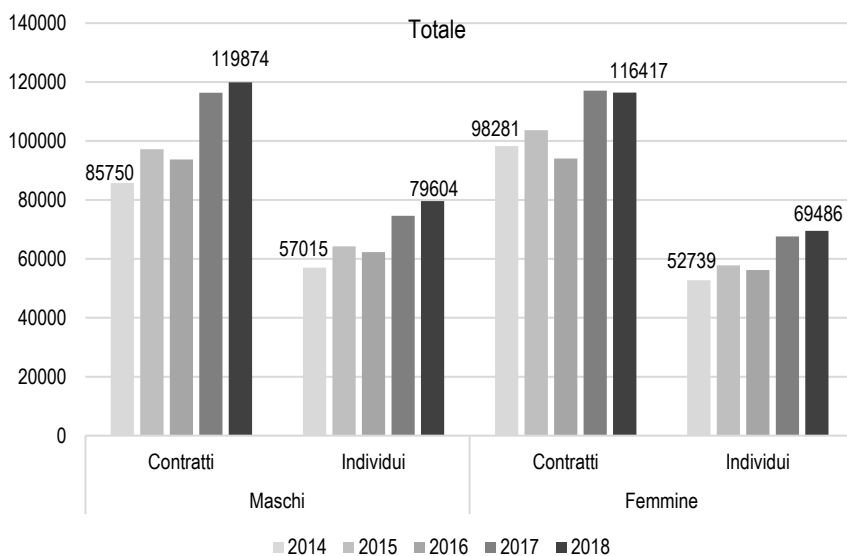
(*) Il numero totale di datori di lavoro che hanno assunto lavoratori sono stati complessivamente 63.670; in tabella è riportato il campione estratto completo di tutte le caratteristiche.

Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Stat, Ergonet e Buro van Dijk

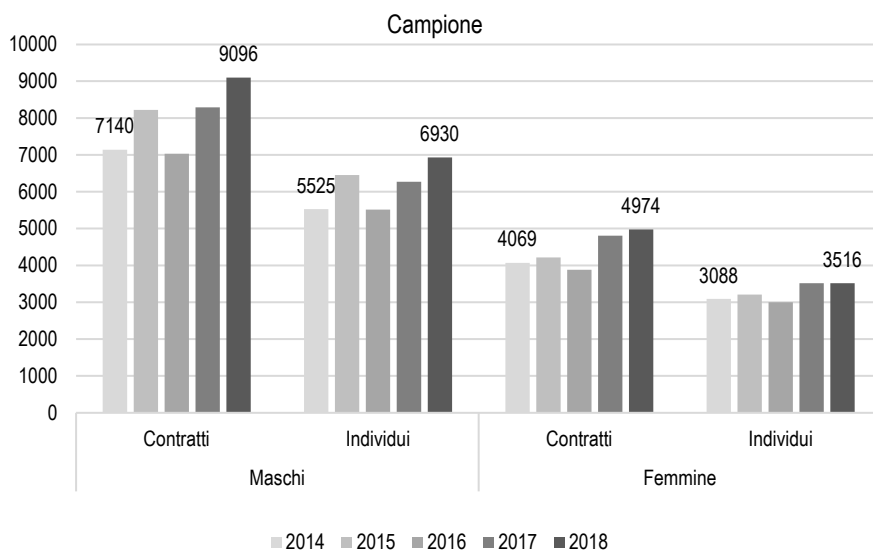
Il numero di nuovi contratti considerati nella nostra analisi nel periodo 2014-2018 è stato di 61.721, di cui il 35,6% donne. Si tratta di un campione che penalizza la componente femminile, che nei dati dell'Osservatorio regionale ha riguardato poco più della metà degli avviati (50,8%) nei cinque anni su un totale di 1,042mila contratti e poco più di 641mila individui coinvolti. Il campione analizzato copre quindi il 5,9% del totale. Il grafico 6 riporta l'andamento degli avviamenti contrattuali nel periodo considerato ed evidenzia il netto aumento dei flussi in ingresso nel lavoro nel 2017 e 2018. Nell'ultimo anno gli uomini avviati sono stati oltre 79mila e le donne circa 10mila di meno, com'è evidente dal grafico.

Graf. 6 – Contratti di lavoro e individui totali assunti (a) e struttura del campione per genere (b). Anni 2014-2018

a)



b)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Ergonet

La quota di assunzioni nelle imprese di medio-grandi dimensioni con oltre 250 addetti è pari al 41,8% del totale, pur riguardando solo lo 0,8% delle imprese nel campione. Se guardiamo, poi, alla tipologia contrattuale con cui si avviano i rapporti di lavoro, si osserva come il tempo determinato sia ormai una modalità apprezzata da tutte le imprese, anche se quelle tra i 50 e 250 addette lo applicano in modo preferenziale e per l'assunzione soprattutto di uomini (57,9%; Tab.15). Nell'assunzione delle donne il tempo determinato riguarda soprattutto le imprese tra i 10 e 50 addetti. Occorre osservare che le imprese di più grandi dimensioni usano in modo quasi esclusivo i contratti a termine e in misura ridotta quelli a tempo indeterminato (41,5% per le donne e 46,7% per gli uomini), a cui affiancano una quota meno consistente di tirocini (rispettivamente 8,4 e 7,5 per cento per donne e uomini). Diverso è il caso per le altre imprese, le quali usano principalmente il contratto parasubordinato, in modo particolare i contratti a progetto o occasionali nelle imprese di più piccole dimensioni e quelli intermittenti. Le donne vengono assunte con queste forme contrattuali per il 17,6% nelle imprese con meno di 9 dipendenti e per il 13,5% in quelle tra 50 e 250 addetti. Occorre ricordare, tuttavia, che dal 1° gennaio 2016 la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Nei dati si osserva un dimezzamento dei contratti a partire dal 2014, tuttavia queste forme contrattuali riguardano ogni anno 5/6mila rapporti di lavoro.

Tab. 15 – Tipologia contrattuale per genere e dimensione aziendale. Anni 2014-2018.

	1-9		10-49		50-249		250 e più		Totale	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
apprendistato e formazione e lavoro	5,0	5,6	7,0	5,0	3,2	2,4	2,2	3,8	5,0	4,4
determinato	40,6	48,3	49,8	51,1	52,6	57,9	47,3	39,9	46,8	50,8
indeterminato	22,7	29,1	24,6	30,4	16,8	23,2	41,5	46,7	24,6	29,9
parasubordinato	17,6	7,4	2,5	2,4	13,5	9,6	0,4	2,0	9,6	5,6
somministrato	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
intermittente	9,0	5,2	9,1	7,4	9,5	4,8	0,1	0,0	8,0	5,4
tirocinio	5,0	4,3	6,3	3,1	4,3	2,1	8,4	7,5	5,7	3,7
lav. domestico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
work experience/borsa lavoro/LSU	0,1	0,1	0,7	0,5	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3	0,2
<i>Numero avviamenti</i>	7653	11877	7210	14236	4295	9688	2786	3976	21944	39777

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

Per quanto riguarda la distribuzione delle professioni per genere non appaiono cambiamenti di rilievo nell'atteggiamento degli imprenditori rispetto a quanto già rilevato nel precedente rapporto. 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 (+0,3%), soprattutto nelle imprese tra 50 e 250 addetti. Le professioni tecniche sono valorizzate maggiormente nelle imprese più grandi con quote molto simili per donne e uomini, con un vantaggio in termini relativi delle prime (13,9% contro 11,9% in media con punte del 26/27% in quelle più grandi). Al contrario, la segregazione di genere è più evidente nelle professioni con un profilo più contenuto 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.

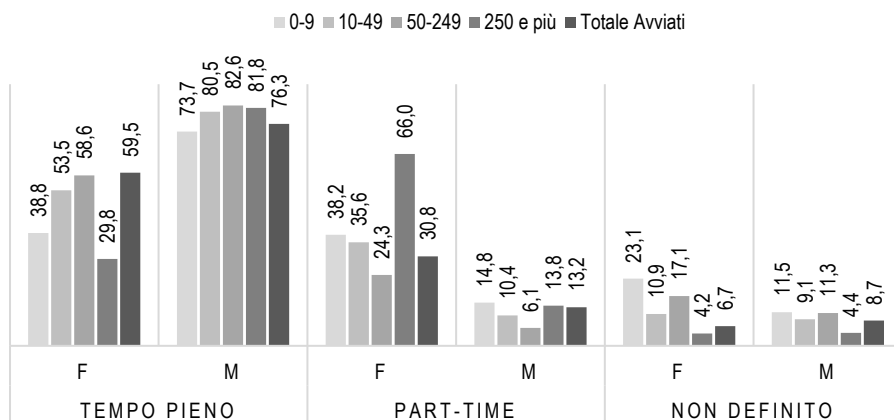
Tab. 16 – Assunzioni, trasformazioni e proroghe contrattuali per dimensione, genere e professione. 2014-18

Dimensione d'impresa	Professioni								
	Legislatori, Imprenditori e Alta Dirigenza	Professioni Intellettuali, Scientifiche e di Elevata Qualificazione	Professioni Tecniche	Professioni Esecutive nel Lavoro d' Ufficio	Professioni Qualificate nelle Attività Commerciali e nei Servizi	Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori	Conducenti di Impianti, Macchinari Veicoli	Professioni non Qualificate	Totale
	Maschi								
0-9	0,6	7,2	12,5	6,9	17,2	32,7	10,7	12,3	100
10-49	0,4	3,1	8,9	6,6	16,4	36	13,6	15	100
50-249	0,4	14,7	9,5	3,9	9,2	35,8	8,8	17,8	100
250 e più	1,6	13,8	27,3	6,4	2,3	27,1	15,5	6	100
Totale	0,6	8,2	11,9	6	13,4	34,1	11,8	14	100
	Femmine								
0-9	0,3	5,6	10,4	22	37,9	4	2	17,8	100
10-49	0,4	3,7	13,8	18,2	37,1	8,8	3,7	14,3	100
50-249	0,1	18,5	11,9	13,1	25,6	6,4	3,7	20,8	100
250 e più	0,2	13,2	26,9	13,4	12,6	26,5	0,8	6,5	100
Totale	0,3	8,5	13,9	17,9	32	8,9	2,7	15,8	100

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

Negli ultimi cinque 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 (38,2%) per le donne oppure in quelle di più grandi dimensioni (66%), una quota sovradimensionata rispetto al resto delle imprese, indicatore comunque di un atteggiamento diffuso. Il part-time ha riguardato in media il 33,7% dei nuovi contratti per le donne e il 15% per i maschi, un valore in linea invece con le statistiche nazionali.

Graf. 7 – Orario di lavoro dei nuovi contratti. Anni 2014-2018



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 (Tab. 17). Il dato rappresenta solo la metà degli avviati per cui si dispone dell'indicatore, per cui occorre commentare il risultato con cautela. Risultano confermate comunque le osservazioni fatte in precedenza sulla concentrazione degli occupati per profili di istruzione medio-bassi che sembrano riguardare anche i nuovi assunti. Per le donne il risultato è incoraggiante, soprattutto se guardiamo alle imprese di più ampie dimensioni che assumono donne laureate nel 17% del totale contro un 9,7% nelle imprese più piccole. I maschi laureati hanno prospettive peggiori sia nelle piccole imprese (solo il 5%), ma anche in quelle di più ampie dimensioni (12,7%). Non troviamo quindi una risposta certa agli interrogativi che ci eravamo posti all'inizio, vale a dire se per i giovani e soprattutto per le donne stiano cambiando le prospettive occupazionali nelle imprese. Certamente la maggior quota di laureate e laureati li avvantaggia, ma come già discusso in prece-

denza, questi dati non possono confermare l'atteso cambio di passo e i dati dell'ISTAT sulla crescente dimensione dell'*overqualification* per i giovani ne sono la dimostrazione.

Tab. 17 – Titolo di studio, genere e dimensione d'azienda nei nuovi contratti di lavoro. Anni 2014-2018

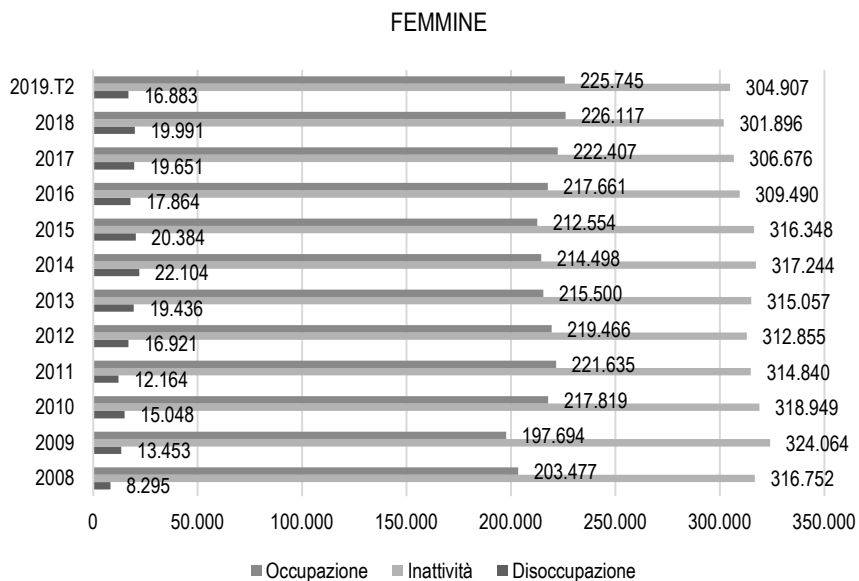
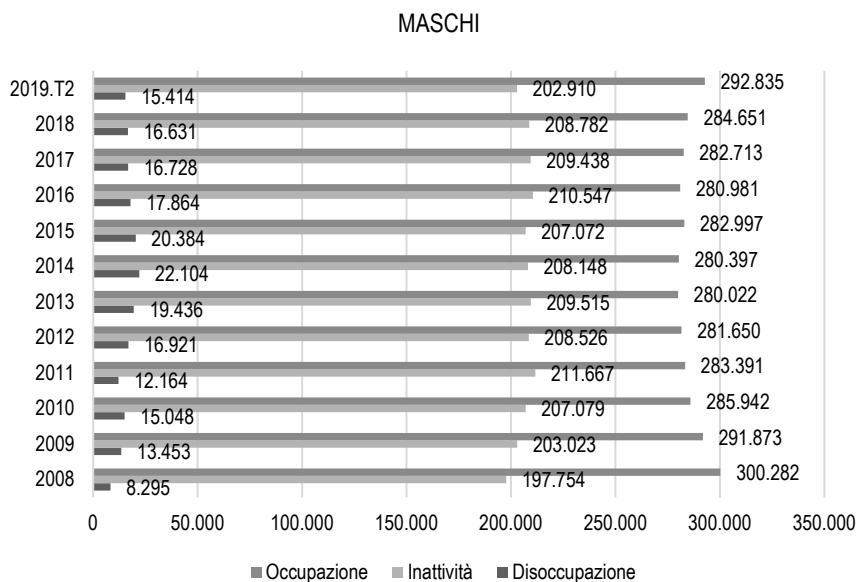
Femmine	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale
Licenza elementare o media	46,5	45,1	43,3	42,4	44,5
Diploma Professionale	4,6	4,2	4,8	6,3	4,9
Maturità Secondaria superiore	39,1	38,6	36,8	34,2	37,4
Laurea/Altro Titolo Universitario	9,7	12,1	15,1	17	13,2
Totale	100	100	100	100	100
Maschi					
Licenza elementare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

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

1.3.4. Disoccupazione e non lavoro

Un'ultima riflessione deve essere fatta sull'andamento delle componenti della forza lavoro che ci danno un quadro più circostanziato del benessere occupazionale in regione. Se il 2018 sembra essere l'anno del riscatto con un'occupazione delle persone che hanno un'età superiore ai 15 anni che ha superato la soglia delle 510 mila unità, deve preoccupare però il dato che si riferisce ad inattività e disoccupazione per le persone con un'età compresa tra i 15 e i 64 anni. Il grafico mette in evidenza come negli ultimi 10 anni, pur aumentando l'occupazione femminile, questa non riesca a scalfire l'elevata inattività determinata negli anni più lontani da una limitata partecipazione delle donne alle attività di mercato. Le inattive sono più delle attive, anche conteggiando le donne che sono in stato di disoccupazione, dato che risulta capovolto per gli uomini. Su questa scommessa le stesse donne, ma soprattutto i decisori politici, dovrebbero intervenire per garantire maggiori occasioni di lavoro caratterizzate da un più elevato grado di sicurezza del posto di lavoro e accompagnate da misure più concrete di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

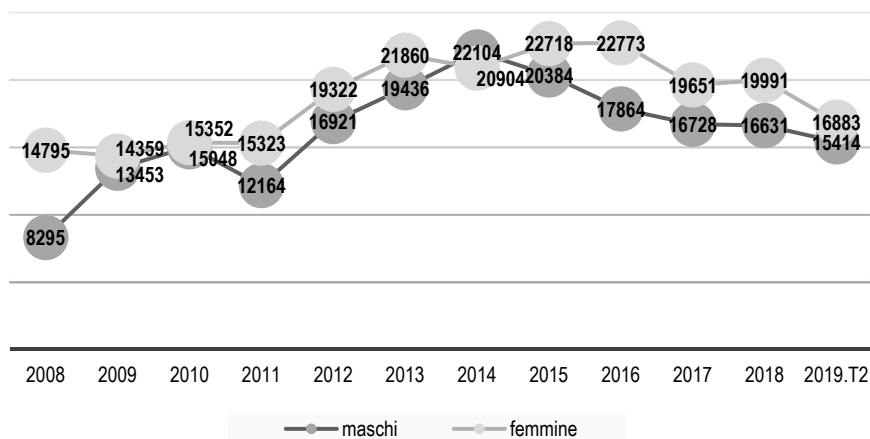
Graf. 8 – Popolazione di 15-64 anni per tipo di occupazione e genere. Anni 2004-2017.T3



Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Stat

Tra il 2008 e i primi mesi del 2019 si è osservato un cambiamento importante nella struttura della popolazione attiva tra i 15 e i 64 anni soprattutto per le donne. Se i livelli di disoccupazione sono più che raddoppiati nel periodo (+8588 pari a +103,5% contro il +85,8% dei maschi), il dato però rilevante è la riduzione di quasi 12mila unità tra le inattive, che nonostante le limitate prospettive di riassorbimento rimangono nel mercato del lavoro. Tra le inattive, coloro che sono disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione, le più giovani tra i 15 e i 34 anni sono le più numerose e rappresentano l'8,6% della forza lavoro 15-74 anni nel secondo trimestre 2019. Un dato però in contrazione rispetto alla media registrata negli ultimi 10 anni, che è stata pari all'10,2% e che aveva raggiunto la quota di 15,8 punti nel 2017. Tale dato è in linea con quello della disoccupazione rilevata nelle indagini che vede arretrare la disoccupazione dal 2017 e che si riallinea a quella maschile che aveva iniziato la sua fase discendente già nel 2015, grazie alla ripresa della produzione nel settore manifatturiero e delle costruzioni e di quei comparti dedicati maggiormente all'export (Graf. 9).

Graf. 9 – Disoccupazione in regione FVG – 2008-2019.II



Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

Sono i più giovani a pagare lo scotto maggiore della mancanza di lavoro, nonostante l'aumento dei livelli d'istruzione. Il recupero sul 2012 è stato comunque rilevante (-11,3 punti) anche se i livelli del 2008 sono molto lontani, quando la disoccupazione dei più giovani era al 10% per i maschi e al 17,8% per le giovani tra i 15 e i 24 anni (tabella 18). Un dato positivo per le giovani

donne che non hanno beneficiato della prima debole ripresa economica, avendo sperimentato un aumento della disoccupazione tra il 2012 e il 2016.

Tab. 18 – Tassi di disoccupazione per classi d'età. Anni 2012, 2016, 2018 e variazioni

Maschi	2012	2016	2018	var. 12-18	var 16-18
15-24 anni	31,5	25,9	20,2	-11,3	-5,7
15-29 anni	17,3	16,9	14,8	-2,5	-2,1
25-34 anni	5,4	9,4	8,5	3,1	-0,9
35-44 anni	3,8	3,8	3,6	-0,2	-0,2
45-54 anni	4,5	4,2	4,5	0,0	0,3
55-64 anni	3,5	3,8	4,5	1,0	0,7
15-64 anni	5,8	6,1	5,7	-0,1	-0,4
femmine					
15-24 anni	27,4	31,4	27,2	-0,2	-4,2
15-29 anni	19,1	24,2	19,1	0,0	-5,1
25-34 anni	14,3	13,7	12,4	-1,9	-1,3
35-44 anni	7,3	9,9	5,3	-2,0	-4,6
45-54 anni	4,4	5,7	7,7	3,3	2,0
55-64 anni	1,3	4,7	3,4	2,1	-1,3
15-64 anni	8,1	9,6	8,2	0,1	-1,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati RCFL in I.Stat

Le ragazze partono da una situazione di svantaggio strutturale rispetto ai coetanei maschi già prima della crisi e l'azione indotta dal cambiamento della domanda di lavoro ha ridotto notevolmente le distanze tra i più giovani, anche se il gap permane oltre i cinque punti tra i giovani e al 2,5% per i disoccupati di 15-64 anni. Lo stato di provenienza del disoccupato ne spiega anche la storia vissuta nel mercato del lavoro. Nel caso degli uomini si tratta per lo più di persone che hanno perso il lavoro, anche se la quota è diminuita tra il 2012 e il 2018 (dal 70,9% al 63,5%), coinvolgendo molto di più i giovani che provengono dall'inattività o senza alcuna esperienza di lavoro. Le donne continuano a soffrire maggiormente di scarse occasioni lavorative. La parte preponderante proviene dall'inattività (38,6%) o non possiede alcuna esperienza di lavoro (21,5%), evidenziando le annose difficoltà all'ingresso del mercato del lavoro non ancora risolte.

Tab. 19 – Composizione della disoccupazione rispetto allo stato di provenienza per genere. Anni 2012, 2016 e 2018

	Maschi			Femmine		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
disoccupati ex-occupati	70,9	53,2	63,5	49,2	48,4	39,9
disoccupati ex-inattivi	18,6	22,1	23,3	31,2	33	38,6
disoccupati senza esperienza di lavoro	10,5	24,8	13,2	19,6	18,5	21,5
totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: nostre elaborazioni su dati I.Stat

2. Conclusioni

Le analisi condotte in questo capitolo hanno permesso di chiarire il quadro d'insieme che ha caratterizzato la ripresa economica in regione. L'aumento graduale del reddito derivante dalla ripresa delle attività produttive sostenute in buona misura dalla domanda estera, ma anche dal recupero di quella interna, hanno permesso insieme agli interventi pubblici a favore del lavoro e dell'impresa di consolidare l'aumento dell'occupazione soprattutto per la componente femminile che ha raggiunto e superato i livelli del 2008. Il cambio di passo non appare però ancora evidente e tantomeno il cambiamento strutturale verso posti di lavoro a più elevato contenuto di valore aggiunto, anche se i flussi indicano un aumento consistente per i servizi a più elevato valore aggiunto, come quelli alle imprese e finanziari. Nonostante che l'indice di innovazione regionale RIS individui per l'Italia nella sola regione Friuli Venezia Giulia valori di tutto rilievo, questi non si riverberano ancora sulle condizioni lavorative che non appaiono migliori rispetto al passato per quanto riguarda gli orari e la tipologia contrattuale. Le donne continuano a ricevere una retribuzione minore rispetto ai colleghi, pur riscuotendo qualche successo in più rispetto al passato in termini di riconoscimento delle professionalità con aumento del tasso di occupazione per le figure apicali di qualche punto nell'ultimo biennio in particolare. Il tasso d'istruzione universitaria è peraltro di cinque punti più elevato rispetto ai maschi e fortunatamente le imprese, soprattutto di più grandi dimensioni, apprezzano la disponibilità di un più elevato capitale umano nelle proprie politiche di reclutamento. Continua ad aumentare anche la domanda di lavoro per le mansioni più manuali soprattutto per i maschi. Tutti questi aspetti, insieme alla crescita continua di forme di lavoro a termine e distribuite in contratti di lavoro a

tempo parziale e caratterizzate da un ricorso importante al tempo determinato e ai tirocini, lasciano supporre che la trasformazione del lavoro per le necessità dell'automazione della manifattura e dei servizi sia comunque iniziata.

Bibliografia

- Banca d'Italia (2019), *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia*, n.6 giugno, Roma.
- Brussevich, M., Dabla-Norris E., Kamunge C., Karnane P., Khalid S., Kochhar K. (2018), *Gender, Technology, and the Future of Work*, IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Busiol E. (2015), *Settori e Professioni con disparità di genere per l'anno 2015*, 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.
- Cnel (2019), *XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-18*, Roma.
- Gasbarrone M. (2019), *Gli ultimi dieci anni del mercato del lavoro*, www.ingener.it.
- ISTAT (2018), *Rapporto BES 2018*, Roma.
- ISTAT (2019), *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, Roma.
- Regione Friuli Venezia Giulia (2019), *Tendenze Macroeconomiche*, giugno 2019.
- World Economic Forum (2018), *The Global Gender Gap Report*, Geneve.

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

di *Chiara Cristini**

2.1. Introduzione

Con cadenza almeno biennale, le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti hanno l'obbligo¹ di redigere un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile e inviarlo al/la consigliere/a regionale di parità e alle rappresentanze sindacali aziendali.

Introdotta nel 1996 dal Ministero del Lavoro, il form per la raccolta delle informazioni richiede alle imprese i dati disaggregati per genere dello stock di addetti presenti in organico al 31 dicembre dei due anni di riferimento. Tale rilevazione, strutturata in tabelle, consente così di “fotografare” la distribuzione di uomini e donne per inquadramento professionale, tipologie contrattuali, forme di orario, turn over. Il form richiede inoltre i dati relativi alle trasformazioni di contratto e di orario, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e delle aspettative, l'attività formativa e le retribuzioni.

Pur con i limiti noti dello strumento di indagine (richiamati nella nota metodologica), il Rapporto biennale consente ormai da una decina d'anni di approfondire la conoscenza del contesto produttivo regionale con un *focus* sulle imprese attive con oltre 100 dipendenti. Il quadro che emerge infatti va ad integrare il quadro di informazioni fornito dalle fonti statistiche (Istat) e amministrative (Inps) disponibili, proponendo un'angolazione di lettura che rappresenta un utile strumento di analisi non solo per le Consigliere di parità, ma anche per le parti sociali e per i soggetti che operano nel mercato del lavoro oltre che, evidentemente, per i policy maker.

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

¹ Il riferimento è all'art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che recepisce quanto disposto dall'art. 9 della legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

L'analisi dei rapporti biennali inviati dalle aziende, in continuità con i monitoraggi dei precedenti 5 bienni, ripropone anche per questa edizione una struttura che segue l'ordine delle tabelle ministeriali, e dunque dopo il presente paragrafo 2.1 che introduce il lavoro di elaborazione e riporta le note metodologiche, il paragrafo 2.2 presenta il campione di riferimento (imprese e addetti monitorati) fornendo una prima fotografia per provincia e settore di attività, e ponendo a confronto la consistenza del panel con i dati Istat e Inps. Nel paragrafo 2.3 vengono prese in esame le differenze di genere per contratto, nel paragrafo 2.4 si analizzano le differenze di genere nella distribuzione del personale per livello di inquadramento, nel paragrafo 2.5 si osserva la specificità di genere del part time. Nel paragrafo 2.6 vengono quindi presentati i dati relativi ai movimenti in azienda, con riferimento alle assunzioni e cessazioni, stabilizzazioni e progressioni di carriera, mentre nel paragrafo 2.7 si prendono in considerazione aspettative, formazione e divario retributivo. Il capitolo conclusivo, infine, sintetizza i risultati emersi e offre alcune riflessioni sulle potenzialità dello strumento di rilevazione per il contesto regionale.

2.1.1. Note metodologiche

L'elaborazione e l'analisi dei dati raccolti si basa sulle informazioni ricavate dai rapporti biennali compilati e inviati, entro il termine previsto dalla normativa, dalle imprese aventi sede o unità operative con oltre 100 dipendenti in Friuli Venezia Giulia. Complessivamente, entro tale data e riferiti al biennio 2016/17 sono pervenuti 232 report di cui una parte in forma cartacea (143 schede) e 89 sono inviati on line attraverso un portale attivato dal Ministero del Lavoro. Se per molti campi i due form (cartaceo e on line) possono essere considerati sovrapponibili, in altri presentano differenze significative, non sempre comparabili.

Possono essere considerate sovrapponibili le tabelle relative allo stock di occupati, in particolare per quanto riguarda il numero complessivo di addetti/e, la loro distribuzione per profilo di inquadramento (dirigente, quadro, impiegato, operaio), presenza di tempo indeterminato e part time, oltre che per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali e della formazione.

Per quanto riguarda i dati non omogenei, si è fatto riferimento solo ai report cartacei pervenuti all'Ufficio della Consigliera regionale di parità. I dati pervenuti su scheda cartacea sono stati inseriti, analizzati ed elaborati seguendo la metodologia adottata nei precedenti monitoraggi realizzati sui report biennali del Friuli Venezia Giulia. In base a tale metodologia, l'analisi dei dati si è basata sui *casi validi*, costituiti dai report delle imprese con oltre 100 dipendenti

aventi sede legale in Friuli Venezia Giulia, oppure una sede legale fuori regione, ma con almeno un'unità operativa di oltre 100 dipendenti sul territorio locale. Inoltre, l'analisi ha dovuto escludere quelle aziende con più unità produttive (anche in Friuli Venezia Giulia) che hanno fornito solo un macro aggregato complessivo degli addetti, da cui non è stato possibile ricavare dati di livello regionale. Infine, si sono dovute escludere alcune aziende che hanno fornito un form non leggibile. Complessivamente considerati, i rapporti ritenuti non validi ai fini della presente analisi sono pari a 9 casi.

Data tale premessa, sul totale di aziende rispondenti (pari a 232) i casi validi sono stati 223. Per alcune sezioni (formazione e retribuzioni) il numero di aziende rispondenti è stato inferiore, sia per non disponibilità del dato, sia per livello di disaggregazione dell'informazione inserita.

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			Casi validi
Tab. 1 e Tab. 2		Anagrafica e nr. Totale dipendenti			N=223
Tab. 3	Dipendenti 2016	Entrate/Uscite (trasformazioni+turnover)		Dipendenti 2017	N=223
Tab. 4	Occupati per livello	Promozioni		Assunzioni	N=223
Tab. 5	Tipologie contrattuali	Forme di Orario	Ammortizzatori	Aspettativa, maternità	N=223
Tab. 6	Turn over	Trasformazioni Contrattuali		Trasformazioni di orario	N=223
Tab. 7		Formazione: partecipanti e monte ore			N=148
Tab. 8		Retribuzioni medie annuali			N=201

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

Con riferimento alla *qualità dei dati riportati nei form cartacei* dalle imprese, permangono alcune criticità “storiche”, dovute in alcuni casi a errori materiali (somme non corrette, calligrafie non sempre chiare) e, come ogni anno, nonostante vi siano note esplicative che guidano la compilazione, emergono interpretazioni da parte dei soggetti compilanti, che rendono poco chiaro il dato inserito, salvo complesse verifiche incrociate².

² Come negli anni precedenti, 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. Inoltre, sia con riferimento alla sezione dedicata alla

Per contro, come elemento significativo e positivo, emerge la disponibilità da parte delle imprese a compilare la sezione relativa alla retribuzione, informazione che nei primi Report biennali era praticamente assente. Da sottolineare, inoltre, la diminuzione dei casi di *missing* (dati mancanti) e il fatto che, rispetto al passato, via sia stato un maggiore numero di imprese con sede legale fuori regione che ha fornito dati disaggregati a livello territoriale.

2.2. Numerosità e caratteristiche delle imprese rispondenti

Le aziende che *hanno risposto alla rilevazione* sono state complessivamente 232, in aumento rispetto ai precedenti monitoraggi. Un dato che evidenzia come sia andato progressivamente crescendo il numero di aziende private, pubbliche e a partecipazione pubblica che nel corso degli anni ha ottemperato all'obbligo di legge.

A livello territoriale, hanno risposto 94 imprese di Udine, (oltre 20 unità in più rispetto al passato), 75 a Pordenone (15 in più rispetto ai precedenti bienni), 36 imprese a Trieste (10 in più rispetto al biennio precedente, ma la differenza è meno marcata rispetto agli anni precedenti) e 19 da Gorizia (numero invariato rispetto al passato). Sono infine 7 le organizzazioni con sede fuori regione.

Tab. 2 – Numero complessivo di aziende che hanno compilato il form on line (*) o hanno inviato il rapporto biennale cartaceo (v.a.)

	2004-05	2006-07	2008-09	2010-11	2012-13	2014-15	2016-17
FVG	166	179	187	nd	188	178	224
Altre regioni	39	58	40	nd	34	21	8
Totale	205	237	227	nd	222	219	232

(*) la modalità on line è stata attivata a partire dal 2016/17.

Fonte: elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Rispetto alle schede pervenute (232) e tenuto conto dei criteri illustrati nella nota metodologica introduttiva, sono stati quindi considerati validi e dunque analizzati 223 casi, così ripartiti per provincia: 92 aziende con sede

formazione, sia alle retribuzioni, permangono le non disponibilità dei dati o la mancata disaggregazione per genere o livello di inquadramento.

o unità operativa nel territorio di Udine, 75 unità a Pordenone, 33 casi a Trieste e 17 imprese della provincia di Gorizia.

I report di aziende con sede legale fuori regione e almeno un'unità locale con oltre 100 dipendenti in Friuli Venezia Giulia sono complessivamente 6.

Tab. 3 – Numero di report validi, per provincia (v.a.)

Provincia	v.a.
Gorizia	17
Pordenone	75
Trieste	33
Udine	92
Altra provincia	6
Totale	223

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglia regional di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglia Nazionale di parità

Considerando la distribuzione delle imprese rispondenti per settore economico di attività, si può osservare come siano rappresentati tutti i settori economici e l'incidenza per ciascun settore sia in linea (e dunque rappresenti in modo coerente) le caratteristiche del mercato del lavoro regionale.

Nel dettaglio: le 223 imprese monitorate, tutte con oltre 100 dipendenti, sono in prevalenza del settore manifatturiero (124 casi, pari al 55,6% del totale), seguite dal ramo dei servizi operanti nella logistica (17 aziende, pari al 7,6%), dell'assistenza sociale e sanitaria (16 unità locali, pari al 7,2%), del terziario avanzato e del credito-assicurazioni (14 casi per ciascun settore, con un peso sul totale delle unità locali pari al 6,3% ciascuno).

Le imprese del commercio sono 9 (4,0% sul totale). Sono complessivamente 7 le imprese che erogano gas, acqua elettricità e si occupano di smaltimento rifiuti e sistemi fognari (3,1%). Sono 7 le organizzazioni operanti nel comparto dell'ICT (3,1%).

Hanno inviato il report 4 organizzazioni del comparto ristorazione e alloggi (1,8% sul totale) e 3 realtà afferenti all'ambito della formazione, istruzione ed educazione (il cui peso rispetto al totale è dell'1,3%).

La fotografia complessiva include inoltre 2 imprese del settore edile e delle costruzioni e degli "altri" servizi.

Sono infine rappresentati da un'impresa ciascuno i settori del comparto primario; dei servizi immobiliari; dei servizi erogati per attività artistiche, sportive e ricreative.

Tab. 4 – Aziende rispondenti per settore Ateco 2007 (v.a. e distribuzione in v.%), biennio 2016-17. N=223

Settore Ateco 2007		v.a.	v.%
A	Agricoltura, silvic. e pesca	2	0,9
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0,0
C	Attività manifatturiere	124	55,6
D	Fornit. En. elett., gas, vapore, aria condiz.	2	0,9
E	Fornit. acqua; reti fognarie, tratt rifiuti	5	2,2
F	Costruzioni	2	0,9
G	Commercio ingr./dett; riparaz. Auto e moto	9	4,0
H	Trasporto e magazzinaggio	17	7,6
I	Servizi di alloggio e ristorazione	4	1,8
J	Servizi di informazione e comunicazione	7	3,1
K	Attività finanziarie e assicurative	14	6,3
L	Attività immobiliari	1	0,4
M	Attività professionali, scient. e tecniche	0	0,0
N	Noleggio, attiv. ammin. e serv. di supporto	14	6,3
O	PA e difesa; assic. sociale obbligatoria	0	0,0
P	Istruzione	3	1,3
Q	Sanità e assistenza sociale	16	7,2
R	Attività artistiche, sportive, ricreative	1	0,4
S	Altre attività di servizi	2	0,9
T	Attività di fam. e conviv. lav. Domestico	0	0,0
U	Organismi e organizzazioni extraterritoriali	0	0,0
Totale		223	100,0

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

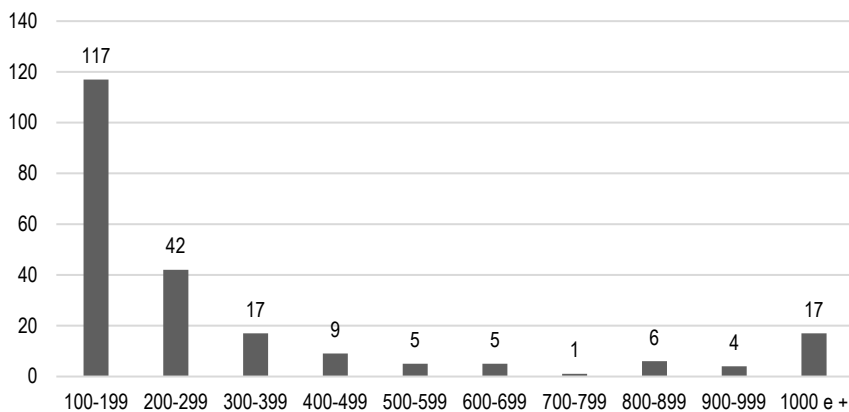
Con riferimento alla dimensione delle imprese, prevalgono quelle con un numero di addetti compreso tra 100 e 199 persone (complessivamente sono 117). Sono 42 le aziende con un organico compreso tra 200 e 299 unità, mentre sono 17 le organizzazioni con oltre 300 dipendenti.

Le imprese con oltre 400 dipendenti sono 9, mentre sono 5 le imprese appartenenti alla classe dimensionale 500-599 e lo stesso numero è presente nella classe 600-699.

Solo un'impresa conta oltre 700 dipendenti, sono 6 le aziende con oltre 800 dipendenti e 4 le imprese con oltre 900.

Infine, le organizzazioni con oltre 1.000 dipendenti sono 17 (Figura 1).

Fig. 1 – Distribuzione delle imprese analizzate per classe dimensionale (v. a). N=223



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

Il numero complessivo di addetti presenti in organico al 31.12.2017, per genere, è di 90.975 unità, di cui 36.424 sono femmine e 54.551 sono maschi. Rispetto all'anno precedente, la variazione è complessivamente di segno positivo: al 31.12.2016 infatti lo stock complessivo di occupati delle aziende considerate era di 88.669 persone, di cui 35.679 donne e 52.990 uomini (Tabella 5).

Tab. 5 – Dipendenti per provincia, confronto anni 2016 e 2017 (N=223) v.a. e v.%

	2016			2017			var. %		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
GO	2.944	3.936	6.880	3.044	3.887	6.931	3,4	-1,2	0,7
PN	15.499	11.405	26.904	15.894	11.719	27.613	2,5	2,8	2,6
TS	17.292	7.421	24.713	17.409	7.508	24.917	0,7	1,2	0,8
UD	15.640	12.721	28.361	16.615	13.127	29.742	6,2	3,2	4,9
ALTRO	1.615	196	1.811	1.589	183	1.772	-1,6	-6,6	-2,2
TOTALE	52.990	35.679	88.669	54.551	36.424	90.975	2,9	2,1	2,6

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

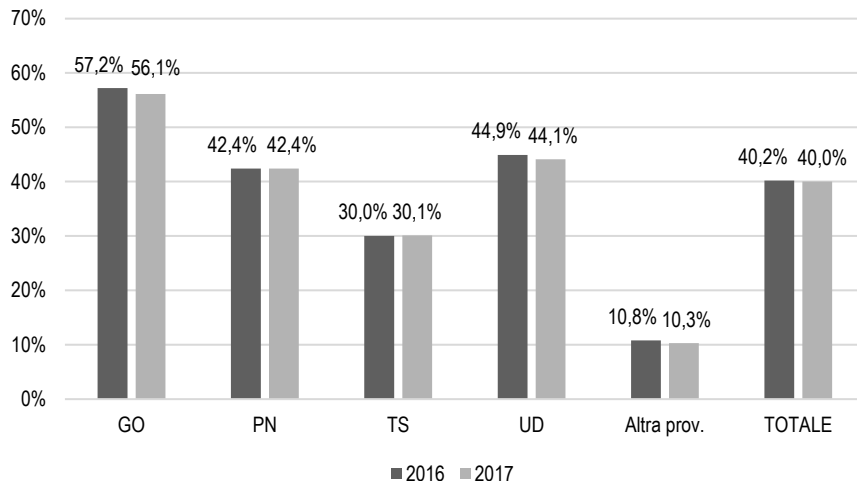
Dalla disaggregazione territoriale dei dati della precedente Tabella 5 si osserva inoltre come l'unica variazione negativa per l'organico maschile abbia interessato le aziende con sede fuori dal Friuli Venezia Giulia, mentre per quanto riguarda le donne la variazione di segno negativo riguarda sia le imprese con casa-madre in un'altra regione, sia quelle con sede a Gorizia.

L'incidenza femminile sul totale degli addetti monitorati, per provincia, (Figura 2) è complessivamente pari al 40% (due decimi di punto in meno rispetto al 2016). Quote più elevate si registrano a Gorizia, ove le imprese monitorate hanno organici composti per oltre la metà da donne (l'incidenza è infatti del 56,1%, in diminuzione di 1,2 punti) e Udine (ove la quota femminile è del 44,1% in calo di 8 decimi dall'anno precedente).

A Pordenone la quota di donne sugli organici analizzati è del 42,4%, invariata dal 2016, mentre a Trieste le donne rappresentano meno di un terzo del totale (30,1%, con una variazione positiva di un decimo di punto percentuale nell'anno considerato).

Per quanto riguarda le imprese con sede legale fuori regione, ma con unità locali operative in Friuli Venezia Giulia con oltre 100 dipendenti, il peso della componente femminile è del 10,3%, (era del 10,8% nel 2016).

Fig. 2 – Incidenza femminile sul totale dei dipendenti delle aziende rispondenti, per area territoriale (v. %). Confronto tra monitoraggio 2015 (N=222) e 2017 (N=223)



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

Infine, si è ritenuto utile dare una misura di quale sia il “peso” del monitoraggio realizzato rispetto al tessuto imprenditoriale delle grandi imprese e sul totale dell’occupazione regionale. La comparazione si ricava rapportando il numero di casi validi delle imprese rispondenti al monitoraggio sul totale delle imprese registrate nell’Osservatorio Imprese dell’Inps³: complessivamente l’incidenza è del 69,5%, in aumento rispetto alla quota osservata nel monitoraggio su dati del 2015.

Tab. 6 – Incidenza delle imprese rispondenti al Rapporto biennale sullo stock di imprese registrate all’Inps(*). Confronto tra Rapporti 2014-15 e 2016-17 (v.a. e incidenza in v.%)

	2015	2017
Nr imprese Report biennale (v.a.) (esclusa agricoltura)	197	223
Nr imprese Inps (v.a.)	310	321
% imprese Report su Inps	63,5	69,5

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

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

Si è inoltre ritenuto importante evidenziare come la fotografia realizzata interessi una porzione significativa dell’occupazione dipendente regionale: se si rapporta il numero di dipendenti coinvolti dal monitoraggio allo stock complessivo di dipendenti con oltre 15 anni (RCFL-ISTAT, 2015), si può infatti osservare come, a livello regionale, l’analisi sulle aziende rispondenti all’obbligo di legge consideri il 22,7% dei dipendenti, e in particolare il 25,3% con riferimento ai maschi e del 19,7% per le femmine.

Tab. 7 – Incidenza dei dipendenti delle aziende monitorate dal Rapporto biennale 2016-17 sullo stock di occupati dipendenti rilevati dalla RcfI Istat (v.a. e v.%)

	M	F	TOT
Dipendenti Report biennale (v.a.)	54.551	36.424	90.975
Dipendenti (Istat-RCFL) (v.a.)	215.543	185.206	400.750
% Dip. Report su tot. dipendenti Istat-RcfI	25,3	19,7	22,7

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità e Istat-RCFL (2019)

Soffermandoci dunque sullo stock di addetti, la distribuzione per settore evidenzia le differenze di genere esistenti: considerando i primi cinque settori per incidenza sul totale, si può infatti rilevare come i maschi si concen-

³ Nell’Osservatorio sono riportate informazioni sulle imprese con dipendenti assicurati presso l’INPS ed operanti in tutti i settori economici ad esclusione dell’Agricoltura e della Pubblica Amministrazione (Imprese del settore privato non agricolo).

trino in particolare nel comparto manifatturiero (gli occupati nelle aziende del settore costituiscono il 56,7% del totale osservato).

Il secondo settore, per incidenza dell'occupazione maschile, è quello della logistica e trasporti, in cui sono inseriti l'8,9% degli uomini occupati. Il terzo settore per incidenza è quello sociosanitario (7,9%), seguito dal comparto assicurativo (7,6%) e al quinto posto il commercio (4,6%).

Differente è la distribuzione delle donne: si presenta meno "polarizzata", con il comparto sociosanitario come ramo principale, che assorbe il 38,7% dell'occupazione femminile delle imprese con oltre 100 dipendenti, seguita dal manifatturiero (22,8%), dal terziario avanzato (13,1%) e dal credito e assicurazioni (9,9%). Al quinto posto troviamo il comparto educativo, formativo e dell'istruzione (privata, nel caso dei report pervenuti), il cui peso sull'occupazione femminile analizzata dai report è pari al 4,7%.

Tab. 8 – Addetti delle aziende monitorate dal Rapporto, per settore ATECO 2007 al 31.12.2017 (N=223) v.a. e distribuzione %

Settore Ateco 2007	M	F	TOT	M	F	TOT
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
A Agricoltura, silvic., pesca	306	120	426	0,6	0,3	0,5
B Estrazione di minerali	0	0	0	0,0	0,0	0,0
C Attività manifatturiere	30.914	8.315	39.229	56,7	22,8	43,1
D Fornit. en. el., gas, vap.	325	119	444	0,6	0,3	0,5
E Fornit. acqua; fogn., rifiuti	495	91	586	0,9	0,2	0,6
F Costruzioni	959	183	1.142	1,8	0,5	1,3
G Commercio, rip. auto e moto	2.531	667	3.198	4,6	1,8	3,5
H Trasporto e magazzinaggio	4.863	826	5.689	8,9	2,3	6,3
I Servizi di alloggio e ristoraz.	1.274	1.144	2.418	2,3	3,1	2,7
J Servizi di informaz. e comunic.	1.235	448	1.683	2,3	1,2	1,8
K Attività finanz. e assicurative	4.157	3.604	7.761	7,6	9,9	8,5
L Attività immobiliari	159	17	176	0,3	0,0	0,2
M Attività professi., scient. e tec.	0	0	0	0,0	0,0	0,0
N Noleggio, attiv. amm., servizi	2.299	4.776	7.075	4,2	13,1	7,8
O PA e difesa; assic.soc. obblig.	0	0	0	0,0	0,0	0,0
P Istruzione	470	1.730	2.200	0,9	4,7	2,4
Q Sanità e assistenza sociale	4.301	14.094	18.395	7,9	38,7	20,2
R Attività artistiche, sport, ricr.	112	10	122	0,2	0,0	0,1
S Altre attività di servizi	151	280	431	0,3	0,8	0,5
T Att. di fam. e conviv.	0	0	0	0,0	0,0	0,0
U Org. Extraterritoriali	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Totale	54.551	36.424	90.975	100,0	100,0	100,0

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

Considerando dunque la distribuzione degli addetti per macrosettore ATECO, si possono riconoscere quei fenomeni di “concentrazione di genere” che confermano e approfondiscono ulteriormente il quadro che emerge dalle rilevazioni ISTAT-RCFL sugli stock di occupati per settore. In particolare, possono essere considerati con:

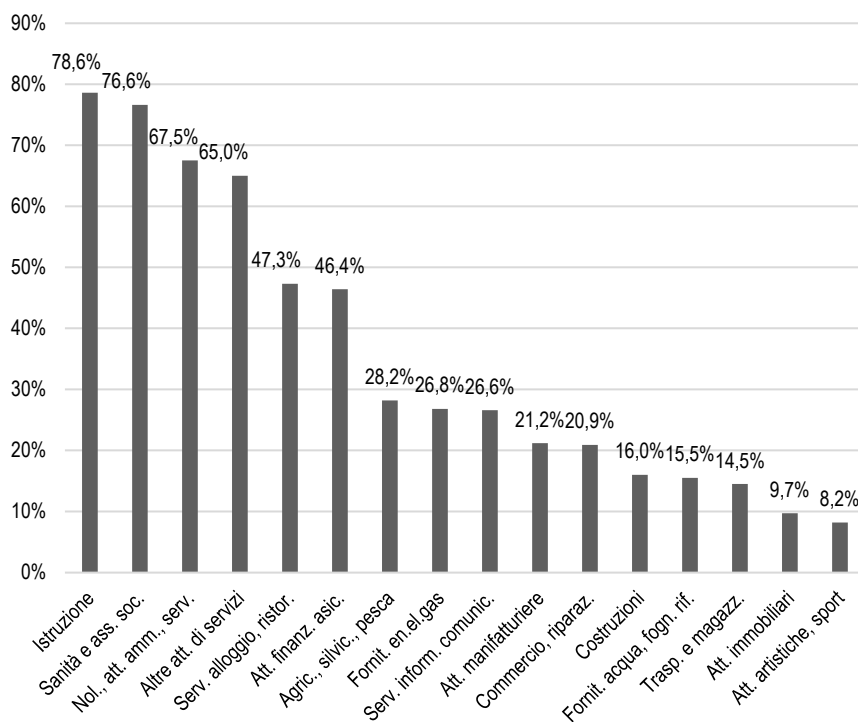
- “elevata sovrarappresentazione femminile” (e dunque con una marcata prevalenza di donne negli organici, superiore al 75% degli addetti totali) i casi osservati nelle organizzazioni dell’istruzione (78,6% dell’organico è femminile), della sanità e servizi socioassistenziali (76,6%);
- “sovrarappresentazione femminile”, in cui le donne sono comprese tra la metà ed i tre quarti dell’organico, come nel caso dei servizi alle imprese (i cui dipendenti sono per il 67,5% femminili), nelle altre attività connesse ai servizi (65,0%).
- “sottorappresentazione femminile” tra cui si possono identificare aziende in cui le donne sono compresa tra il 25% e il 49%: è il caso delle organizzazioni della ristorazione (47,3%), del ramo creditizio assicurativo (46,4%), dell’agricoltura (28,2%), della fornitura di energia e acqua (26,8%) e dell’informatica e telecomunicazioni (26,6%);
- “elevata sottorappresentazione femminile” in cui la quota di donne sul totale dell’organico non raggiunge il 25%. Rientrano in questo insieme il comparto manifatturiero (in cui l’incidenza femminile è pari al 21,9%), il commercio (20,9%), l’edilizia (16,0%), l’erogazione acqua e trattamento rifiuti (15,5%), la logistica (14,5%), il comparto dei servizi immobiliari (9,7%) e le organizzazioni del settore sportivo (8,2%).

Il quadro emerso tende a confermare la distribuzione rilevata dall’Istat-Rcfl, confermando come alcuni settori continuino ad essere “a dominanza maschile” piuttosto che “femminile”, lasciando emergere da questo punto di vista una certa staticità della fotografia e ponendo in evidenza, per chi osserva con una lente attenta al genere non solo il mercato del lavoro, ma anche il contesto dell’istruzione, della formazione e dell’orientamento, come tale immagine possa essere anche il risultato della presenza di stereotipi o “eredità culturali” non del tutto superati⁴.

⁴ È ormai molto ampia la letteratura sul tema, si rimanda tuttavia al recente saggio di Biemmi I.e Leonelli S. (2017) e a livello Ue a Cedefop (2018). Per il Friuli Venezia Giulia si richiama il progetto europeo in corso “Free To Choose”, finanziato dal programma UE REC con capofila la cooperativa Itaca e nove partner da Spagna, Portogallo, Cipro e Slovenia, tra cui la Regione Friuli Venezia Giulia, l’IRES FVG e l’Università di Modena e Reggio Emilia (www.freetochoose.eu).

Rispetto a tale considerazione, potrebbe dunque sembrare “anomala” l’incidenza per genere che emerge con riferimento al commercio. In realtà è coerente con la tipologia di imprese del settore che hanno risposto ed hanno unità operative con oltre 100 dipendenti in Friuli Venezia Giulia, infatti si tratta di imprese che operano nel commercio all’ingrosso e nella fornitura di materiale tecnico e connesso al settore della produzione o delle costruzioni, in cui gli addetti alle vendite sono in prevalenza uomini.

Fig. 3 – Incidenza femminile sul totale dei dipendenti delle aziende rispondenti, per settore Ateco 2007(v. %)



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

2.3. Tipologie contrattuali, per genere

2.3.1. Le tipologie contrattuali

Con riferimento alle tipologie di contratto, si evidenzia la netta prevalenza dei tempi indeterminati: sono infatti 81.803 le risorse umane con questo contratto, pari al 89,9% del totale (tale quota era pari al 91,8% nella rilevazione riferita al biennio 2014/15). Tale valore risulta tuttavia lievemente più basso tra le femmine (88,5%) rispetto al dato maschile (90,9%). Nel precedente monitoraggio, riferito al biennio 2014/15, l'incidenza vedeva invece una maggiore quota di tempi indeterminati tra le donne (94,3%) rispetto agli uomini (90,3%)⁵. La quota di tempi indeterminati risulta superiore al dato medio rilevato dall'Istat-Rcfl nel 2017 sui lavoratori dipendenti, pari a 83,2% per le femmine e a 85,6% per i maschi.

Sono quindi a tempo determinato 7.990 addetti, la cui incidenza sul totale è pari all'8,8% (in particolare è 7,7% tra i maschi e 10,5% tra le femmine).

Gli apprendisti sono complessivamente 801, pari allo 0,9% (sia per i maschi, sia per le femmine), gli "altri contratti" sono in tutto 383, la cui incidenza sul totale è pari allo 0,4%.

Tab. 9 – Addetti per tipologia contrattuale al 31.12.2017 (N=223) v.a. e v.%

	Tempo Indeterm.	Tempo Determ.	Apprend.	Altro	Totale
M	49.568	4.180	486	317	54.551
F	32.235	3810	315	64	36.424
TOT	81.803	7.990	801	383	90.975
distribuzione per genere (v. %)					
M	90,9	7,7	0,9	0,6	100
F	88,5	10,5	0,9	0,2	100
TOT	89,9	8,8	0,9	0,4	100

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

Rispetto al dato medio, emergono comunque differenze significative tra i settori economici: nella fornitura di energia e gas, la quota di lavoratori a

⁵ Cfr. Cristini, 2018.

tempo indeterminato sul totale è pari al 97,5%, con un'incidenza lievemente superiore per i maschi (97,8%) rispetto al 96,6% delle femmine.

Si registra un'elevata presenza dei tempi indeterminati anche nel ramo creditizio e assicurativo (96,4%) con una quota tra i maschi pari al 96,9% e tra le femmine del 95,8%. Segue il comparto manifatturiero con un'incidenza complessiva del 95,3%, senza differenze significative tra valori tra i maschi (95,3%) e femmine (95,4%). Nelle costruzioni la quota è del 94,1%, con una rilevanza maggiore tra le femmine (96,7%) rispetto ai maschi (93,6%). Nella logistica i tempi indeterminati sono il 91,6%, con un'incidenza lievemente maggiore tra gli uomini (91,9%) rispetto alle donne (90,1%).

Si pongono complessivamente su valori inferiori al 90% i settori del trattamento acque e rifiuti, in cui l'incidenza del tempo indeterminato è complessivamente dell'89,4%, più elevato tra le donne (92,3%) rispetto agli uomini (88,9%). La stessa quota complessiva (89,4%) si registra nelle organizzazioni che operano nel settore sanitario e assistenziale, anche in questo caso con una quota lievemente superiore tra le donne (89,7%) rispetto ai colleghi (88,4%).

Nel commercio il tempo indeterminato rappresenta l'86,6% delle forme contrattuali, con un punto di differenza tra uomini (86,8%) e donne (85,8%). Nel terziario avanzato, l'incidenza dei tempi indeterminati è pari a 84,3%, ma con un significativo gap a favore della componente femminile (86,8% la quota di indeterminato) rispetto ai colleghi (78,9%).

Le organizzazioni operanti nell'informatica e telecomunicazioni presentano una quota complessiva pari all'84,9%, con una rilevante differenza a favore della componente femminile (91,3%) rispetto al dato relativo ai maschi (82,6%).

Nel comparto della formazione, istruzione ed attività educative, l'incidenza complessiva dei tempi indeterminati rilevati è del 77,0% e in particolare risulta pari al 79,1% per i maschi e del 76,5% per le femmine. Nelle attività immobiliari la quota di temi indeterminati è pari a 68,2%, con una significativa differenza a favore delle femmine (82,4%) rispetto ai maschi (66,7%).

In agricoltura la quota di tempo indeterminato interessa poco più della metà dei dipendenti (59,6%) con un'incidenza decisamente superiore tra i maschi (63,1%) rispetto alle femmine (50,8%). Nelle organizzazioni che operano in altre attività del terziario, l'incidenza è pari al 56,8%, e in particolare è pari al 54,3% tra i maschi e 58,2% tra le femmine.

Nell'alloggio e servizi di ristorazione il tempo indeterminato riguarda meno di un terzo degli addetti (30,5%), con una quota più bassa tra gli uomini (27,0%) rispetto alle donne (34,4%). Infine, nei servizi artistici, culturali e

sportivi, la quota di tempo indeterminato riguarda poco più di un quarto degli addetti complessivi (25,4%), ma con una marcata differenza tra le femmine (50,0%) e i maschi (23,2%).

Tab. 10 – Incidenza del tempo indeterminato per settore e genere al 31.12.2017 (N=223) (v. %)

	ATECO 2007	M	F	MF	Gender gap (M-F)
A	Agricoltura, silvic., pesca	63,1	50,8	59,6	12,2
C	Attività manifatturiere	95,3	95,4	95,3	-0,1
D	Fornit. en. el., gas, vap. aria c..	97,8	96,6	97,5	1,2
E	Fornit. acqua; fogn., rifiuti	88,9	92,3	89,4	-3,4
F	Costruzioni	93,6	96,7	94,1	-3,1
G	Commercio, rip. auto e moto	86,8	85,8	86,6	1,0
H	Trasporto e magazzinaggio	91,9	90,1	91,6	1,8
I	Servizi di alloggio e ristorazione	27,0	34,4	30,5	-7,4
J	Servizi di informaz. e comunic.	82,6	91,3	84,9	-8,7
K	Attività finanz. e assicurative	96,9	95,8	96,4	1,2
L	Attività immobiliari	66,7	82,4	68,2	-15,7
N	Noleggio, attiv. amm., servizi	78,9	86,8	84,3	-7,9
P	Istruzione	79,1	76,5	77,0	2,7
Q	Sanità e assistenza sociale	88,4	89,7	89,4	-1,4
R	Attività artistiche, sport, ricr.	23,2	50,0	25,4	-26,8
S	Altre attività di servizi	54,3	58,2	56,8	-3,9
	Totale	90,9	88,5	89,9	2,4

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

2.4. La distribuzione del personale per livello di inquadramento: differenze per genere e settore

Tra le informazioni che si possono ricavare dal monitoraggio, una variabile interessante riguarda la distribuzione per genere e livello di inquadramento. Tali informazioni infatti forniscono un'indicazione utile sia sull'eventuale presenza del *glass ceiling*, ma anche per osservare se vi siano differenze nella distribuzione maschile e femminile nei diversi settori economici. Per rilevare possibili segnali di cambiamento in atto nelle grandi organizzazioni, si sono posti a confronto i dati emersi dai precedenti monitoraggi con le informazioni più recenti, da cui emerge come dato significativo un aumento delle donne tra i dirigenti e i quadri.

Va tuttavia sottolineato come il dato del monitoraggio sul biennio 2016-17 sia influenzato dalla presenza di realtà pubbliche del comparto sanitario, non presenti nei precedenti monitoraggi. Si tratta di organici in cui la presenza di dirigenti e quadri è numericamente consistente e la presenza femminile è particolarmente significativa.

Più nel dettaglio, guardando dapprima proprio la componente femminile e in particolare il livello dirigenziale, se tra 2013 e 2015 la quota sul totale femminile rimane invariata a quota 0,7%, sale al 3,2% nel monitoraggio del 2017. Aumenta in modo significativo anche la quota femminile tra i quadri, che passa progressivamente da 3,0% a 3,2% e raggiunge il 7,7% nell'ultimo monitoraggio. Tra i profili impiegatizi si osserva una diminuzione rispetto ai valori dei precedenti monitoraggi, infatti si passa dal 45,3% del 2013 al 47,7% del 2015 e si attesta a 43,2% nell'ultimo anno disponibile. Si conferma in diminuzione l'incidenza dei profili operai e assimilati: da 51,0% a 48,4% si porta a 45,8% nel 2017.

Con riferimento alla componente maschile, i dirigenti avevano un'incidenza del 2,6% nel 2013, che diminuisce lievemente al 2,5% nell'anno successivo per salire a 3,7 nel 2017. I quadri rappresentano il 6,8% degli addetti, in aumento rispetto al dato di monitoraggio del 2015 ma in diminuzione rispetto al 2013 (7,8%). Gli impiegati pesano per poco più di un terzo sul totale (34,9%) in aumento rispetto ai precedenti monitoraggi. Per quanto riguarda i profili operai e assimilati, costituiscono poco più della metà dello stock di addetti considerato (54,6% nel 2017), in diminuzione rispetto ai valori osservati nei precedenti rapporti biennali.

Tab. 11 – Distribuzione degli addetti livello di inquadramento per genere (v.%), confronto tra monitoraggi

	2013	2015	2017
Maschi			
Dirigenti	2,6	2,5	3,7
Quadri	7,8	6,3	6,8
Impiegati	34,5	33,8	34,9
Operai	55,1	57,4	54,6
Totale	100	100	100,0
Femmine			
Dirigenti	0,7	0,7	3,2
Quadri	3,0	3,2	7,7
Impiegati	45,3	47,7	43,2
Operai	51,0	48,4	45,8
Totale	100	100	100,0

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

Considerata dunque il peso del settore sociosanitario e assistenziale pubblico sui dati complessivi presi in esame, la distribuzione complessiva del personale maschile e femminile nelle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti operanti in Friuli Venezia Giulia ci rimanda alla fotografia riportata in Tabella 9, da cui si può osservare come il 37,1% dei dirigenti sia di genere femminile, quota che raggiunge il 43,1% tra i quadri, il 45,3% tra i profili impiegatizi e il 35,9% tra gli operai.

Tab. 12 – Distribuzione degli addetti livello di inquadramento (v.a.) e incidenza femminile per profilo (v.%) al 31.12.2017 (N=223)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
M	1.998	3.718	19.036	29.801	54.551
F	1.180	2.820	15.741	16.681	36.424
TOT	3.178	6.538	34.777	46.482	90.975
%F	37,1	43,1	45,3	35,9	40,0

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

Emergono differenze significative tra rami di attività, correlate prevalentemente anche al tasso di femminilizzazione degli organici (Tabella 12).

Così, partendo da quei rami di attività che nel paragrafo precedente erano stati indicati come “a elevata sovrarappresentazione femminile”, il cui organico registra una presenza di donne superiori al 75%, si osserva come nel comparto della formazione, educazione e istruzione, a fronte di un tasso complessivo di settore al 78,6% femminile, le dirigenti rappresentino un terzo delle figure dirigenziali (33,3%), mentre nel settore sociosanitario, in cui le donne in organico sono oltre i tre quarti, si osserva come nelle posizioni apicali costituiscano oltre la metà dello stock dirigenziale (52,9%).

Nei settori con organici “a prevalenza femminile” si riscontra l’assenza di donne dirigenti nel comparto dei servizi immobiliari (a fronte di un organico composto per il 67,5% da donne).

Nei comparti i cui organici hanno una composizione di genere complessiva inferiore al 50%, si osserva come nel comparto finanziario assicurativo, a fronte di un’incidenza complessiva del 47,3% del settore, le donne dirigenti pesano per il 33,3%. Nel comparto manifatturiero, in cui le donne costituiscono il 21,6%, la presenza femminile tra le figure apicali è pari al 5,6% (39 donne su 693 dirigenti). Nel commercio (che si è detto in precedenza essere caratterizzato in prevalenza da attività di fornitura e all’ingrosso) la quota di donne in ruoli apicali è del 15,4%, in linea con l’incidenza femminile sul comparto (20,9%). Nelle organizzazioni dell’informatica e comunicazione la quota di donne nei ruoli apicali è pari al 10,7% (pari a 3 persone su 28). Nella logistica, settore a marcata prevalenza maschile negli organici, su 34 dirigenti, le donne sono due (5,9%).

Per quanto riguarda gli altri comparti, la numerosità dei dirigenti è molto contenuta, pertanto si considerano solo i valori assoluti: così in edilizia, su 16 dirigenti le 3 donne rappresentano il 18,8%. In agricoltura e nel settore della ristorazione, su 3 dirigenti si ha una donna, nel settore della fornitura di energia e gas si trova una donna su 4 dirigenti. Non sono presenti donne tra i livelli dirigenziali del comparto afferente alla distribuzione di acqua e trattamento rifiuti: i 6 dirigenti sono tutti uomini. Il comparto presenta d’altra parte anche il più basso tasso di femminilizzazione degli addetti.

Tab. 13 – Dirigenti e tasso di femminilizzazione del livello, per ramo economico. V.a. e v.% al 31.12.2017 (N=223)

	M	F	Tot	% F	% F settore
A Agricoltura, silvic., pesca	2	1	3	33,3	28,2
B Estrazione di minerali	0	0	0	0,0	0,0
C Attività manifatturiere	654	39	693	5,6	21,2
D Fornit. en. el., gas, vap. aria	3	1	4	25,0	26,8
E Fornit. acqua; fogn., rifiuti	6	0	6	0,0	15,5
F Costruzioni	13	3	16	18,8	16,0
G Commercio, rip. auto e moto	22	4	26	15,4	20,9
H Trasporto e magazzinaggio	32	2	34	5,9	14,5
I Serv. alloggio e ristorazione	2	1	3	33,3	47,3
J Serv. informaz. e comunic.	25	3	28	10,7	26,6
K Attività finanz. e assicurative	272	57	329	17,3	46,4
L Attività immobiliari	0	0	0	0,0	9,7
M Attività professi., scient. e tec.	0	0	0	0,0	0,0
N Noleggio, attiv. amm., servizi	9	0	9	0,0	67,5
O PA e difesa; assic.soc. obblig.	0	0	0	0	0
P Istruzione	10	5	15	33,3	78,6
Q Sanità e assistenza sociale	946	1.064	2.010	52,9	76,6
R Attività artistiche, sport, ricr.	2	0	2	0,0	8,2
S Altre attività di servizi	0	0	0	0,0	65,0
T Att. di fam. e conviv.	0	0	0	0,0	0,0
U Org. Extraterritoriali	0	0	0	0,0	0,0
Totale	1.998	1.180	3.178	0,0	40,0

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

Anche in riferimento ai quadri i due settori a marcata prevalenza femminile confermano una significativa presenza di donne: in sanità costituiscono l'85,6% e nel comparto della formazione e istruzione sono il 64,0%. La componente femminile è un terzo (33,3%) tra i quadri del settore connesso alla ristorazione e alloggio, mentre sono il 29,8% nel ramo creditizio assicurativo e il 29,0% nei servizi alle imprese. Nel settore dell'erogazione dell'acqua e trattamento dei rifiuti, la quota di donne del 27,3% e nelle organizzazioni nei servizi della cultura, sport e arte l'incidenza è pari al 25,0%, mentre nelle costruzioni le donne sono il 21,6%. La quota femminile diminuisce ulterior-

mente nel comparto manifatturiero, in cui le donne sono il 15,1% dei quadri. Nella logistica l'incidenza è di 14,8%, mentre nel commercio la componente femminile costituisce il 13,5% e in agricoltura l'11,1%. Nelle organizzazioni della distribuzione di energia e gas la componente femminile è pari al 9,4%.

Tab. 14 – Quadri e tasso di femminilizzazione del livello, per ramo economico. V.a. e v.% al 31.12.2017 (N=223)

	M	F	TOT	%F	%F settore
A Agricoltura, silvic., pesca	16	2	18	11,1	28,2
B Estrazione di minerali	0	0	0	0,0	0,0
C Attività manifatturiere	1.199	214	1.413	15,1	21,2
D Fornit. en. el., gas, vap. aria c.	29	3	32	9,4	26,8
E Fornit. acqua; fogn., rifiuti	8	3	11	27,3	15,5
F Costruzioni	29	8	37	21,6	16,0
G Commercio, rip. auto e moto	83	13	96	13,5	20,9
H Trasporto e magazzinaggio	98	17	115	14,8	14,5
I Serv. alloggio e ristorazione	12	6	18	33,3	47,3
J Serv. informaz. e comunic.	150	20	170	11,8	26,6
K Attività finanz. e assicurative	1.743	741	2.484	29,8	46,4
L Attività immobiliari	0	0	0	0,0	9,7
M Attività professi., scient. e tec.	0	0	0	0,0	0,0
N Noleggio, attiv. amm., servizi	44	18	62	29,0	67,5
O PA e difesa; assic.soc. obblig.	0	0	0	0,0	0
P Istruzione	9	16	25	64,0	78,6
Q Sanità e assistenza sociale	295	1.758	2.053	85,6	76,6
R Attività artistiche, sport, ricr.	3	1	4	25,0	8,2
S Altre attività di servizi	0	0	0	0,0	65,0
T Att. di fam. e conviv.	0	0	0	0,0	0,0
U Org. Extraterritoriali	0	0	0	0,0	0,0
Totale	3.718	2.820	6.538	43,1	40,0

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

Tra gli impiegati le donne sono il 45,3%. La quota più alta si trova nel comparto degli “altri” servizi (80,8%), seguita dalla sanità e assistenza sociale (75,7%). Le donne rappresentano i due terzi dei profili impiegatizi nel settore immobiliare (66,7%) e nelle organizzazioni della ristorazione e

alloggio (66,0%). La componente femminile prevale inoltre nei comparti dell'istruzione e formazione (59,1%), nel credito-assicurazioni (56,8%) nelle organizzazioni che erogano acqua e gestiscono processi di trattamento dei rifiuti (51,3%). Per quanto riguarda la quota di donne nei settori a prevalenza maschile, si osserva come il valore relativo al profilo si ponga al di sopra del dato medio di settore, ad indicare che proprio in questo livello tende a concentrarsi la presenza femminile. Così si osserva infatti considerando il 42,3% tra gli impiegati delle forniture di energia e gas, il 38,7% nella logistica, il 38,5% nell'agricoltura. Sono in linea con la composizione media del settore le incidenze femminili tra gli impiegati del manifatturiero (26,1%), commercio (20,5%) e attività ricreative e sportive (7,4%).

Tab. 15 – Impiegati e tasso di femminilizzazione per livello di inquadramento e ramo economico. V.a. e V.% al 31.12.2017 (N=223)

	M	F	Tot	%F	%F settore
A Agricoltura, silvic., pesca	88	55	143	38,5	28,2
B Estrazione di minerali	0	0	0	0	0,0
C Attività manifatturiere	9.805	3.454	13.259	26,1	21,2
D Fornit. en. el., gas, vap. Aria	157	115	272	42,3	26,8
E Fornit. acqua; fogn., rifiuti	77	81	158	51,3	15,5
F Costruzioni	426	167	593	28,2	16,0
G Commercio, rip. auto e moto	1.888	488	2.376	20,5	20,9
H Trasporto e magazzinaggio	1.022	646	1.668	38,7	14,5
I Serv. alloggio e ristorazione	35	68	103	66,0	47,3
J Serv. informaz. e comunic.	827	423	1.250	33,8	26,6
K Attività finanz. e assicurative	2.136	2.806	4.942	56,8	46,4
L Attività immobiliari	2	4	6	66,7	9,7
M Attività professi., scient. e tec.	0	0	0	0	0,0
N Noleggio, attiv. amm., servizi	311	927	1.238	74,9	67,5
O PA e difesa; assic.soc. obblig.	0	0	0	0	0
P Istruzione	165	239	404	59,2	78,6
Q Sanità e assistenza sociale	1.994	6.198	8.192	75,7	76,6
R Attività artistiche, sport, ricr.	88	7	95	7,4	8,2
S Altre attività di servizi	15	63	78	80,8	65,0
T Att. di fam. e conviv.	0	0	0	0	0,0
U Org. Extraterritoriali	0	0	0	0	0,0
Totale	19.036	15.741	34.777	45,3	40,0

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

Il livello di inquadramento degli operai e assimilati presenta complessivamente un tasso di femminilizzazione pari al 35,9%. Hanno quote superiori le organizzazioni a prevalenza femminile dell'istruzione e formazione (83,7%) e nella sanità e servizi sociali (82,6%). Le donne rappresentano i due terzi dei *blue collar* nelle organizzazioni dei servizi alle imprese (66,4%) e negli altri servizi (61,2%). La componente femminile incide per meno della metà nel profilo operaio del settore della ristorazione e alloggio (46,6%), rappresenta il 23,7% nelle attività connesse al settore primario, il 23,1% nel commercio e il 19,3% nel manifatturiero. Nei settori a sottorappresentazione femminile i profili operai presentano un'incidenza delle donne del 9,5% nel settore ricreativo, del 7,6% nel settore immobiliare, pari al 4,2% nella logistica, all'1,7% nella fornitura di acqua e trattamento rifiuti, e all'1,0% nelle costruzioni.

Tab. 16 – Operai e tasso di femminilizzazione per livello di inquadramento e ramo economico. V.a. e V.% al 31.12.2017 (N=223)

	M	F	Tot	%F	%F settore
A Agricoltura, silvic., pesca	200	62	262	23,7	28,2
B Estrazione di minerali	0	0	0	0,0	0,0
C Attività manifatturiere	19.256	4.608	23.864	19,3	21,2
D Fornit. en. el., gas, vap. aria c..	136	0	136	0,0	26,8
E Fornit. acqua; fogn., rifiuti	404	7	411	1,7	15,5
F Costruzioni	491	5	496	1,0	16,0
G Commercio, rip. auto e moto	538	162	700	23,1	20,9
H Trasporto e magazzinaggio	3.711	161	3.872	4,2	14,5
I Serv. alloggio e ristorazione	1.225	1.069	2.294	46,6	47,3
J Serv. di informaz. e comunic.	233	2	235	0,9	26,6
K Attività finanz. e assicurative	6	0	6	0,0	46,4
L Attività immobiliari	157	13	170	7,6	9,7
M Attività profess., scient. e tec.	0	0	0	0,0	0,0
N Noleggio, attiv. amm., servizi	1.936	3.830	5.766	66,4	67,5
O PA e difesa; assic.soc. obblig.	0	0	0	0,0	0
P Istruzione	286	1.470	1.756	83,7	78,6
Q Sanità e assistenza sociale	1.066	5.074	6.140	82,6	76,6
R Attività artistiche, sport, ricr.	19	2	21	9,5	8,2
S Altre attività di servizi	137	216	353	61,2	65,0
T Att. di fam. e conviv.	0	0	0	0,0	0,0
U Org. Extraterritoriali	0	0	0	0,0	0,0
Totale	29.801	16.681	46.482	35,9	40,0

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

La fotografia relativa alla distribuzione del personale per profilo di inquadramento tende a confermare, all'interno delle imprese che hanno inviato il rapporto biennale, la presenza di soffitti di cristallo che variano tuttavia a seconda del settore in cui opera l'organizzazione. Si osserva un certo grado di coerenza tra la femminilizzazione del settore e presenza di donne nei livelli di inquadramento: vi è infatti una prevalenza femminile al di sopra del *glass ceiling* nelle realtà dell'ambito sociosanitario e assistenziale, in particolare in quelle pubbliche, e nel settore dell'istruzione e formazione. Rappresentano ancora una minoranza negli altri settori e in alcuni settori manca del tutto la presenza di donne tra gli apicali.

Dalle informazioni che si possono ricavare dai monitoraggi, sembra emergere comunque un rapporto diretto tra femminilizzazione del settore e incidenza di donne nei livelli dirigenziali. Inoltre, in quei rami di attività in cui vi è una significativa presenza della pubblica amministrazione, i soffitti di cristallo sembrano meno spessi rispetto a quanto si osserva nei settori in cui le organizzazioni sono tutte di tipo privato.

Un maggiore equilibrio nella composizione di genere sembrerebbe dunque legata a fattori quali la cultura organizzativa o le "regole del gioco" che determinano avanzamenti di carriera, confermando quanto osservato da numerosi studi⁶ condotti nell'ambito del genere e organizzazioni e sulla gestione delle risorse in ottica di *diversity management*.

Nel settore pubblico possono avere giocato un ruolo importante, nel corso degli anni, sia la trasformazione e progressiva femminilizzazione della forza lavoro (per esempio nel settore sanitario, tra i dirigenti rientrano i medici, una professione a fortissimo processo di femminilizzazione), sia i meccanismi concorsuali per l'avanzamento di carriera, l'obbligo per cui le commissioni d'esame debbano garantire che i componenti appartengano a entrambi i generi e la presenza di organismi quali i Comitati Unici di Garanzia. Nel privato, ove i percorsi di carriera seguono diversi meccanismi e "regole del gioco", la dimensione d'intervento richiede un approccio che sia in grado di agire sulla dimensione "culturale" dell'organizzazione. Un percorso che richiede interventi in grado di dimostrare l'efficacia e convincere management e board sulla effettiva convenienza e sul valore aggiunto che si può ottenere adottando pratiche organizzative di *diversity management* (ormai incluse nelle più ampie pratiche di responsabilità sociale di impresa). Rimane tuttavia a monte anche la necessità di aumentare il numero di donne che rivestono

⁶ Per i riferimenti si rimanda alla Bibliografia e spec.: Pogliana, 2012; Di Santo e Villante, 2013; Eurofound, 2018°.

funzioni apicali e possano contare su una gamma di soluzioni e supporti per risolvere il nodo della conciliazione dei tempi e dei ruoli.

2.5. La femminilizzazione dell'orario a tempo parziale

Relativamente alla diffusione e utilizzo del part-time, complessivamente, la quota di addetti a tempo parziale nelle organizzazioni esaminate risulta pari al 16,2%, ma se fra i maschi l'incidenza si ferma all'4,6%, per le femmine il dato è pari al 33,7%. Valori che si pongono in linea con i dati rilevati dalle rilevazioni dell'ISTAT-Rcfl.

La componente femminile inserita nel credito-assicurazioni presenta un'incidenza di part time del 34,6%, mentre nella componente maschile la quota è del 3,6%. Nei servizi informatici le donne sono occupate con orario ridotto nel 30,8% dei casi, quota che interessa solo il 2,2% degli uomini.

Nella fornitura di elettricità e gas la quota di tempi parziali interessa oltre un quarto delle addette (28,6%) a fronte del 4,9% tra gli uomini. Nella ristorazione la quota di part time degli uomini (25,3%) è il più alto ed è solo di tre punti inferiore all'incidenza che si osserva tra le donne (28,3%) inserite nel settore. Il dato fa capire come il settore ricorra a questa forma di orario per esigenze organizzative e dunque si può ipotizzare che il tasso di involontarietà possa essere significativo tra questi lavoratori. Una considerazione può essere estesa al settore degli "altri servizi", in cui prevalgono per maschi e femmine i part time (rispettivamente con il 64,2% e 66,4%), nelle organizzazioni del settore immobiliare, in cui le donne con un orario part time sono il 41,2% e gli uomini sono il 23,3% e nei servizi alle imprese, in cui praticamente tutte le donne sono a orario ridotto (94,4%) e tra gli uomini l'incidenza raggiunge il 21,4%.

Nel commercio la metà delle donne lavora con un tempo ridotto (51,3%) mentre tra gli uomini l'incidenza è dell'11,3% e nel comparto sanitario-assistenziale l'incidenza tra le donne è del 27,8% a fronte di un 12,8% maschile. Nella logistica, a fronte di un 27,0% di donne in part time, l'incidenza è solo del 3,9% tra gli uomini. Nell'industria la quota complessiva è del 3,9%, ma è del 14,5% per le donne a fronte dell'1,0% per gli uomini. Nelle organizzazioni che erogano acqua e trattano rifiuti sono a part time il 23,1% delle donne e appena lo 0,1% degli uomini.

Un settore "anomalo" è quello della formazione, istruzione ed educazione, in cui non solo si rileva un ricorso piuttosto limitato all'orario ridotto, ma oltretutto riguarda più i maschi (6,0%) rispetto alle femmine (2,8%).

In agricoltura, la quota è 2,8% ma è dell'8,3% per le femmine e dello 0,7% per i maschi. Infine, nel settore delle attività ricreative, culturali e sportive, non vi sono addetti a tempo parziale, mentre per le femmine l'incidenza è pari al 40,0%.

Tab. 17 – Addetti part time e incidenza sul totale degli addetti, per settore. V.a. e V.% al 31.12.2017 (N=223)

	Addetti part time (v.a.)			Incidenza part time sul totale addetti (v.%)		
	M	F	MF	M	F	MF
A Agricoltura	2	10	12	0,7	8,3	2,8
C Att.manifatturiere	312	1.205	1.517	1,0	14,5	3,9
D Fornit. energ. Gas	16	34	50	4,9	28,6	11,3
E Forn. acqua rifiuti	1	21	22	0,2	23,1	3,8
F Costruzioni	9	43	52	0,9	23,5	4,6
G Commercio, riparaz.	285	342	627	11,3	51,3	19,6
H Trasp. magazz.	190	223	413	3,9	27,0	7,3
I Serv. alloggio ristor.	322	324	646	25,3	28,3	26,7
J Serv.inform. comun.	27	138	165	2,2	30,8	9,8
K Att. fin. e assic.	151	1.247	1.398	3,6	34,6	18,0
L Att.immobiliari	37	7	44	23,3	41,2	25,0
N Nol., att.amm.serv.	493	4.510	5.003	21,4	94,4	70,7
P Istruzione	28	49	77	6,0	2,8	3,5
Q Sanità, ass. sociale	550	3.919	4.469	12,8	27,8	24,3
R Att. art., sport, ricr.	-	4	4	0,0	40,0	3,3
S Altre att. Servizi	97	186	283	64,2	66,4	65,7
Totale	2.520	12.262	14.782	4,6	33,7	16,2

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

Nell'arco del biennio di riferimento si sono verificate trasformazioni di orario: le più numerose sono quelle dal part time al full time (799 casi, pari al 57,7% delle trasformazioni complessive d'orario), rispetto a quelle che ortano a una riduzione dell'orario (586 casi, pari al 42,3%).

Dal punto di vista di genere, l'incidenza delle trasformazioni da part time a full time rappresenta poco più della metà dei cambi di orario (53,1%), mentre per i maschi l'aumento dell'orario di lavoro rappresenta il 64,0% delle trasformazioni totali.

Queste modifiche possono essere considerate come un possibile segnale di ripresa economica e aumento del volume di lavoro, cui le imprese hanno risposto riportando gli addetti a tempo pieno. Da questo punto di vista può essere interessante considerare che il comparto manifatturiero ha registrato un'incidenza delle trasformazioni da part time a full time pari al 54,3%.

I rami di attività in cui l'allungamento degli orari di lavoro è stato meno incisivo sono stati i servizi informatici (40,0%), il credito-assicurazioni (36,9%) e il commercio (in cui tali trasformazioni hanno inciso per il (35,0%).

Tab. 18 – Trasformazioni di orario da part time a full time e da full time a part time. V.a e composizione % al 31.12.2017 (N=220)

	M	F	TOT
Trasformazioni da part time a full time	375	424	799
Trasformazioni da full time a part time	211	375	586
Trasformazioni	586	799	1.385
Da part time e full time	64,0	53,1	57,7
Da full time a part time	36,0	46,9	42,3
Totale trasformazioni	100,0	100,0	100,0

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

2.6. I movimenti di personale: turn over, stabilizzazioni e promozioni

Per quanto riguarda i movimenti del personale rilevabili dai rapporti biennali, sono state prese 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.

2.6.1. Avviamenti, cessazioni e stabilizzazione del personale

I dati relativi al turn over fanno registrare un saldo di segno positivo, sia per i maschi (+1.669, dato da 8.097 assunzioni e 6.428 cessazioni), sia per le femmine (+567, determinato da 7.281 entrate e 6.714 uscite).

Considerando i saldi per livello e genere, si osserva come il dato negativo riguardi solo gli uomini in posizioni dirigenziali. In tutti gli altri livelli infatti si rileva un numero di assunzioni superiore a quello delle cessazioni.

Tab. 19 – Assunzioni, cessazioni e saldo degli addetti, per livello di inquadramento, biennio 2016-17. V.a. (N=220)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Entrate					
Maschi	156	192	2.171	5.539	8.097
Femmine	103	158	1.589	5.430	7.281
Totale	259	350	3.679	10.909	15.253
Uscite					
Maschi	200	163	1.965	4.434	6.428
Femmine	70	101	1.529	4.852	6.714
Totale	270	264	3.494	9.286	13.142
Saldo					
Maschi	- 44	29	206	1.105	1.669
Femmine	33	57	60	578	567
Totale	- 11	86	185	1.623	2.111

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

La principale motivazione delle cessazioni è la scadenza di contratto per le donne (tale causa infatti pesa per il 40,9% sul totale), seguita dalle dimissioni (27,7%). Per gli uomini le due cause si invertono, per incidenza: al primo posto si pongono invece le cessazioni per dimissione (38,0%) seguite dalla scadenza di contratto.

Relativamente alle “altre” motivazioni, per i maschi i pensionamenti incidono per il 6,6%, ponendosi al terzo posto. Per le donne al terzo posto, tra le cause indicate, vi sono il motivo oggettivo (6,3%) e il licenziamento individuale (6,1%). Tali voci incidono per la componente maschile rispettivamente per il 3,5% e per il 4,7%.

La cessazione del rapporto pesa per il 2,7% per le femmine e per il 3,5% per i maschi. Il licenziamento collettivo pesa per il 2,7% per le donne e per l'1,2% tra i maschi. La giusta causa pesa per il 3,0% tra gli uomini ma incide solo per lo 0,2% tra le donne.

Incidono complessivamente per meno dell'1% le altre motivazioni, tra cui il prepensionamento (0,8%), il decesso (0,7%), la mobilità (0,4%) e la risoluzione consensuale (0,4%).

Tab. 20 – Cessazioni, per motivazione e genere. V.a. e V.%. (N=220)

	M	F	TOT	M	F	TOT
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
Scadenza	2.204	2.743	4.947	34,3	40,9	37,6
Dimissioni	2.445	1.859	4.304	38,0	27,7	32,7
Pensione	425	304	729	6,6	4,5	5,5
Lic. individuale	301	412	713	4,7	6,1	5,4
Oggettivo	226	422	648	3,5	6,3	4,9
Cessazione	222	179	401	3,5	2,7	3,1
Licenz. collettivo	79	182	261	1,2	2,7	2,0
Giusta causa	190	16	206	3,0	0,2	1,6
Soggettivo	58	67	125	0,9	1,0	1,0
Prepensionam.	73	27	100	1,1	0,4	0,8
Decesso	59	34	93	0,9	0,5	0,7
Mobilità	31	26	57	0,5	0,4	0,4
Consensuale	48	8	56	0,7	0,1	0,4
Nd	67	435	502	1,0	6,5	3,8
Totale	6.428	6.714	13.142	100,0	100,0	100,0

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

Con riferimento alle stabilizzazioni, ovvero alla trasformazione di un contratto a termine in uno a tempo indeterminato, ha riguardato complessivamente 1.274, di cui 818 maschi e 456 femmine (pari al 35,8% del totale).

Le trasformazioni dei contratti interessano in particolare le donne nei livelli apicali: tra i dirigenti infatti su 28 stabilizzazioni, 18 sono a favore della componente femminile (con un'incidenza dunque del 64,3%) e per quanto riguarda i quadri, su 16 trasformazioni, 13 casi interessano le donne (81,3%). Queste informazioni relative alle posizioni intermedie e apicali possono essere considerate un segnale positivo: le donne iniziano ad accedervi in nume-

ro maggiore rispetto al passato (in particolare in alcuni settori) e tendono ad essere confermate in tali posizioni medio-alte.

Per quanto riguarda i profili impiegatizi, su 442 stabilizzazioni, solo nel 38,2% dei casi sono state interessate donne. Infine, con riferimento al livello operaio e assimilati, su 1.274 trasformazioni, solo nel 34,5% dei casi ha coinvolto la manodopera femminile. Sia per quanto riguarda gli impiegati, sia per gli operai, il dato è tuttavia coerente con il livello di femminilizzazione complessivo del profilo.

Tab. 21 – Stabilizzazioni per livello di inquadramento (v.a.), incidenza degli stabilizzati sul totale dei tempi indeterminati (v.%) e tasso di femminilizzazione degli stabilizzati (N=220)

	M	F	TOT	%F
Dirigenti	10	18	28	64,3
Quadri	3	13	16	81,3
Impiegati	273	169	442	38,2
Operai	520	274	794	34,5
Totale	818	456	1.274	35,8

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

I percorsi di carriera rimangono comunque più “in salita” per la componente femminile: le promozioni a livelli superiori (3.226 in tutto) interessano solo nel 22,2% dei casi la componente femminile (pari a 716 casi).

Nello specifico, tra i dirigenti, su 41 promozioni solo 7 riguardano le donne (17,1%), per quanto riguarda i quadri, una promozione su quattro è stata a favore della componente femminile: su 225 progressioni infatti le donne sono state 58 (25,8%). Tra gli impiegati le promozioni sono state complessivamente 1.682 e tra queste l'incidenza femminile è stata del 24,5%. Infine, con riferimento ai profili operai, le progressioni rilevate sono state pari a 3.226 e nel 18,3% hanno interessato una donna.

Tab. 22 – Promozioni e tasso di femminilizzazione delle progressioni (N=219)

	M	F	TOT	%F
Dirigenti	34	7	41	17,1
Quadri	167	58	225	25,8
Impiegati	1.270	412	1.682	24,5
Operai	1.034	232	1.266	18,3
Totale	2.510	716	3226	22,2

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

La fotografia che emerge rispetto a queste dinamiche, pur richiedendo ulteriori approfondimenti a livello di singolo contesto organizzativo, consente tuttavia di rilevare la presenza di minori opportunità di crescita professionale per la componente femminile e dunque di come possano esserci ancora dei margini di miglioramento per favorire una valorizzazione della componente di genere nelle grandi organizzazioni (Eurofound, 2018 a; Pogliana, 2012; Di Santo e Villante, 2013).

2.7. Aspettative, formazione e retribuzione

2.7.1. Le richieste di aspettativa provengono in particolare dalle donne

Le aspettative rilevate attraverso il form ministeriale consentono di rilevare l'insieme delle aspettative di cui hanno fruito gli addetti nel corso dell'anno e di osservare in particolare l'insieme delle aspettative per maternità (voce in cui rientrano i congedi di maternità, di paternità e quelli parentali). Se complessivamente i congedi sono stati 1.936, nel 63,8% dei casi (pari a 1.236) sono stati utilizzati dalla componente femminile.

Sul totale complessivo delle aspettative, inoltre, si osserva come la quota complessiva utilizzata per motivi connessi alla genitorialità sia pari al 29,4% (570 casi in valore assoluto). La differenza tra maschi e femmine è evidente, infatti tra i maschi l'incidenza di questa tipologia si ferma al 7,4%, mentre per le donne il congedo di maternità e/o parentale rappresenta il 41,9% dei casi.

La ripartizione per livelli di inquadramento consente di osservare il profilo che ricorre maggiormente all'aspettativa genitoriale sia, tra le femmine, quello impiegatizio (il 54% delle aspettative è infatti per maternità) seguito da quello operaio (34,5%), quindi dai quadri (24,1%) e dai dirigenti (18,2%). Tra i maschi l'incidenza maggiore delle aspettative per genitorialità si riscontra tra gli operai (10,3%), seguito dai quadri (5,9%), impiegati (4,0%) e dirigenti (3,0%).

Tab. 23 – *Aspettativa, per tipologia, genere e inquadramento professionale. V.a. e incidenza femminile N=221*

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Aspettativa (v.a.)					
M	33	17	272	378	700
F	44	79	522	591	1.236
TOT	77	96	794	969	1.936
di cui maternità (v.a.)					
M	1	1	11	39	52
F	13	19	282	204	518
TOT	14	20	293	243	570
% maternità su tot aspettativa					
M	3,0	5,9	4,0	10,3	7,4
F	29,5	24,1	54,0	34,5	41,9
TOT	18,2	20,8	36,9	25,1	29,4
<i>Aspettativa %F</i>	<i>57,1</i>	<i>82,3</i>	<i>65,7</i>	<i>61,0</i>	<i>63,8</i>
<i>Maternità % F</i>	<i>92,9</i>	<i>95,0</i>	<i>96,2</i>	<i>84,0</i>	<i>90,9</i>

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

Prendendo in esame tutti i congedi parentali, nel 90,9% sono dunque fruiti da donne. Un dato che comunque risulta inferiore rispetto al dato rilevato nel monitoraggio del biennio 2014/15, in cui la quota era del 97,1%. Si può ritenere che sulla variazione e il maggiore coinvolgimento dei padri abbia avuto un impatto positivo la recente normativa che ha introdotto per queste figure i congedi obbligatori.

2.7.2. *I percorsi formativi*

La formazione rappresenta una delle leve di sviluppo e innovazione delle imprese e negli ultimi anni sono aumentate le opportunità offerte alle imprese per aggiornare le competenze della propria forza lavoro. Oltre alla formazione obbligatoria (per es. sulla sicurezza, per il conseguimento di patentini o certificazioni), si pensi infatti alla possibilità di fruire dei Fondi interprofessionali, ma anche alla possibilità di aggiornamento offerte da case produttrici e fornitrici di impianti, macchinari o prodotti specifici, oltre che al mercato privato.

Appare dunque interessante analizzare, attraverso la sezione dedicata nel form ministeriale, quale sia il ricorso alla formazione da parte delle imprese con oltre 100 addetti.

Il limite di tale fotografia è rappresentato dal fatto che ricorre un elevato numero di risposte incomplete o non analizzabili⁷, tali da ridurre la possibilità di analisi sui dati relativi a 142 aziende. In ogni caso, i dati ricavati possono comunque risultare 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 genere⁸. Com'è noto infatti, tra le azioni positive che possono essere proposte dalla consigliera di parità vi sono anche interventi volti al riequilibrio di genere della partecipazione alle opportunità formative organizzate *dalle aziende per i propri dipendenti*.

Complessivamente, risultano 126.121 lavoratori, di cui il 34,0% donne, per un totale di monte formativo pari a 956.725 ore (di cui il 33,6% fruito da donne), pari a una media di 7,6 ore/allievo per i maschi e 7,5 ore/allieva per le femmine. Poiché un lavoratore può avere partecipato a più di un corso, il numero di partecipanti risulta superiore al numero di lavoratori, con una media di 2,0 partecipazioni sia per i maschi, sia per le femmine.

Tab. 24 – Allievi, ore di formazione, rapporto tra ore/allievo, con riferimento al biennio 2016/17 (N casi validi =148)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
N. allievi					
Maschi	3.687	15.181	41.744	22.671	83.283
Femmine	1.954	8.219	26.267	6.398	42.838
Totale	5.641	23.400	68.011	29.069	126.121
% Femminile	34,6	35,1	38,6	22,0	34,0
N. ore					
Maschi	25.038	72.281	264.344	226.151	635.390
Femmine	19.123	43.978	221.880	47.419	321.335
Totale	44.161	116.259	486.224	273.570	956.725
% Femminile	43,3	37,8	45,6	17,3	33,6

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

⁷ 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.

⁸ 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.

Date queste premesse, e disaggregando per livello di inquadramento, il numero di partecipanti tra i dirigenti sono stati 3.687, di cui il 34,6% 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 9,8 ore ciascuna, a fronte di 6,8 ore/allievo tra i maschi. Tra i 23.400 partecipanti tra i quadri, le donne rappresentano il 35,1%. In media, gli uomini hanno fruito di 4,8 ore/allievo mentre le donne di 5,4 ore cadauna allieva. Tra le 41.744 partecipazioni a corsi tra i profili impiegatizi, le donne rappresentano il 38,6%.

Ciascun allievo ha fruito di 6,3 ore/annue di formazione, mentre le donne registrano un valore superiore, pari a una media di 8,4 ore ciascuna. Infine, con riferimento ai profili operai, su 126.121 partecipanti, le donne rappresentano il 34,0%. Considerando il valore medio di ore/allievo, se gli uomini hanno seguito 10,0 ore di formazione, le colleghe hanno beneficiato di 7,4 ore medie.

Tab. 25 – Numero di ore formative per allievo e livello di inquadramento, con riferimento al biennio 2016/17 (N casi validi =142)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
Maschi	6,8	4,8	6,3	10,0	7,6
Femmine	9,8	5,4	8,4	7,4	7,5
Totale	7,8	5,0	7,1	9,4	7,6

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

2.7.3. Il gender pay gap

L'ultima sezione del form ministeriale chiede alle aziende di indicare il monte retributivo annuo per livello di inquadramento di quadri, impiegati e operai. Dal punto di vista dell'analisi dei dati, tuttavia, questa sezione continua a costituire la parte più problematica del monitoraggio, per molteplici motivi, *in primis* il fatto che non tutte le imprese lo hanno compilato: solo 182, pari all'82% del totale (una quota comunque decisamente superiore rispetto agli anni precedenti).

Inoltre, un elemento di debolezza è dato dal fatto che tra i dati inseriti è stato possibile analizzare solo i livelli riferiti ai "quadri", agli "impiegati" e

agli “operai”⁹, mentre per i “dirigenti” le informazioni ricavate non sono trattabili (essendo indicate solo le fasce minime e massime).

Infine, la struttura del form non consente di estrapolare i valori relativi al part time (che si è visto essere molto presente per quanto riguarda la componente femminile) e la qualità dei dati inseriti rende 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 gap¹⁰. Conseguentemente, *la fotografia che si può ricavare rimane molto “sfuocata”, va analizzata con estrema cautela e dunque considerata solo come indicatore molto “grezzo” (unadjusted form) dell’esistenza del divario retributivo.*

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%.

Differenze che possono essere ampliate e ridotte non solo a livello settoriale, ma di singola azienda. Casi che tuttavia andrebbero analizzati singolarmente per ricavare, appunto, un’immagine più nitida e precisa del fenomeno e delle relative cause.

Tab. 26 – Retribuzioni per genere e livello di inquadramento, con riferimento al biennio 2016/17 (N casi validi =142)

	Quadri	Impiegati	Operai
Maschi	60.483,05	36.355,44	24.595,0
Femmine	38.382,90	22.502,81	13.641,6
Totale	50.509,92	29.668,43	20.332,55
Gender gap (v.a.)	22.100,15	13.852,63	10.953,39
Gender gap % (M-F)/M*100	36,5	38,1	44,5

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

⁹ 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.

¹⁰ Cfr, tra gli altri: Quaderno del gruppo di lavoro «l’art. 46 d.lgs. n. 198/2006 (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>.

L'informazione interessante che comunque si può ricavare dal quadro complessivo sulle retribuzioni è che, ad oggi, maschi e femmine sono ancora pagati in modo molto diverso, anche tenendo conto delle tipologie di orario, di contratto, di composizione delle parti variabili della busta paga, oltre che del CCNL con cui si è inquadrati, ma anche della diversa fruizione di congedi e permessi, uomini e donne percepiscono diverse retribuzioni.

Come ampiamente noto in letteratura (Eurofound, 2018b), sul *gender pay gap* pesa un complesso mix di cause, non tutte spiegabili, in quanto determinate non solo da culture e scelte organizzative aziendali, ma anche da fattori “esterni” del contesto, come sembra emergere per esempio dal dato relativo all'utilizzo di congedi e aspettative. In ogni caso, l'indicazione che si può trarre dal dato economico emerso dall'analisi è l'importanza di prendere in considerazione non solo l'azienda come elemento singolo e isolato dal contesto in cui opera, ma analizzarla come *parte di un sistema*, seguendo del resto lo stesso approccio adottato per le prassi di responsabilità sociale di impresa.

2.8. Conclusioni

Il monitoraggio biennale relativo al periodo 2016-17, pur con i limiti metodologici della rilevazione evidenziati in premessa, rappresenta ancora un importante strumento di analisi, sia per la Consiglieria di parità, sia per chi opera nel mercato del lavoro, sia per i policy maker. I *gender gap* rilevati nel sistema delle imprese, infatti, non possono essere considerati come un problema solo delle aziende, ma anche della società e del contesto in cui operano, rimandando ancora una volta alla necessità di sviluppare un approccio che adotti necessariamente una “visione di sistema” del fenomeno, a monte e a valle.

Pertanto, al di là di quelli che sono i punti deboli dello strumento, ben noti agli addetti e alle addette 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.

Tra le innovazioni auspicabili, oltre all'imminente informatizzazione delle modalità di inserimento, vi sarebbe anche quella di potere aprire il monitoraggio anche alle imprese di classe dimensionale inferiore ai 100 addetti. Sono infatti le piccole e medie imprese che costituiscono la maggior parte del tessuto produttivo nazionale, e sono anche quelle che richiederebbero un rinnovamento nelle pratiche di gestione delle risorse umane in ottica di genere. Altresì, sarebbe importante ricavare dai format alcune informazioni

sulle eventuali prassi di conciliazione esistenti o di azioni positive realizzate, soprattutto considerando come queste pratiche siano divenute strategiche e centrali per molte imprese che stanno introducendo soluzioni di welfare aziendale, adottano bilanci di sostenibilità e seguono modelli di responsabilità sociale di impresa.

Altresi, dovrebbe essere migliorata la sezione di raccolta dati relativa alle retribuzioni, che continua a rimandare ancora immagini sfocate del fenomeno radicato e diffuso del *gender pay gap*.

La rilevazione periodica fornisce in ogni caso ancora importanti informazioni su fenomeni strutturali, ma anche sui cambiamenti in atto, supportando in tal modo 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.

Ciò che è emerso dal monitoraggio dei dati più recenti è il permanere del fenomeno di una concentrazione di genere in specifici rami economici, con una marcata femminilizzazione di settori quali la sanità e l'assistenza sociale, il comparto educativo-formativo, il terziario dei servizi alle imprese (specialmente pulizie industriali e *labour intensive*) e quelli accessori. Si tratta di un'informazione importante, poiché il permanere di questa distribuzione può essere considerata anche come conseguenza di scelte formative a monte operate da maschi e femmine, che possono risultare diversamente spendibili nel mercato del lavoro, con conseguenze sui percorsi lavorativi e di carriera di entrambi (a parità di titolo di studio)¹¹.

Un elemento positivo è dato dal un quadro di sostanziale *parità* per quanto concerne l'incidenza dei tempi indeterminati: sono il 90,5% tra i maschi e l'88,5% delle femmine.

Un set di informazioni interessanti emerge considerando la distribuzione degli addetti per livello di inquadramento e genere: ponendo pari a 100 gli occupati, ne troviamo 4 in posizioni apicali, 7 come quadri, 35 come impiegati e 55 come operai. La distribuzione tra le femmine vede 3 dirigenti (su 100 addette) 8 quadri, 43 impiegate e 46 operaie. Se si osservano in particolare i ruoli medio-alti (quadri e dirigenti) va evidenziato come il panel risenta della presenza di grandi aziende pubbliche del comparto assistenza, sanità e cura, in cui la quota femminile tra i dirigenti è decisamente superiore rispetto a quanto si osserva nel privato e in determinati settori.

Dalla disaggregazione per rami di attività, emerge in generale una certa coerenza tra tasso di femminilizzazione del settore e presenza nei livelli

¹¹ Bettio F. e Verashchagina A. (2012).

medio-alti. Questo aspetto non era emerso nei precedenti monitoraggi e si ritiene possa essere interpretato come un segnale di cambiamento in atto nelle organizzazioni.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, il tempo parziale continua a confermarsi una tipologia fortemente connotata dal punto di vista di genere: il 33,7% delle lavoratrici inserite in aziende con oltre 100 dipendenti ha infatti un orario ridotto (fattore che influisce in modo consistente sui livelli retributivi). Per gli uomini l'incidenza si ferma al 4,6%, pur con differenze tra settori e livelli di inquadramento.

Le trasformazioni di tipologia di orario evidenziano una tendenza ad allungare l'orario di lavoro, che riguarda in particolare per i maschi: tale informazione sembrerebbe una conferma da un lato della ripresa dell'economia, e dall'altro che si tratti di part time involontario.

Tra gli elementi più salienti emersi dall'analisi delle assunzioni e cessazioni registrate nell'arco del biennio 2016-17, si sottolinea un turn over complessivamente positivo per uomini e donne. Osservando i principali motivi di cessazione del rapporto di lavoro, per le donne prevalgono la scadenza, seguite dalle dimissioni. Per i maschi, queste due voci si invertono: le dimissioni sono la principale motivazione, seguite dalle scadenze del contratto. Si tratta di informazioni che andrebbero ulteriormente approfondite, per capire quali siano le differenze di genere tra le motivazioni che stanno alla base, in particolare, delle dimissioni di uomini e donne.

Il dato riferito alle stabilizzazioni rimanda a un numero di conferme nei livelli medio-alti che sembra interessare maggiormente le donne rispetto agli uomini (forse perché questi erano già stati stabilizzati in precedenza), mentre nei livelli impiegatizi e operai le trasformazioni da contratti a termine a indeterminati riguardano per oltre due terzi i maschi.

Un'ulteriore "fotografia" che emerge dal monitoraggio è che l'aspettativa è prevalentemente utilizzata dalle donne (con un'incidenza del 63,8%), per tutti i livelli di inquadramento. Considerando in particolare il sottoinsieme delle aspettative di maternità (e di paternità, alla luce delle recenti normative), la femminilizzazione nell'uso di questi strumenti di gestione famiglia/lavoro sale al 90%. In proposito, tuttavia, va sottolineato come segnale di cambiamento in corso il fatto che il valore fosse del 97% nel precedente monitoraggio.

Un gap rilevante si osserva nella partecipazione alla formazione: complessivamente l'incidenza delle donne si ferma al 34%. Se inseriti in corsi formativi, uomini e donne fruiscono dello stesso monte ore/persona, pari a 7,6 per i primi e 7,5 per le seconde.

Un'ultima informazione ricavata è quella relativa alle retribuzioni: per quanto molto grezza (non essendo possibile estrapolare i dati afferenti al part time, con cui è inquadrato il 33% delle donne) e dunque da trattare con molta cautela, segnala una realtà importante, ovvero che una donna guadagna in media dal 36,5% al 44,5% in meno rispetto a un uomo. Sul dato influiscono moltissimi fattori, in primis il diverso orario di lavoro.

Tuttavia è proprio questo indicatore economico “grezzo” che rappresenta la punta dell'iceberg da cui si dovrebbe ri-partire, con analisi specifiche e mirate, per capire quali sono i motivi, i vincoli e le rigidità che dovrebbero essere affrontate dal sistema nel suo complesso per riequilibrare un contesto organizzativo, economico e sociale in cui non sono state ancora raggiunte le opportunità tra uomini e donne. Un'esigenza, quella della parità di genere, che rappresenta uno dei 17 obiettivi previsti da Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

Bibliografia

- Bettio F., Verashchagina A. (2012), *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU, EGGE synthesis report*, Commissione europea - DG Empl, Bruxelles.
- Biemmi I., Leonelli S. (2017), *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*, Rosenberg & Sellier, Torino
- Bove E., Micci A.L. (2016), “Scovare” i talenti nelle organizzazioni: le donne!”, *Economia & lavoro*, n. 1, pp. 169-180.
- Biletta I., Mullan J., Parent-Thirion A., Wilkens M., *Women in management: Underrepresented and overstretched?*, Eurofound, Dublino.
- Bresciani P.G. (a cura di) (2015), *Risorse umane nell'organizzazione. Giovani e donne nelle Banche di Credito Cooperativo*, FrancoAngeli, Milano.
- Bruno G.S.F., Ciavarella A., Linciano N. (2018), *Boardroom gender diversity and performance of listed companies in Italy, Working paper*, Consob, Milano.
- Cavaletto G., Pacelli L., Pasqua S.B. (2018), *Porte di vetro, soffitti di cristallo: la carriera lavorativa delle donne in Piemonte*, Working Paper n.159, Laboratorio Rovelli, Collegio Carlo Alberto, Università di Torino, in: <https://bit.ly/2Vw9h7Z>.
- Cedefop, Eurofound (2018), *Skills forecast: trends and challenges to 2030*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo.
- 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: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Servizio osservatorio mercato del lavoro, http://www.regione.fvg.it/rafv/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA18/allegati/2014_Aziende_over_100dip.pdf.
- Cristini C. (2018), “Il personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia”, in: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia,

- Consigliera regionale di parità (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, FrancoAngeli, Milano.
- 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”, *Economia e Management*, n. 4.
- D’Isanto F. (2013), *Segregazione di genere e differenziali salariali nel mercato del lavoro italiano. Il caso delle organizzazioni non profit*, Giappichelli, Torino.
- Di Santo P., Villante C. (2013), *Genere e responsabilità sociale di impresa*, Ediesse Roma.
- Eurofound (2018a), *Wage and task profiles of employment in Europe in 2030*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo.
- Eurofound (2018b), *Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo.
- Eurofound (2018c), *Discrimination against men at work: Experiences in five countries*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo.
- Fedi A., Colombo L., Bertola L., Rollero C. (2017), “Donne e carriera tra stereotipi di genere e conciliazione lavoro-famiglia. Un’analisi psico-sociale”, *Sociologia del Lavoro*, n. 148
- Ferrara M.D. (2018), *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*, in: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, FrancoAngeli, Milano.
- Istat (2019), *Rapporto SDGS 2019. Informazioni statistiche per l’agenda 2030 in Italia*, Istat, Roma.
- ITER (a cura di) (2001), *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Ministero del lavoro e della previdenza sociale-Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro, Roma.
- Monaci M. (1997), *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*, Guerini e Associati, Milano.
- Pogliana L. (2012), *Le donne e il management della differenza*, Guerini e Associati, Milano.
- Rustichelli E. (a cura di) (2010), *Rompere il cristallo. I risultati di un’indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, ISFOL, Roma.
- Williams J.C., Dempsey R. (2014), *What works for women*, New York University Press, New York.

3. PRECARIE: FEMMINILE, PLURALE

di Anna Zilli*

3.1. Il lavoro precario e le donne precarie

Il tema del lavoro precario¹ o *non-standard* o atipico² si pone da tempo al centro del dibattito dottrinale e della casistica giurisprudenziale. Quel che doveva essere il passaggio epocale dal regime di *job property*³ alla c.d. *flexicurity*⁴, si è invece sino ad oggi declinato in lavori precari, involontariamente a tempo parziale, se non proprio “a chiamata”, spesso a termine e/o tramite agenzia. Si tratta delle c.d. *casualizzazione* del mercato del lavoro⁵ che si caratterizza per volatilità dei rapporti, povertà *nonostante* il lavoro (c.d. *working poor*) e debolissima protezione sociale⁶.

* Professoressa Associata 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 F. Lombardi, 1973. Amplissimo si v. il dibattito suscitato e condotto da P. Ichino, 2016.

⁴ 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.

⁵ Adams A., Freedland M., Prassl J., 2015.

⁶ EIGE, 2017a.

Come già altrove si è detto⁷ le riforme 2003-2015 dei contratti di lavoro hanno, per una parte, garantito ai datori di lavoro una ampia flessibilità nell'attingere alle risorse umane a costi ridotti, parimenti rappresentando uno strumento di inclusione nel mercato del lavoro di donne e giovani. Ma tale percorso si è tradotto in un incremento soltanto dal punto di vista quantitativo, non corrispondendo invece ad un miglioramento della qualità dei lavori offerti ovvero ad una riduzione del *gender pay gap* tra donne e uomini.

Insomma, se il lavoro è precario per tutti, per le donne lo è di più. Nell'UE a 28 Paesi, sono precarie il 27% delle donne e solo il 15% degli uomini, divario che aumenta per le donne con un livello basso di istruzione (50% precarie). Di esse, 8 su 10 sono occupate in lavori a basso valore e bassa retribuzione (servizi di pulizie, lavori di cura, commercio e pubblici esercizi), a totale o quasi presenza femminile⁸. L'instabilità lavorativa rappresenta, quindi, in sé una delle cause del costante divario professionale ed economico tra uomini e donne, sia durante la vita lavorativa, sia nell'età della pensione⁹.

Preliminarmente ci si deve chiedere che cosa rende diversi donne e uomini nel mercato del lavoro. Poco o nessun peso ha il possesso di una particolare forza fisica, tradizionalmente attribuibile ai lavoratori uomini in misura maggiore rispetto alle donne: si tratta di un eventuale requisito, oggi, scarsamente importante per la quasi totalità degli impieghi e, certamente, per quelli meglio retribuiti.

Intuitivamente, invece, si comprende che a fare la differenza sono il pregiudizio culturale e il lavoro di cura che ruotano attorno alla maternità. Non a caso le donne rappresentano la maggior parte dei dipendenti pubblici, anche in virtù della assenza nel settore pubblico di un datore di lavoro che premi o distribuisca incarichi, a tutto vantaggio di procedure selettive in cui le concorrenti riescono a primeggiare per la loro preparazione e senza che possano essere pregiudicate dalle loro condizioni riproduttive o familiari.

Secondo l'Osservatorio sui lavoratori pubblici¹⁰, neo-istituito dall'Inps, nel 2017 su 3.561.432 dipendenti pubblici sono donne oltre due milioni e soltanto uno e mezzo sono uomini. Ma, a dirla tutta, neppure nella p.a. per le donne è tutto rose e fiori.

La retribuzione media annua risulta molto differenziata sia per età sia per genere: in particolare aumenta al crescere dell'età ed è costantemente più alta per gli uomini (37.158 euro contro 28.256 euro per le donne, che, dunque, guadagnano in media il 24% in meno), benché a poco a poco le donne stiano

⁷ Zilli A., 2017.

⁸ Ancora EIGE, 2017a.

⁹ EIGE, 2017b.

¹⁰ <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/exinpdap/main.html>.

accedendo alle posizioni di vertice (dirigenza) e alle professioni meglio retribuite, specie nel pubblico impiego non privatizzato (magistratura, carriera prefettizia e diplomatica, ricerca scientifica...).

Rispetto al contesto così delineato, la ricerca indagherà dunque il primo e “maggior corno” della vicenda, e cioè il tema della maternità, per poi spostarsi sull’analisi di genere delle forme contrattuali, cercando di indagare il tipo di rapporto (causale, di correlazione, casuale) esistente tra gli elementi dell’indagine, al fine di accennare a possibili prospettive.

3.2. L’evento-maternità come cuore del problema? Alcune considerazioni

Secondo uno studio molto citato dell’Università Bocconi¹¹, la percezione da parte dei datori di lavoro dei ‘costi’ correlati alla maternità delle dipendenti e collaboratrici¹² sarebbe assai più elevata dei costi diretti¹³ stessi. Questa sensazione è collegata alla difficile quantificazione dei costi indiretti¹⁴, e

¹¹ *Maternità, ma quanto mi costi?*, in www.sdabocconi.it/diversity.

¹² Sin da Decreto Ministeriale 12 Luglio 2007, *Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*, in http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C4C2AE32-BD4F-491C-8014-6CCF0911AB58/0/20070712_DM.pdf, si è esteso l’obbligo di astensione per 5 mesi anche alle lavoratrici c.d. Parasubordinate, con relativi oneri a carico dell’Inps.

¹³ Secondo lo studio cit. in nota 1, con riferimento al 2006 e basato sull’ipotesi che tutte le aziende industriali e dei servizi integrino alla lavoratrice il 20% che manca rispetto alla indennità Inps pari all’80% dell’ultima retribuzione *ante* congedo obbligatorio (integrazione prevista solo in alcuni contratti collettivi, come si specifica subito dopo), l’importo ‘massimo’ erogato dalle aziende si aggirerebbe sui 443 milioni di euro, pari allo 0,5% della spesa complessiva per contributi sociali: una somma certo non enorme, ma che andrebbe distribuita sulle sole lavoratrici dipendenti in maternità (ammesso che fossero 300 mila, si sarebbe trattato di un *extra-costi* di circa 1.500 euro per ciascuna). La ricerca Bocconi, però, omette di considerare anche il salario indiretto (tredicesima, ferie, Tfr, scatti di anzianità maturati nel periodo di assenza), *ex art.* 22, comma 3, d.lgs. n. 151/2001, secondo cui «i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie». Inoltre, per il medesimo periodo, spesso il datore di lavoro deve assumere un sostituto, al quale è tenuto a pagare, oltre alla retribuzione ‘normale’ (che contemporaneamente non versa all’assente), anche ratei di tredicesima, ferie e Tfr.

¹⁴ Cuomo S. e Mapelli A., 2009 individuano quali costi indiretti la discontinuità lavorativa determinata dall’assenza della lavoratrice; l’esigenza di individuare una persona in sostituzione e di formarla; la necessità di reinserire il genitore che rientra dopo il congedo; la perdita di capitale umano nel caso di mancato rientro a conclusione del periodo di congedo; la gestione delle assenze non programmabili per la cura dei figli.

cioè alle difficoltà organizzative legate ai periodi di assenza per congedo obbligatorio¹⁵, parentale¹⁶, riduzione di orario per riposi giornalieri¹⁷ ed imprevedibili malattie del bambino¹⁸. Senza contare che – vuoi per la sempre più elevata età delle gestanti¹⁹, vuoi per la crescente incidenza di gravidanze gemellari doppie o multiple²⁰ – l’anticipazione dell’astensione obbligatoria sin dai primi mesi della gravidanza²¹ non è affatto rara e, in alcuni settori, è concessa quasi di *default*²², con evidente raddoppio (o più) dei periodi di lontananza della donna da luogo di lavoro.

Se l’Italia è, sul piano formale, uno dei paesi che tutelano maggiormente la maternità (quantomeno delle lavoratrici con contratti *standard*), osservando la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, la situazione appare molto diversa e caratterizzata da un generale progressivo peggioramento del contesto lavorativo, quando non addirittura la scelta (più o meno libera) di ritirarsi dalla professione²³.

La riduzione dei costi *indiretti* della maternità appare, dunque, come il primo e necessario passo per superare la penalizzazione delle donne *in the market*, sia in ingresso, sia nelle prospettive di carriera, al fine di eliminare l’atteggiamento generalmente «culturalmente ostile» delle organizzazioni nei confronti della maternità, ritenuta portatrice di pratiche percepite come estranee all’agire organizzativo ed ai modelli culturali “tipici” degli enti²⁴.

A tal fine, la riforma Fornero²⁵ aveva introdotto come nuova misura di

¹⁵ Art. 16, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁶ Art. 32, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁷ Artt. 39-40, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁸ Art. 47, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁹ Secondo l’ultimo Rapporto Cedap di Analisi dell’evento Nascita, 2018 in Italia le donne hanno il primo (e spesso unico) figlio in media a 32,8 anni.

²⁰ Secondo gli ultimi dati disponibili dell’istituto Superiore di sanità, in www.iss.it, i gemelli che ogni anno nascono nel nostro Paese rappresentano l’1,4% del totale dei nati, di questi il 4% sono nati da parti trigemini.

²¹ Art. 17, d.lgs. n. 151/2001.

²² Con la l. 4 aprile 2012, n. 35, di conversione del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 recante *Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*, in *G.U.* n. 82 del 6 aprile 2012, dal 1 aprile 2012 le competenze di accertamento, di riconoscimento e di comunicazione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria sono passate dal *Servizio ispettivo del ministero del lavoro* alle ASL e alle Direzioni territoriali del lavoro.

²³ Saraceno C., 2003.

²⁴ Poggio B., 2002. All’opposto, la paternità è positivamente vissuta dall’organizzazione, in quanto il “padre di famiglia” è considerato più affidabile e, in quanto bisognoso di maggior reddito, più dedito alla professione e meno incline a cambiare lavoro: sul tema diffusamente Pruna M.L., 2007.

²⁵ L. 28 giugno 2012, n. 92 recante Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

conciliazione tra lavoro e cura dei *childcare voucher*, rivolti esclusivamente alle madri lavoratrici e non “in genere” ai genitori²⁶, disciplinati dal comma 24 dell’art. 4 della l. n. 92/2012. Si trattava della possibilità «di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale... la corresponsione di *voucher* per l’acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l’infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro».

La norma prevedeva un sostegno economico alle madri che «in alternativa al congedo parentale» intendessero ritornare subito al lavoro «al termine del periodo di congedo di maternità» e, quindi, con neonati di 3, 4 o al massimo 5 mesi di vita, a seconda dell’uso rigido o flessibile dell’astensione obbligatoria (art. 32, d.lgs. n. 151/2001).

L’ambito di applicazione pareva limitato alle sole lavoratrici dipendenti: infatti, si tratta della rinuncia al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell’art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, che compete alla «madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi». Ma il decreto Fornero-Grilli del 22 dicembre 2012 (a firma dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell’economia e delle finanze²⁷) lo aveva esteso anche alle iscritte alla gestione separata Inps²⁸.

Il periodo di fruizione del *voucher*, cioè del sostegno economico, era fissato in massimo 6 mesi, da collocare negli 11 successivi non alla nascita del bambino, ma alla fine del congedo di maternità. La previsione dell’utilizzo del *voucher* nei (soli) 11 mesi dalla fine del congedo di maternità si era rivelata una misura poco adatta alla conciliazione e tutta a vantaggio del precoce rientro della puerpera al lavoro. Nulla si diceva sul padre, che pareva conservare il ‘proprio’ diritto al congedo parentale, con qualche dubbio sulla copertura economica: sicché la sovrapponibilità temporale del *voucher* al congedo del padre poteva determinare un’importante redistribuzione dei ruoli all’interno della coppia. Infatti, rientrando la madre al lavoro a retribuzione piena e sorretta economicamente da *voucher* di cui solo lei poteva godere, il nucleo ne avrebbe avuto un beneficio economico, tale da compensare un

²⁶ Come risulterebbe, invece, *politically correct* secondo Filì V., 2012.

²⁷ Decreto 22 dicembre 2012 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze, in G.U. 13 febbraio 2013, n. 37.

²⁸ L’estensione oltre l’ambito della subordinazione corrisponde peraltro alla sempre più ampia assimilazione tra lavoro dipendente e parasubordinato nella tutela della maternità, sin dal DM 12.07.2007.

periodo di congedo parentale paterno indennizzato al 30%²⁹. Tra l'altro, la possibilità di godere i congedi parentali anche a ore³⁰ avrebbe consentirebbe l'alternanza tra il padre ed il *baby-sitting*, acquistato attraverso i buoni lavoro.

Il bando unico ed annuale di accesso alla misura (uno per ogni anno 2013, 2014, 2015), basato sull'ISEE, si collegava anche ad un'operazione di emersione del sommerso, consentendosi l'acquisto di servizi per l'infanzia attraverso le vecchie prestazioni di lavoro accessorio *ex d.lgs. n. 276/2003*, ovvero con pagamento diretto delle strutture da parte dell'Inps. Inoltre, si poteva immaginare che l'uso del *voucher* Fornero aumentasse la domanda di servizi di conciliazione promuovendo, a sua volta, un incremento dell'offerta di servizi alla persona, che coinvolgono in modo prevalente l'occupazione femminile.

Ma la misura, giustappunto sperimentale, è stata sostituita nell'ambito degli interventi normativi a sostegno del reddito delle famiglie operati con la Legge di Stabilità 11 dicembre 2016, n. 232 (art. 1, comma 355) ove si è previsto che, per i figli nati dal 1° gennaio 2016, spetti un contributo complessivo massimo di mille euro per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati, ovvero per forme di assistenza domiciliare svolte (soltanto) in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. L'articolo 1, comma 488, l. 30 dicembre 2018, n. 145 ha elevato l'importo del buono a millecinquecento euro su base annua per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021.

In questo caso però è la famiglia ad anticipare i costi, per un importo massimo mensile di 136,37 euro per 11 mensilità, corrisposto al genitore richiedente che abbia sostenuto il pagamento, per ogni retta mensile pagata e documentata. Invece il *bonus* per le forme di supporto presso la propria abitazione viene erogato dall'Istituto in un'unica soluzione, a seguito di presentazione da parte del genitore richiedente, che risulti convivente con il bambino, di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento «l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica». Anziché a bando, però, la misura è iniquamente erogata a sportello, senza requisiti patrimoniali del/la richie-

²⁹ Salvo il trattamento più favorevole *ex* contrattazione collettiva.

³⁰ In recepimento della nuova direttiva sui congedi parentali (2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che abroga la precedente direttiva 96/34/CE), si modifica l'art. 32 del testo unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo n. 151/2001), permettendo – dal 1° gennaio 2013 – l'utilizzo dei congedi parentali anche in modo frammentato, cioè “su base oraria”. In precedenza, la prassi amministrativa dell'Inps consentiva l'uso dei congedi parentali frazionato fino all'intera giornata lavorativa, ma *non* per singole ore. L'attuazione della previsione legale è demandata alla contrattazione collettiva (solo) di livello nazionale.

dente, fino ad esaurimento delle risorse messe a disposizione, privilegiando ovviamente chi nasce ad inizio anno rispetto a chi vede la luce più tardi.

Se la misura Fornero poteva soddisfare al massimo 11mila famiglie, quella vigente può raggiungere 200mila bambini, pari a meno della metà dei (pochi) 469mila nuovi nati.

E proprio il tema della natalità ci riporta al lavoro, in un circolo vizioso – virtuoso ormai da tempo studiato. L’analisi della condizione professionale³¹ evidenzia che solo il 29,6% delle donne divenute madri nel 2015 sono casalinghe ed appena il 13% disoccupate o in cerca di prima occupazione. Ben oltre la metà delle madri (55,4%) ha un’occupazione lavorativa.

Osservando poi la condizione genitoriale, si consideri che il 62,2% delle donne italiane con figli hanno un’occupazione lavorativa: i figli, insomma, nascono da donne che lavorano³². O, almeno, da madri che hanno un’occupazione al momento del parto. Perché, tradizionalmente, i dati ci mostrano che quell’occupazione viene conservata quando la donna ha un solo figlio, per essere poi ridotta in orario quando ne ha più di uno ed essere, infine, spesso abbandonata nel raro caso del terzo o successivo figlio.

La ridottissima natalità ed in particolare il crollo dal 2010 ad oggi va messa in correlazione anche con il tipo di occupazione che le donne trovano nel mercato del lavoro: se il lavoro non è stabile, esso non viene conservato dopo la nascita e la puerpera traghetta verso forme di sostegno al reddito (Naspi e poi Reddito di Cittadinanza).

Si tratta quindi di indagare, da un lato, le forme contrattuali precarie che interessano il mercato del lavoro e declinarle per genere; dall’altro, di cogliere altre eventuali cause, oltre alla genitorialità, della segregazione occupazionale (per settore, per posizione) che riguarda le donne in generale. L’analisi sarà condotta sulle tipologie di lavoro subordinato flessibile, con esclusione quindi dell’area dell’autonomia e delle professioni, per le quali si rinvia in questo volume allo scritto di Claudia Carchio, nonché senza approfondire le forme di *remote working* (telelavoro, lavoro agile) che non rappresentano tipologie contrattuali a sé stanti.

3.3. Il lavoro a tempo parziale (involontario)

Vale la pena di occuparci primariamente del lavoro a tempo parziale, vero motore dell’accresciuta occupazione, in generale e femminile in particolare.

³¹ Rapporto Cedap di Analisi dell’evento Nascita, 2018.

³² *Ibid.*

Apparentemente si tratta della ‘misura’ di lavoro preferita³³, cercata e richiesta dalle donne che lavorano invece *full time*, al fine di meglio conciliare vita professionale e familiare, in virtù della certezza dell’orario ridotto.

Questa lettura però deve necessariamente essere aggiornata al d.lgs. n. 81/2015 che, nella rivisitazione dei contratti, ha coinvolto anche il *part time*³⁴.

Anche nella nuova versione si prevede che nel contratto deve essere data «puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e, soprattutto, della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno» compreso il «rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce prestabilite» (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 81/2015); la riforma prevede maggiori possibilità rispetto al passato di flessibilità della prestazione *pro datore*.

Il lavoro supplementare è oggi sempre ammesso (non essendovi più distinzione tra *part time* verticale, orizzontale o misto) e soggetto alla regolamentazione contrattual-collettiva (di qualsiasi livello), anche in mancanza di una pattuizione individuale in tal senso.

Ove poi invece manchi una previsione applicabile del contratto collettivo, sarà il lavoratore a dover giustificare le «comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale» che rendano impossibile il *surplus* orario. Si tratta di un’inversione che, evidentemente, penalizza la parte debole del rapporto: infatti, sebbene sulla carta la prova sia agevole, nella quotidiana articolazione del rapporto saranno assai difficilmente opposte tali esigenze, di tal ch  il lavoro a tempo parziale si potr  *de facto* trasformare in tempo pieno secondo l’arbitrio datoriale.

Non solo il datore potr  variare la quantit  di lavoro, ma pure la sua collocazione attraverso le clausole elastiche, che inglobano anche le vecchie clausole flessibili. Anche qui il prestatore (*rectius*, la prestatrice) nulla potr  opporre all’eventuale previsione del contratto collettivo, che potr  avvalorare mutamenti con anche soltanto due giorni di preavviso. Nel caso in cui non vi sia una previsione collettiva applicabile, la volont  del lavoratore (*rectius*, la lavoratrice) dovr  per  essere assistita e confermata in sede di Commissione di certificazione. La persona che lavora potr  infine esercitare il proprio diritto di ripensamento in presenza di ipotesi individuate *ex lege*, tra le quali, oltre alle patologie personali o dei congiunti, l’assistenza a disabili, si riscontra anche la convivenza con un figlio sino a 12 anni di et  ovvero portatore di *handicap*.

³³ Pasqualetto E., 2018

³⁴ Brollo M., 2017.

Appare evidente come il *part time* abbia compiuto una radicale metamorfosi: da richiesto e ambito dalle lavoratrici è divenuto imposto dal datore, in virtù dell'introduzione di elementi di flessibilità ad esso favorevoli. Ma con diversità profonde tra i generi.

I dati sul mercato del lavoro mostrano bene questo cambiamento: a livello europeo³⁵ le due ragioni principali per cui si lavora part-time sono l'impossibilità di trovare un impiego a tempo pieno, vale nel 25,6% dei casi, o la necessità di occuparsi di un bambino o di un adulto non autosufficiente, circostanza che riguarda il 23,5% di chi ha un contratto a tempo parziale. Se però si presta attenzione alla suddivisione di genere, si vede emergere una differenza. Solo il 22,6% delle donne che hanno un'occupazione a tempo parziale si trova in questa condizione perché non ne ha trovata una *full time*, contro il 35,6% degli uomini. Al contrario, il 28,7% delle lavoratrici *part time* opta per questa soluzione lavorativa perché deve occuparsi di un familiare, contro appena il 5,9% dei colleghi maschi.

Concentrandosi sull'Italia, si nota come questa tendenza sia ancora più marcata. Appena l'1,2% degli uomini che lavorano con un contratto a tempo parziale lo mantiene perché deve occuparsi di un familiare, contro il 18,7% delle donne. È a queste ultime, dunque, che si chiede di sacrificare la propria carriera, o comunque un reddito che derivi da un'occupazione a tempo pieno, per occuparsi della famiglia. Il principale motivo per cui si lavora a tempo parziale in Italia è però che non si riesce a trovare un impiego a tempo pieno: succede all'80,4% degli uomini che hanno un impiego di questa natura e al 60,7% delle donne. Dato che rappresenta un indicatore significativo del mercato del lavoro nel nostro Paese.

3.4. Il lavoro intermittente

Il *down-grading* o *down-sizing* contrattuale avvenuto negli ultimi anni si è caratterizzato, soprattutto dopo l'abrogazione dei c.d. *voucher* per prestazioni di lavoro accessorio, per un massiccio uso del contratto di lavoro intermittente.

L'*appeal* di questa forma contrattuale è connesso alla riduzione a zero dei costi fissi della forza lavoro (da "attivare" al bisogno mediante telefonata e piattaforma *web*). Rimane una chimera l'indennità di disponibilità, in un mercato del lavoro caratterizzato da una notevolissima disponibilità di

³⁵ Eurostat settembre 2019, su dati 2018.

aspiranti lavoratori disposti ad accettare l'alea di una chiamata che, forse, non arriverà mai.

Si tratta di una forma precarissima di occupazione, che nei settori del commercio, turismo e pubblici esercizi non conosce neppure vincoli per età. Si tratta di settori a tradizionale occupazione femminile, in cui lo *tsunami* occupazionale del lavoro intermittente ha cannibalizzato i contratti di lavoro stagionale, che – diversamente dal lavoro a chiamata – prevedono quantomeno la Naspi per i periodi non lavorati.

Questa estrema precarizzazione riguarda, dunque, molto di più il lavoro delle donne che degli uomini, in virtù dei diversi settori di impiego per genere della forza lavoro. Tale debolezza si riscontra anche nella contrattazione collettiva, che poco o nulla ha fatto sin qui per moderare il potere datoriale nella gestione del lavoro intermittente.

3.5. Il contratto a termine

Ritenuto il contratto precario *par excellence*, il contratto a termine è certamente la tipologia contrattuale su cui il legislatore dal 2001 ad oggi ha investito di più in termini di produzione normativa. Non v'è anno in cui la disciplina muti punto o poco, facendo oscillare il pendolo tra la più ampia liberalizzazione (per il primo o per ogni rapporto) e la previsione di causali, quali quelle oggi in vigore, che hanno avuto l'effetto di un sostanziale irrigidimento del mercato del lavoro.

Si tratta di un contratto che ha un notevolissimo impatto di genere, oltre che generazionale, poiché attraverso la reiterazione o la proroga dei contratti a termine è facilmente eludibile il divieto di licenziamento per motivi legati alla maternità. Vi sono però delle novità *gender sensitive*. La prima è rappresentata dal diritto di precedenza, riconosciuto al prestatore assunto con contratto a tempo determinato per almeno sei mesi, sui nuovi contratti a tempo indeterminato stipulati dall'azienda per le stesse mansioni, nei 12 mesi successivi al termine del suo contratto.

In chiave anti-elusiva, i periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Altresì, le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto (art. 3, comma 2, d.l. n. 87/2018).

Certamente si tratta di rinforzi significativi, nella misura in cui, però, si traducano in effettivo esercizio del diritto. È noto infatti il limite delle di-

sposizioni antidiscriminatorie, rappresentato dalla difficoltà per i soggetti deboli di azionare le protezioni che l'ordinamento offre loro.

Altresì, il diritto di precedenza è un istituto problematico in sé, alla luce della giurisprudenza che, in alcuni casi, riconosce al lavoratore pretermesso soltanto un risarcimento del danno variamente determinato³⁶, mentre in altri afferma l'esistenza di un vero e proprio diritto del lavoratore alla costituzione in forma specifica del rapporto di lavoro³⁷.

Infine, non è chiaro se l'avente diritto alla precedenza debba accettare una proposta "qualsiasi", anche a tempo parziale magari minimo o di lavoro intermittente, oppure se abbia facoltà di interagire rispetto alla tipologia contrattuale offerta. In tutti i casi, deve trattarsi delle «mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti lavori a termine»: anche questa previsione agevola enormemente il datore, in virtù della riscrittura dell'art. 2103 c.c. ad opera del *Jobs Act* e dell'ampiamiento dello *ius variandi*³⁸.

Ne risulta un quadro a tinte fosche per il lavoro a termine in prospettiva di genere: da un lato, il recente irrigidimento normativo limita il ricorso a tale tipologia contrattuale ma non determina l'aumento di contratti stabili; dall'altro le previsioni in tema di precedenza possono determinare il maggior ricorso a contratti di lavoro di durata minima, inferiore ai sei mesi, per evitare l'insorgenza del diritto alla prelazione sul posto di lavoro.

Anche qui i dati confortano purtroppo le perplessità esposte. Nell'Unione Europea a 28 Paesi, con riferimento al 2015³⁹, il 25% dei contratti a termine ha avuto una durata media compresa tra sette e dodici mesi. Ma le differenze tra i singoli paesi sono state notevoli: in Austria (44,4%), Cipro (40,3%) e Germania (39,3%) i contratti a tempo determinato della durata di oltre due anni sono molto diffusi; al contrario, in Spagna (58,5%) e Lituania (52,6%) la regola è assumere a termine per meno di tre mesi. Nel nostro Paese (al massimo della liberalizzazione) il 19,2% dei contratti a termine ha avuto durata sino a tre mesi, il 22,3% tra quattro e sei mesi, il 32,2% tra sette e dodici e il 14,3% oltre due anni. Sono stati rari (4,4%), invece, i contratti di durata compresa tra uno e due anni, che avrebbero forse garantito una minima stabilità nella precarietà del mercato del lavoro, tale da far quantomeno immaginare un impegno familiare e/o genitoriale.

³⁶ Trib. Milano 28 aprile 1990; Cass. n. 12505/2003.

³⁷ Cass. n. 8568/2004.

³⁸ Brollo M., 2015.

³⁹ Eurostat 2017, su dati 2015.

3.6. La somministrazione

La somministrazione di lavoro consente una ulteriore riflessione sulla precarietà di genere. Se, infatti, nel contratto a tempo indeterminato o a termine accade che il datore di lavoro veda le donne di qualsiasi età come portatrici sane di possibili e lunghe assenze dal lavoro per la cura (bambini, disabili, anziani...), nella somministrazione tali timori si spostano sull'agenzia.

Il recentissimo CCNL 15 ottobre 2019 sottoscritto da Assolavoro e dalle organizzazioni sindacali Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Temp, che riguarda quasi il 90% delle Agenzie per il lavoro in Italia prevede (art. 15) che «le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla ApL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa» abbiano «diritto di precedenza per l'avvio in missione almeno di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte». In caso di «impossibilità di avviamento, alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito».

Alle lavoratrici in gravidanza «per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità *una tantum* a carico di EBI-TEMP», ente bilaterale di settore.

Alle sole lavoratrici assunte a tempo indeterminato ed in astensione anticipata e obbligatoria «è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita».

Si tratta di tutele certamente migliorative rispetto al silenzio del d.lgs. n. 81/2015 sulla condizione delle donne somministrate: ma tali previsioni possono, come sopra evidenziato, rivelarsi un *boomerang* occupazionale, che spesso condanna le lavoratrici a missioni più brevi, meno professionalizzanti e con minori *chances* di stabilizzazione.

3.7. Il lavoro occasionale

Come già cennato altrove⁴⁰, la attuale disciplina del lavoro occasionale, introdotta in modo rocambolesco in sede di conversione del d.l. 24 aprile

⁴⁰ Sia consentito il rinvio a Zilli A., 2017.

2017, n. 50 dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017 (art. 54 *bis*), non è riuscita ad intercettare il milione e più di lavoratori, e soprattutto lavoratrici, precedentemente retribuiti per *voucher*, da ultimo nella modalità selvaggia individuata nel Jobs Act⁴¹.

Oggi la disciplina riguarda le «prestazioni di lavoro occasionali» con riferimento alle 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*, commi 1 e 6).

La declinazione dipende dalla categoria del committente: il Libretto Famiglia è rivolto 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. Diversamente, il contratto di prestazione occasionale è rivolto a datori di lavoro professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori anche agricoli (con qualche limitazione⁴²), associazioni, fondazioni ed altri enti pubblici e privati.

In chiave anti-elusiva, non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale per quei datori 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 svol-

⁴¹ Ampissimo E. Balletti, 2015. Sia consentito il rinvio a A. Zilli, 2016b.

⁴² 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.

gimento della prestazione lavorativa occasionale»⁴³; che operino nell'edilizia e nei settori affini (escavazione o di lavorazione di materiale lapideo; miniere, cave e torbiere) e/o nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Sin qui nessuna declinazione di genere. Salvo che si consideri come l'abrogazione dei *voucher* non abbia certamente determinato il venir meno dei bisogni ad essi sottesi, specialmente di cura, nel commercio e nei servizi, occupazioni queste tipicamente declinate al femminile. Da un lato, la crescita del lavoro intermittente (v. sopra) ha raccolto una parte delle ore-lavoro precedentemente retribuite per *voucher*; dall'altro però è ragionevole ritenere che un'ampissima parte del lavoro sia ritornato nel sommerso da cui si era affrancato e che tale regresso normativo abbia riguardato maggiormente la componente femminile del mercato "occasionale" del lavoro.

3.8. L'apprendistato, l'istruzione e il lavoro che c'è

Ritornando al tema cruciale della maternità, *fil rouge* di questo intervento sulla precarietà del lavoro femminile, si osservi ora che tra le donne che hanno partorito nell'anno 2015, il 27,6% ha conseguito la laurea, il 43,8% ha una scolarità medio alta e solo il 28,6% medio bassa.

Relativamente all'istruzione, da tempo si è verificato il sorpasso femminile: le donne completano i percorsi formativi più velocemente e con voti migliori⁴⁴ e questo compensa, almeno in parte, la loro strutturale debolezza nel mercato del lavoro. Infatti, sia in Italia sia in Europa il titolo di studio è fondamentale nella partecipazione al mercato del lavoro⁴⁵: il tasso di attività cresce all'aumentare del livello di istruzione passando in Europa dal 44,5% di chi ha un basso titolo di studio all'81,5% di chi possiede almeno la laurea, in Italia dal 41,5% al 77,9%. Declinato per genere, in Italia lavora il 73%

⁴³ 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.

⁴⁴ Villa P., 2010.

⁴⁵ Istat, 2019.

delle donne laureate e solo il 28% delle donne in possesso del solo titolo della licenza media c.d. inferiore (oggi scuola secondaria di primo grado).

Considerati i quattro elementi (genere, istruzione, lavoro e figli) sembra potersi affermarsi che vi sia tra essi una spirale virtuosa: al crescere dell'istruzione, migliora l'occupabilità delle donne, con essa cresce la partecipazione al mercato del lavoro e si realizza la possibilità della maternità.

Non solo: normalmente a titoli di studio più elevati e conseguiti con esiti migliori, corrispondono posti di lavoro migliori, anche al netto del fenomeno delle sovraistruzione, che riguarda circa un terzo degli occupati ma soprattutto le donne laureate (36%).

Si tratta di un disallineamento che avrebbe potuto essere colmato attraverso un uso attento dell'apprendistato, tipologia contrattuale nata per realizzare la transizione tra scuola (ormai di ogni ordine e grado, financo di dottorato) e lavoro e mai utilizzata in una prospettiva di genere. Infatti, secondo il recente Rapporto Inapp 2018 e relativo all'anno 2016⁴⁶, la distribuzione per genere evidenzia che solo il 42,4% dei rapporti di lavoro in apprendistato riguarda le lavoratrici (in diminuzione rispetto agli anni precedenti); dall'analisi per età emerge che il differenziale di genere è molto più alto per le classi di età più giovani. Tra i giovani la componente femminile nel 2016 è appena del 26,6%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 38,1%, tra 25 e 29 anni si attesta al 46,3%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile è poco meno del 48%: si avvicina al 50% a Nord-Est, mentre al Sud la componente femminile resta inferiore al 42%.

Se sino ad oggi l'apprendistato è apparso come uno strumento apparentemente neutro rispetto al genere, la neutralità è essa stessa condanna: se, infatti, l'istituto non ha sostenuto in alcun modo l'occupazione femminile, il suo impatto sul mercato del lavoro non è stato imparziale, penalizzando o quando meno non favorendo un migliore e maggiore ingresso di donne istruite e preparate.

3.9. Povere donne: da dove partire?

Il quadro sin qui composto risulta assai avvilente rispetto al lavoro delle donne e al contributo che esso potrebbe portare in termini di avanzamento del Paese, sotto molteplici profili. Secondo uno studio di EIGE, il miglioramento in termini di uguaglianza di genere produce numerosi impatti positivi sulle persone e sulla società nel suo complesso. Un'Unione europea che

⁴⁶ Inapp, 2018.

garantisce una maggiore parità di genere godrebbe di impatti sul prodotto interno lordo (PIL) forti e positivi e crescenti nel tempo, di un più elevato livello di occupazione e di produttività e potrebbe rispondere alle sfide legate all'invecchiamento della popolazione⁴⁷.

Secondo EIGE, infatti, la sfida potrebbe essere vinta solo affrontando insieme i diversi aspetti della disuguaglianza di genere nel loro complesso, anziché trattando ciascun aspetto della disuguaglianza di genere separatamente, considerato che l'uguaglianza di genere in un settore ha effetti trainanti su altri settori.

Si tratta di una impostazione assolutamente condivisibile. Sino ad oggi, infatti, i diversi temi sino qui trattati (genere, genitorialità, occupazione, istruzione) sono stati esaminati disgiuntamente, o al più in coppie (genere/genitorialità; genere/istruzione; genere/occupazione; genitorialità/occupazione; istruzione/occupazione; più raramente genitorialità/istruzione) con scarso impatto sulle problematiche affrontate. Si ritiene, invece, che considerarli in modo olistico e trasversale potrebbe produrre effetti positivamente diversi per il mercato.

Le stime sono sorprendenti: un recente studio della Direzione Generale (DG) dell'Istruzione, della gioventù, dello sport e della cultura della Commissione europea ha evidenziato come i miglioramenti in generale dei livelli di istruzione tra gli Stati membri favorirebbero un aumento del PIL dell'UE del 2,2 % nel 2050⁴⁸.

Ma se le donne fruissero di maggiori opportunità nell'istruzione delle discipline STEM, ciò favorirebbe una crescita del tasso di occupazione nell'UE di 0,5-0,8 punti percentuali entro il 2030 e di 2,1-3,5 punti percentuali entro il 2050. Ciò favorirebbe anche l'aumento degli stipendi e la riduzione dei divari retributivi per le donne, innescando un'ulteriore spirale positiva per cui la riduzione del *gender pay gap* potrebbe essere importante anche per attirare un maggior numero di donne sul mercato del lavoro.

Un incremento dell'occupazione femminile in virtù dell'istruzione nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) potrà inoltre determinare una maggior stabilità dell'impiego delle donne e l'uscita dal gorgo della precarietà e della povertà, sia immediate che nel futuro pensionistico. Attraverso esso, sempre secondo EIGE, il tasso di occupazione nell'UE raggiungerebbe nel 2050 il livello record dell'80 %, anche contando l'effetto volano della ragionevolmente correlata risalita del tasso di fecondità e il collegato necessario incremento di servizi per l'infanzia, di cura e, a

⁴⁷ EIGE, 2016.

⁴⁸ DG Istruzione, gioventù, sport e cultura, 2016.

breve, di scuole, doposcuola e servizi per la famiglia (negozi aperti con orari più lunghi, lavanderie, ma anche turismo, trasporti, viaggi...). Le previsioni EIGE individuano un incremento del tasso di fertilità dello 0,8% entro il 2030, che entro il 2050 dovrebbe portare ad un aumento dell'occupazione di 1,3-2,6 milioni di persone.

La spinta gentile verso il settore STEM e la consapevolezza che il tema del lavoro delle donne va considerato in un'ottica con genitorialità, istruzione e divari retributivi potrebbero dunque innescare un processo virtuoso a tutto tondo.

Il nostro Paese è tra quelli dell'UE che ha più da guadagnare dal raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Se la media UE potrebbe essere un aumento del 4% circa del PIL, in Italia potrebbe superare addirittura il 10%.

Il tema dell'occupazione precaria delle donne, da strettamente lavoristico, si sposta dunque all'agenda politica e all'inclusione delle diversità, tutte, nel lavoro passando attraverso la casella cruciale dell'istruzione, che rappresenta – ovunque – il motore di sviluppo delle società. Si tratta di un cambio di passo necessario. Diversamente, perseverare nelle strategie delle agevolazioni contributive per le assunzioni di donne, ovvero nell'introduzione di sistemi sanzionatori per chi non le ingaggi, o in meccanismi generalizzati di quote riservate per genere, concentra sullo Stato e/o sul possibile datore di lavoro il costo del lavoro muliebre. È questo, come si è tentato di dar conto, il percorso che ha portato le donne verso impieghi di minore qualità, durata e retribuzione, relegandole ai margini del mercato del lavoro, dove a nessuno (uomini, donne, imprenditori, Stato, società) conviene affatto che rimangano.

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 *LD*, 2.
- Adams A., Freedland M., Prassl J. (2015), *"Zero-hours contracts" in the United Kingdom: regulating casual work, or legitimating precarity?*, in *GDLRI*, 148, 529.
- 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.
- Brollo M. (2015), *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in M. Brollo e 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 e F. Carinci (ordinati da), *Quad. di Arg. Dir. Lav.*, 13, Milano-Padova, 87 e segg.

- 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. (2017), *Un quarto di secolo dopo, le trasformazioni del lavoro a tempo parziale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 6, 1387.
- 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, 316-344.
- 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.
- Chiesi M., Lorini E., Petetti A., Storti C. (2002), *La maternità come sfida di Diversity management*, in *Sviluppo & Organizzazione*, 194, 73-89.
- Cirillo V., Guarascio D., Fana M. (2015), *La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs act*, in *Riv. Pol. Soc.*, 4, 75-97.
- Cuomo S., Mapelli A. (2009), *Maternità quanto ci costi?*, Milano, Guerini e associati.
- DG Istruzione, gioventù, sport e cultura (2016), *Study on the potential of education to cause macroeconomic imbalances and negative spillovers*, in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/de1c36f8-2d3b-11e6-b497-01aa75ed71a1>.
- EIGE (2016), *Poverty, Gender and Intersecting Inequalities — Review of the implementation of an area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action*, in <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>.
- 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. (2012), *Le tutele e gli incentivi per l'occupazione femminile*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, VI del *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. Persiani e F. Carinci, Padova, Cedam, 891.
- Ichino (2016), <http://www.pietroichino.it/?p=32844>.
- Inapp (2018), *Rapporto sull'apprendistato*, in https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/115/INAPP_XVII_Rapporto_Apprendistato_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- ISTAT (2019), *Occupati e disoccupati*, in https://www.istat.it/it/files//2019/10/CS_Occupati-e-disoccupati_SETTEMBRE_2019.pdf.
- Katselidis I. (2014), *From Beveridge to "Flexicurity": Old and Recent Labour Policies*, in *History of Economic Thought and Policy*, 1, 97.
- Lombardi F. (1973), *"Property in job". Proprietà del posto di lavoro, 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 *RGL*, 2, 262-273.
- 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 *RIDL*, 4, 742-764.

- Pasqualetto E. (2018), *Il lavoro delle donne alla prova delle nuove flessibilità tipologiche: “Jobs Act” e dintorni*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2, p. 527.
- Pessi R. (2009), *Il “welfare mix” tra mercato globale e cittadinanza sociale*, in *Riv. Dir. Sicurezza Soc.*, 3, 503-526.
- Poggio B. (2002), *Who’s Afraid of Mothers?*, in M. Kostera, H. Höpfl (eds.), *Interpreting Maternal Organisations*, London, Routledge, pp. 13-26.
- Pruna M.L. (2007), *Donne al lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Rapporto Cedap di Analisi dell’evento Nascita 2018 (anno 2018, riferito al 2015), in http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2766_allegato.pdf.
- Reyneri E. (2006), *Luoghi comuni e problemi reali del mercato del lavoro italiano*, in *Dir. Lav. Merc.*, 1, 1-11.
- Saraceno C. (2003), *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in *Polis*, XVII, pp. 199-228.
- Scarponi S. (2010), *Precarietà e tutela del lavoro femminile*, in *Lav. Dir.*, 361.
- Standing G. (2011), *The Precariat – The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London.
- Villa P. (2010), *La crescita dell’occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, in *Lav. Dir.*, 344.
- Zilli A. (2016a), *Dalle prestazioni ai prestatori di lavoro accessorio*, in *ADL*, 2, 301 e ss.
- 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.
- Zilli A. (2017), *Le donne e il lavoro precario (in particolare, il caso dei voucher alla luce delle recenti riforme)*, in Nunin R. (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, FrancoAngeli, Milano.

4. LAVORO FEMMINILE E DIVERSITY MANAGEMENT TRA MEDIAZIONE SINDACALE E NUOVE OPPORTUNITÀ DEL LAVORO AGILE

di *Maria Dolores Ferrara**

4.1. *Diversity management*, cultura organizzativa e questione di genere

Dall'analisi dei rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile che, con cadenza biennale, le imprese con più di cento dipendenti devono trasmettere al/la consigliere/a regionale di parità e alle rappresentanze sindacali si rinviengono, per la Regione Friuli Venezia Giulia, segnali positivi, ma allo stesso tempo conferme circa la necessità di esplorare altre strade per risolvere le criticità esistenti in tema di lavoro femminile. Dall'articolato studio di questi *report*¹ emerge, infatti, un *trend* positivo nelle 232 imprese monitorate consistente nel complessivo aumento dell'occupazione femminile al 31 dicembre 2017 rispetto al 2016. Tuttavia, come posto in evidenza dall'analisi di questi resoconti², si palesano con molta nitidezza, anche nella Regione Friuli Venezia Giulia, i fenomeni di sovra-rappresentazione femminile in alcuni settori (istruzione, sanità e servizi socioassistenziali, servizi alle imprese e settori collegati) e sotto-rappresentazione femminile in altri (settore manifatturiero, commercio, edilizia, logistica, servizi immobiliari, settore sportivo, ristorazione, credito-assicurazioni, agricoltura, fornitura di energia, informatica e telecomunicazione). Ai fini del presente contributo va posto in rilievo che la fotografia relativa alla distribuzione del personale in base all'inquadramento professionale dimostra, da un lato, l'esistenza, in certi settori, di "soffitti di cristallo" all'interno delle imprese che hanno inviato il rapporto biennale, e, dall'altro, la sincronica coincidenza, in altri ambiti, tra la femminilizzazione del settore e la presenza di donne nei

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

¹ Cfr. il contributo di Cristini presente in questo volume.

² Cfr. sempre Cristini in questo volume.

livelli di carriera più elevati. È stato detto che il migliore equilibrio in alcune imprese potrebbe essere legato all'esistenza di fattori quali la cultura organizzativa oppure alle regole del gioco che condizionano la gestione dei rapporti di lavoro, fattori che, in questi casi virtuosi, tengono in conto le esigenze, le aspirazioni e le istanze del personale femminile³. La conferma di questa relazione di causa/effetto è da verificare caso per caso, ma essa appare un'importante e preliminare premessa da cui approcciare i temi del lavoro femminile. Nelle pagine che seguono, in particolare, si intendono indagare alcuni strumenti giuridici per radicare le pratiche di *diversity management* in un'ottica di genere, focalizzando l'analisi sul ruolo rivestito dalla contrattazione collettiva.

Come è noto, la teorizzazione del *diversity management* si fa risalire a uno studio americano pubblicato dall'*Hudson Institute* di Indianapolis nel 1987 dal titolo *Workforce 2000, work and workers for the 21th century* a cura di Johnston e Parker. Pur se in questo studio non si parla espressamente di diversità, per i maggiori studiosi di *diversity management*⁴ esso rappresenta l'inizio del dibattito politico e scientifico collegato a questo approccio. Questa analisi aveva la finalità di raccogliere le informazioni necessarie per attuare effettive azioni nel mercato del lavoro in considerazione delle radicali trasformazioni intervenute nella forza lavoro dagli anni Ottanta del secolo novecento causate da numerose ragioni tra le quali l'immigrazione, l'aumento dell'occupazione femminile e l'integrazione dei soggetti disabili per effetto delle norme di tutela e dei divieti di discriminazione, i fattori demografici e l'aumento della speranza di vita⁵. Fermo restando che non è possibile offrire una definizione condivisa e unica di *diversity management*, appare chiaro che esso è stato teorizzato, in primo luogo, come metodo di gestione della forza lavoro allo scopo di risolvere le criticità che nascono dalla presenza simultanea nei luoghi di lavoro delle eterogeneità del personale dovute ai diversi fattori sopra elencati in via esemplificativa. Nel corso degli anni queste teorie si sono arricchite di numerose sfumature che hanno facilitato la transizione da un modello di *diversity management* statico a un modello dinamico nella direzione del pieno riconoscimento delle questioni e nella loro trasformazione in opportunità. Il *diversity management*, infatti, appare oggi finalizzato a introdurre sistemi, prassi, procedure e strumenti non solo per risolvere le criticità ma anche per integrare i fattori di eterogeneità nei luoghi di lavoro, segnando la trasformazione dei fini del *diversity*

³ Cfr. Cristini in questo volume.

⁴ Cfr. Mc Donald 2010.

⁵ Questo rapporto è stato ispirato dalla compagine governativa dell'epoca; per un'ampia ricostruzione cfr. A. Ferrara 2014, 40.

management dalla gestione della diversità alla sua neutralizzazione secondo un modello *win to win* per effetto del quale il riconoscimento della criticità e la relativa soluzione al bisogno della forza lavoro si trasformano in un elemento favorevole per l'organizzazione lavorativa e la produzione⁶. In questa evoluzione ha sicuramente svolto un ruolo cruciale il superamento dell'idea di organizzazione del lavoro insita nell'impresa taylorista-fordista secondo cui era il lavoratore a doversi adattare alle macchine, alla produzione e alla relativa organizzazione in favore di una visione organizzativa basata sulla valorizzazione delle competenze dei singoli lavoratori in ragione dell'adattamento del contesto ai rispettivi bisogni (*competence-based organization*)⁷. La sfuggente definizione del *diversity management* ha inoltre consentito di declinare il modello di implementazione e le connesse soluzioni organizzative da diverse prospettive, ossia quella temporale e spaziale dei luoghi e dei tempi di lavoro, quella della cultura organizzativa in termini di consapevolezza dei bisogni con individualizzazione delle soluzioni e valorizzazione della formazione dei lavoratori⁸.

Nell'impossibilità di approfondire ulteriormente i profili sociologici e di organizzazione del lavoro che travalicano le competenze di chi scrive, i temi del *diversity management* sono stati caratterizzati, nella prospettiva giuridica, da un contenuto sostanzialmente *soft* in termini di obblighi effettivamente a carico dei datori di lavoro, fermo restando il rispetto dei principi nazionali ed europei in tema di parità di trattamento e di divieti di discriminazione. Questa ultima caratteristica va oggi riconsiderata alla luce di un possibile mutamento di approccio al tema nella direzione di conferire al *diversity management* anche un contenuto più *hard*, ossia di opportunità e incentivi in favore di chi attua pratiche di inclusione e integrazione della forza lavoro nelle sue componenti di eterogeneità.

In questi anni, infatti, alcuni strumenti del *diversity management* in prospettiva di genere hanno cominciato a essere sempre più centrali nell'agenda politica e sindacale anche grazie al sostegno garantito alla contrattazione collettiva aziendale da parte del legislatore. Come è noto, l'originario e prevalente supporto è di tipo finanziario attraverso la previsione di sgravi e contributi per realizzare politiche finalizzate al riequilibrio di genere (si veda, ad esempio, l'art. 9, l. 8 marzo 2000, n. 53 che subordina il godimento degli incentivi all'attuazione di accordi collettivi che stabiliscono azioni positive)⁹.

⁶ Cfr. A. Ferrara 2014, 46; in generale, cfr. Bombelli 2004; Fabbri 2005, 117 ss.

⁷ Cfr. Fabbri 2005, 117 ss.

⁸ Cfr. A. Ferrara 2014, 45.

⁹ Per un quadro di sintesi del sistema di supporto della contrattazione collettiva in ottica di genere si veda M.D. Ferrara 2018, 136 ss.

Lo strumentario legislativo, tuttavia, si è arricchito di misure, non solo economiche, ma anche più squisitamente organizzative, come, a titolo esemplificativo, la promozione in azienda della figura del *disability tutor* con il compito di favorire l’inserimento e l’adattamento delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro (art. 1, lett. e, d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015). Ad avviso di chi scrive è in atto una tendenza non solo a normare i diritti ma anche a radicare virtuose pratiche di *diversity management*. È indispensabile concepire il tema dell’inclusione reale dei soggetti vulnerabili anche nella prospettiva promozionale di comportamenti e pratiche virtuose a livello aziendale attraverso il rafforzamento di meccanismi di responsabilità sociale di impresa e un massiccio investimento nella formazione degli attori sindacali, affinché questi temi diventino una costante nella discussione delle piattaforme di rivendicazione sindacale al fine di promuovere la ricerca di soluzioni condivise ed equilibrate che tengano in conto tutte le esigenze e gli interessi in gioco.

Da questa angolazione di analisi il *diversity management* può arricchirsi di due importanti caratteristiche: nel metodo, da un lato, si tratterebbe di declinare questo approccio non solo in chiave unilaterale come onere a carico del datore di lavoro, ma nella sua dimensione collettiva; nel merito, dall’altro, esso è collegato a obiettivi ben precisi e a strumenti legislativi già in essere grazie ai meccanismi di condizionalità finanziaria imposti dai sistemi di finanziamento. Nella prospettiva giuslavoristica, a parere di chi scrive, si può parlare di un *diversity management* “orientato e partecipato”.

Questa possibile declinazione, del resto, pare anche la più funzionale a rispondere alle nuove istanze individuate nelle diverse analisi sociologiche. Il riferimento è alla necessità di tenere in conto nella cultura organizzativa anche dell’*intersectionality*, intesa come diverso modo di guardare alle differenze e alle modalità con cui esse si generano o si riproducono. Il punto di osservazione e di soluzione non è la singola caratteristica individuale, ma il modo con cui le diverse categorie sociali e culturali si combinano influenzandosi reciprocamente¹⁰.

L’approccio delle intersezionalità intende superare l’angusta visuale che la soluzione possa nascere dalla somma delle diseguaglianze ma aspira a strumenti di reciproca integrazione anche al fine di ridurre l’eventuale costo organizzativo ed economico che le imprese sarebbero tenute a sostenere. È evidente che una simile sensibilità si presta a essere colta e realizzata attraverso un sistema di regole non unilaterale ma il più possibile condiviso, divisibile, conoscibile ed esportabile, elementi che caratterizzano la

¹⁰ Cfr. De Vita 2014, 55.

mediazione della regola collettiva. Le criticità emerse dagli studi sul *diversity management* paiono riferirsi proprio a questi aspetti, ossia la considerazione uniforme delle diverse tipologie di differenze, il legame delle strategie di *diversity* alle *performance* aziendali così da sembrare che esse si possano superare se non rappresentano più un vantaggio, la presunta universalità di una pratica senza però porsi il problema della possibilità di esportarla in altri contesti o di ripeterla nel tempo¹¹.

Per superare questi profili di spinosità una moderna visione delle strategie di *diversity* non può prescindere dal ruolo della contrattazione collettiva e delle politiche pubbliche di sostegno. In questa duplice direzione si intende condurre l'analisi al fine di fare il punto sui collegamenti tra scelte di *diversity management*, strumenti della contrattazione collettiva e sistema promozionale, concentrando l'attenzione sullo *smart working* in funzione di conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale.

4.2. Diversity management e work-life balance: le opportunità del lavoro agile

In altri scritti¹² si è posto in evidenza il ruolo cruciale dell'azione collettiva nell'ottica del sostegno e della progettazione delle politiche *gender oriented*, sottolineando le luci, le ombre e le possibili opportunità per il futuro. La declinazione di questi temi in un'ottica di genere impone, da un lato, la necessità di indagarne la funzione attraverso la ricognizione delle prassi collettive prevalenti e, dall'altro, l'opportunità di individuarne gli strumenti di sostegno nel tentativo di tracciare i possibili scenari futuri. I temi diffusamente rivenuti negli accordi collettivi collegati alle questioni di genere si confermano essere la protezione della maternità, i congedi parentali e i permessi per motivi di cura, il *part-time*, l'organizzazione dei tempi di lavoro e la flessibilità oraria, il telelavoro e lo *smart working*¹³. Sono collegate alla salute e sicurezza delle donne nei luoghi di lavoro le norme collettive in tema di organizzazione del lavoro, di *mobbing* e del contrasto alla violenza di genere e alle molestie nei luoghi di lavoro.

Dalla ricognizione delle regole dei contratti collettivi si ricava la suggestione secondo cui le pratiche della contrattazione continuano a essere modellate sulla figura del *male breadwinner*, in altre parole di un uomo adulto,

¹¹ Cfr. De Vita 2014, 59, 60. In generale, cfr. De Vita 2011.

¹² Cfr. M.D. Ferrara 2018, 136; M.D. Ferrara 2014, 519.

¹³ Sul punto cfr. M.D. Ferrara 2014, 519 e Pietanza 2009, 133.

padre di famiglia e unico percettore di reddito, con un contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e indeterminato¹⁴. Il modello del *male breadwinner* è attuato con la scelta selettiva di una tecnica regolativa e di un conseguente linguaggio giuridico apparentemente *gender neutral* da cui, in realtà, deriva spesso una regolamentazione *gender-blind*¹⁵. 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. La flessibilità della norma collettiva, tuttavia, 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. L'accresciuta centralità del ruolo è dipesa anche dai numerosi sforzi messi in campo a sostegno della contrattazione collettiva, soprattutto di livello aziendale, da parte del legislatore che ha intensificato le opportunità di supporto finanziario in favore degli attori sindacali e dei datori di lavoro disponibili a recepire e a normare in ottica di genere tradizionali e/o nuovi strumenti di sostegno al lavoro femminile e alle esigenze di conciliazione vita/lavoro.

Per quanto concerne questo ultimo profilo, va detto che il presente della contrattazione di genere, finalizzata, in particolare, a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, è stato caratterizzato da significative novità¹⁶. La legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 ha delegato il Governo a incentivare accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e l'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 del 15 giugno 2015) che si presenta parzialmente diverso dalle misure di

¹⁴ Cfr. Murgia, Poggio 2007.

¹⁵ In particolare, si è osservata questa tendenza in relazione alle norme riguardanti l'organizzazione dell'orario del lavoro e la materia della salute e sicurezza; cfr. M.D. Ferrara 2019a, 59.

¹⁶ Cfr. Calafà 2018, 33 e M.D. Ferrara 2018, 136.

cui all'art. 9, l. n. 53/2000¹⁷ anche in considerazione della 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 è alternativo al sistema della legge n. 53/2000 perché l'art. 9 citato si riferisce a tutte le ipotesi di azioni positive e non solo agli strumenti di conciliazione vita/lavoro. Il regime più recente ha natura temporanea e sperimentale, prevedendo una quota di finanziamento delle misure solo per gli anni 2016-2018, quota che originariamente è stata 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. 80/2015¹⁸, è stata espressamente indicata nel suo preciso ammontare in misura decrescente¹⁹. In secondo luogo, si è trattato di un sistema promozionale finanziato con fondi diversi rispetto a quelli della legge Turco del 2000, gravando 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 avuto 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, ossia le misure di sgravio e detassazione del trattamento retributivo accessorio collegato alla produttività.

Questo sistema promozionale non ha offerto soltanto il quadro degli sgravi ottenibili, come di consueto è accaduto in passato, ma ha cercato di delineare un modello di contrattazione *aziendale* finalizzato a implementare le misure di conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa. Nel decreto ministeriale del 12 settembre 2017, infatti, non solo è stato ribadito l'obbligo del deposito legale del testo degli accordi (ai sensi dell'art. 14, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151), ma sono state date indicazioni precise sul contenuto obbligatorio che l'accordo collettivo deve possedere per accedere al finanziamento pubblico, contenuto consistente nella previsione di almeno due misure di intervento

¹⁷ Come è noto, l'art. 9, l. n. 53/2000 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 Allamprese, 2001, 130; Calafà, 2008, 117; Calafà, 2012, 468; Tinti, 2009, 195.

¹⁸ Ai sensi dell'art. 1, co. 191, l. 28 dicembre 2015, n. 208.

¹⁹ 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.

dirette al sostegno della genitorialità, della flessibilità organizzativa e del *welfare* aziendale di cui almeno una linea di intervento deve essere finalizzata a supportare i primi due obiettivi, ossia la genitorialità e la flessibilità organizzativa²⁰. Si è cercato, in tal modo, di imporre un contenuto minimo di strumenti che devono essere concordati e attuati dalla contrattazione aziendale, evitando che lo sgravio sia finalizzato ad introdurre solo misure di matrice assistenziale (come, a titolo esemplificativo, gli strumenti di *welfare* aziendale) che non incidono sui sistemi di organizzazione dell'impresa²¹.

Questa versione sperimentale del sistema di agevolazioni alla contrattazione di *work/life balance* pare, ad avviso di chi scrive, un modello che può essere ripetuto soprattutto perché ha consacrato la saldatura dei temi classici della contrattazione di genere con gli emergenti e dinamici profili della contrattazione di *welfare* aziendale.

Siffatta prospettiva promozionale, inoltre, potrebbe essere utile anche a superare le classiche spinosità individuate dagli studiosi in merito alla praticabilità delle scelte di *work life balance* nell'ambito delle strategie di *diversity management*. Come è stato detto, la crisi economica che si è abbattuta nel 2008 ha posto le imprese dinanzi all'imperativo della sostenibilità delle pratiche di *diversity*, poiché la questione dei costi e il rapporto tra i costi e il loro rendimento sono diventati centrali²².

Allo stesso tempo, dalla crisi economica sono scaturiti nuovi bisogni sociali che hanno contribuendo a combinare i diversi fattori alla base delle diversità che devono essere gestite e neutralizzate nella società e nei luoghi di lavoro. L'aumento delle diseguaglianze e l'impoverimento complessivo della popolazione rappresentano, infatti, la macro cornice in cui vanno riletti i tradizionali temi della questione di genere e le relative soluzioni, poiché sul piano degli strumenti e delle soluzioni questi profili (questione di genere e questione sociale) condividono spesso la medesima progettualità. In questa ottica, infatti, è oramai consolidato il ruolo cruciale svolto dalla contrattazione collettiva c.d. sociale all'indomani della crisi economica e per effetto delle politiche di *austerità* che hanno travolto il *welfare* pubblico. I principali archivi sindacali, ossia l'*Osservatorio sociale* di Cisl, Fnp-Cisl (2018) e l'*Osservatorio sulla contrattazione sociale* di Cgil, Spi-Cgil, Fondazione di Vittorio (2018), registrano un *trend* in vertiginosa ascesa, stimando la sottoscrizione, negli ultimi anni, di circa 900/1000 accordi di questo tipo²³.

²⁰ Cfr. M.D. Ferrara 2018, 136.

²¹ Per questi profili si rinvia a M.D. Ferrara 2018.

²² Cfr. Ponzellini, Riva 2014, 93.

²³ Cfr. anche Lodigiani, Riva 2019, 11.

Ad interessare non è solo il dato quantitativo ma la virtuosa convergenza, sui tavoli delle trattative, dei profili di *welfare*, conciliazione vita/lavoro e pari opportunità grazie anche al modello di sostegno e di incentivazione sopra descritto. Questo collegamento è tanto più virtuoso se si analizza anche un altro aspetto. La contrattazione collettiva soprattutto a livello territoriale può interessare e coinvolgere in maggiore misura le piccole e medie imprese che rappresentano la tipologia più diffusa del tessuto imprenditoriale italiano ma che, date le dimensioni, non sempre attivano il livello di contrattazione aziendale, ciò a maggior ragione se si considera che un recente studio europeo ha evidenziato il maggiore interesse di queste imprese in relazione alle strategie di *diversity*²⁴.

Queste dinamiche hanno un impatto chiaro non solo sulle politiche sindacali ma possiedono una possibile *vis* espansiva sulla funzione e sulla regolamentazione giuridica di istituti giuslavoristici, come è accaduto nel caso dello *smart working* di cui si esamineranno i profili legali e collettivi strettamente connessi alla finalità di conciliazione vita/lavoro.

Come è noto, infatti, il lavoro agile è stato introdotto non solo per incrementare la competitività delle imprese ma anche per agevolare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (art. 18, co. 1, l. 22 maggio 2017, n. 81)²⁵; tale opzione regolativa è coerente con la positiva tendenza riscontrabile sul piano della tecnica legislativa a considerare i temi della conciliazione vita/lavoro come una materia trasversale che deve pervadere più campi e più istituti del diritto del lavoro secondo la tecnica del *mainstreaming*²⁶. L'attuazione di queste finalità sembra fondarsi su una strumentazione che valorizza, almeno apparentemente, il coinvolgimento e la partecipazione del lavoratore nelle scelte organizzative²⁷. È stato osservato che il filo conduttore che collega le molteplici concezioni del lavoro digitale sembra consistere in una spiccata trasformazione dell'organizzazione del lavoro. Sotto questo profilo la rivoluzione digitale pare caratterizzata da una trasformazione dell'organizzazione non più solo “*del lavoro*”, ossia dipendente unilateralmente dal datore di lavoro che deve adattare la sua attività economica alle nuove tecnologie e ai nuovi metodi di produzione, ma si tratta di un cambiamento dell'organizzazione “*nel lavoro*”, giocando un ruolo fondamentale la

²⁴ Cfr. cfr. Commissione europea 2014.

²⁵ Cfr., in generale, Martone 2018, 466; G. Santoro Passarelli 2018, 382 ss.

²⁶ Cfr. M.D. Ferrara 2018, 141. La trasversalità è anche dovuta all'allargamento della stessa nozione di conciliazione vita/lavoro sia in relazione ai destinatari sia in relazione agli strumenti di attuazione dei diversi bisogni. Per un quadro delle recenti riforme in ottica di conciliazione si veda, tra gli altri, Alessi 2018, 804 ss.; Pasquarella 2017, 41 ss.; Vettor 2018.

²⁷ In sociologia, Guarascio, Sacchi 2017, 6. Da una prospettiva giuslavoristica cfr. M.D. Ferrara 2019b, 125 ss.

disponibilità organizzativa del lavoratore medesimo²⁸. Con riferimento al lavoro agile, in particolare, questa tendenza impatta particolarmente sul piano della conformazione dei poteri datoriali laddove la definizione del tempo e del luogo di lavoro sembra divenire il frutto di un processo di condivisione e di accordo tra le parti. Sin dalla definizione di lavoro agile contenuta nella legge n. 81/2017 (art. 18) si ricava che non si tratta solamente di una diversa “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”, ma le nuove disposizioni possono determinare in potenza una sostanziale configurazione del potere direttivo e organizzativo in capo al datore di lavoro nei termini sopra anticipati di apparente condivisione e partecipazione del lavoratore subordinato alla gestione dei medesimi poteri²⁹. A differenza di altre fattispecie pattizie ad oggetto la regolamentazione flessibile dell’orario di lavoro (es. le clausole elastiche del contratto di lavoro a tempo parziale), nel lavoro agile il patto sembra avere, almeno in potenza, un contenuto costitutivo di un potere organizzativo condiviso in relazione a questa particolare modalità di esecuzione del lavoro subordinato. Nelle altre ipotesi, invece, il patto ha un effetto autorizzativo in quanto costitutivo del diritto potestativo unilaterale di modificare, ad esempio, la collocazione temporale della prestazione lavorativa, rafforzando così l’unilateralità del potere organizzativo datoriale³⁰.

In questo ritrovato potere negoziale del lavoratore, invero, non mancano profili critici³¹ soprattutto in relazione alle finalità di conciliazione vita/lavoro in quanto, come già molte indagini hanno mostrato, questa modalità rischia di generare una commistione/confusione tra lavoro e vita privata foriera di nuovi rischi, anche psico-sociali, a danno della salute delle lavoratrici e dei lavoratori agili causati dal fatto che la disponibilità al lavoro per effetto

²⁸ Così M.D. Ferrara 2019b, 126.

²⁹ Gli elementi a sostegno di questa interpretazione sono diversi, in primo luogo, la natura pattizia con cui si arriva a concordare questa modalità. L’accordo scritto tra il lavoratore e il datore di lavoro costituisce il presupposto per stabilire forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo (art. 18, l. n. 81/2017). Non solo il mezzo dell’accordo, ma anche il suo contenuto pare confermare quanto sostenuto sopra, poiché con riguardo all’ipotesi espressamente sancita di esecuzione della prestazione svolta all’esterno dei locali aziendali, l’accordo deve indicare le forme di esercizio del potere direttivo del datore e gli strumenti di lavoro utilizzati dal lavoratore, con particolare riferimento ai tempi di riposo e alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, co. 1, l. n. 81/2017) e, allo stesso tempo, deve chiarire gli ambiti del potere di controllo e del potere disciplinare quando la prestazione è resa all’esterno dei locali aziendali (art. 21, l. n. 81/2017); cfr. M.D. Ferrara 2019b, 135. Il nuovo assetto di regole è interpretato in termini di maggiore autonomia del lavoratore subordinato; così Fiorillo 2018, 170. Cfr. anche Gramano 2018, 503.

³⁰ Cfr. M.D. Ferrara 2019b, 135 ss.

³¹ Cfr. Casillo 2018, 118.

della connessione informatica è potenzialmente senza limiti³². Sussiste, infatti, solo l'obbligo di rispettare la disciplina legale in tema di orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale, nonché di riposi (art. 3 e 7, d.lgs. n. 66 del 8 aprile 2003) stante il relativo richiamo nell'art. 18, co. 1, l. n. 81/2017. Al riguardo, è stato rilevato³³ un approccio maggiormente garantista contenuto nella l. n. 81/2017 rispetto a quanto sancito nel decreto del 2003 in favore dei lavoratori la cui durata dell'orario non è misurata o predeterminata o determinata a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata per i quali appunto si esclude l'applicazione delle norme in materia di orario normale, massimo settimanale, lavoro straordinario e riposo giornaliero (art. 17, co. 5, d.lgs. n. 66/2003). La diversità di regolazione, tuttavia, non si spiega solo per un difetto di coordinamento con il decreto n. 66/2003 ma può derivare dal fatto che nel lavoro agile la non programmabilità dell'orario non scaturisce dall'attività che si esegue ma dalla disponibilità organizzativa del lavoratore in combinazione con le direttive datoriali di esecuzione della stessa.

Ferma restando l'applicazione della cornice legale del decreto n. 66/2003, il richiamo ai riposi nell'art. 19, co. 1, l. n. 81/2017 potrebbe, invece, riferirsi anche alle pause che possono essere concordate in considerazione della maggiore esposizione del lavoratore a una perenne reperibilità o iper-connettività. A conferma di ciò, infatti, tale riferimento è disciplinato nello stesso periodo in cui si riconosce il rimedio principale contro questo rischio, ossia il diritto alla disconnessione di cui all'art. 19, co. 1, l. n. 81/2017³⁴. Da questa prospettiva, la stessa disconnessione diviene un aspetto della *disponibilità organizzativa* del prestatore di lavoro subordinato che, anche sotto questo profilo, si trova a condividere profili organizzativi, tra cui i periodi di indisponibilità di accesso alle strumentazioni tecnologiche. Il diritto all'irreperibilità, per effetto del quale il lavoratore non può essere oggetto di richieste, senza subire ripercussioni, è il rovescio della medaglia del diritto all'accesso alla rete e alle nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa su cui il lavoro agile si fonda. Lo scarno modello legale di regolazione del diritto di disconnessione potrebbe anche essere letto come conferma di quanto asserito, poiché l'accordo tra le parti sulle modalità di disconnessione è necessario e non sostituibile con la discrezionale e unilaterale decisione datoriale; pertanto, in assenza dell'accordo su questo punto, l'intero patto sul lavoro agile potrebbe ritenersi

³² Cfr. Malzani 2018, 21; Spinelli 2018, 171; il rischio estremo è la creazione di una vera e propria dipendenza dal lavoro e di autosfruttamento, cfr. Tufo, Calvellini 2018, 405.

³³ Cfr. Fenoglio 2018a, 646.

³⁴ Sul diritto di disconnessione cfr., particolarmente, Peruzzi 2017, 15; Fenoglio 2018b, 554; Ferrante 2018, 125; Altamari 2018, 181; Pascucci F., Allamprese 2017, 307 ss.

non valido poiché il patto sulle modalità di disconnessione costituisce un elemento del potere organizzativo condiviso tra i soggetti.

In questa nuova modalità agile di rendere la prestazione si confrontano rischi e opportunità la cui armonica composizione impone una nuova grammatica nelle strategie di organizzazione e gestione del personale non solo nel rapporto *one to one* con i singoli lavoratori ma anche in via collettiva nella ricerca di soluzioni condivise per l'intera comunità dei lavoratori attraverso i contratti collettivi. Il lavoro agile rappresenta, a parere di chi scrive, un laboratorio per testare il modello giuslavoristico di *diversity management* "partecipato e orientato", cui si è fatto cenno all'inizio di questo contributo, in considerazione della necessità di integrare nella direttiva datoriale, anche attraverso la mediazione della norma collettiva, le istanze dei lavoratori e delle lavoratrici.

4.3. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito del *diversity management*: lo *smart working* come *case study*

In prosieguo si concentrerà l'attenzione su alcune prassi della contrattazione collettiva³⁵ nella regolamentazione del lavoro agile, soffermando l'attenzione soltanto sui profili strettamente connessi alle finalità di conciliazione vita/lavoro, come ad esempio il diritto di disconnessione, le fasce di reperibilità, la segregazione professionale, i criteri di produttività³⁶.

Sul piano del metodo va detto che, in occasione dei rinnovi contrattuali intervenuti in questi ultimi due anni, in alcuni casi è stata fissata una regolamentazione organica e separata del lavoro agile a livello nazionale come accaduto, ad esempio, in relazione all'accordo sul lavoro agile di Poste Italiane S.p.A. del 23 gennaio 2019³⁷; in generale, è prevalsa la scelta di normare la fattispecie dello *smart working* nel contratto collettivo nazionale unitamente al telelavoro³⁸. In alcuni contratti si rinvia alla contrattazione aziendale il

³⁵ In generale, Tiraboschi 2017.

³⁶ Ai fini dell'analisi che seguirà sono stati consultati gli archivi del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, della Federazione Italiana Metalmeccanici FIM-Cisl (<https://www.fim-cisl.it/smartworking/accordi/>), dell'Osservatorio Olympus costituito presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo (<https://olympus.uniurb.it/>). In alcuni casi la contrattazione aziendale è stata reperita sui siti istituzionali delle imprese cui si riferisce.

³⁷ Cfr. Accordo del 23.01.2019 sul lavoro agile.

³⁸ Cfr., ad esempio, CCNL del 26.06.2018 Terziario avanzato (Anpit) che contiene una disciplina organica gli articoli 76 ss.; CCNL del 9.10.2018, Sale bingo (Anpit) (art. 80 ss.); CCNL del 12 settembre 2018, Commercio, Servizi, Conflavoro, PMI (art. 80 ss.); CCNL del 12.09.2018, Turismo, Conflavoro, PMI (art. 80 ss.).

compito di integrare o approfondire taluni profili del lavoro agile³⁹. Precedentemente all'entrata in vigore della legge n. 81/2017, i diversi accordi che in modo pionieristico hanno introdotto sperimentazioni in tema di lavoro agile hanno distinto le due fattispecie anche per radicare uno strumento che non aveva ancora una cornice legislativa di riferimento e, quindi, appariva bisognoso di spazi di autonomia definitoria⁴⁰.

Nel merito, ai fini del tema del presente contributo, vanno evidenziate alcune prassi inaugurate dalla contrattazione collettiva anche se persistono

³⁹ Cfr. CCNL del 9 ottobre 2018, Sale Bingo Anpit (art. 80); CCNL del 19 luglio 2018, Chimica, Aziende industriali (art. 47); CCNL del 26 giugno 2018, Terziario avanzato (Anpit) in cui si demanda alla contrattazione aziendale, ad esempio, l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro; il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo; l'eventuale fascia di reperibilità; la concreta determinazione degli strumenti che permettano al telelavoratore l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro; le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel telelavoro e nel lavoro agile; condizioni e termini dell'applicazione del lavoro agile ai quadri e dirigenti aziendali con funzioni di staff, studio e ricerca (art. 89) oltre che in generale il ricorso al lavoro agile in concorrenza al solo potere organizzativo unilaterale del datore di lavoro (art. 19, punto 2, lett. a) (cfr. similmente, art. 19, punto 2, lett. a), CCNL del 31 gennaio 2018, Studi professionali e Agenzie di assicurazioni (Anpit)). Nel CCNL del 26 marzo 2019, Laboratori di analisi (Federlab-Cifa), si demanda al secondo livello di contrattazione numerose materie, tra cui, le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare; gli aspetti relativi alla sicurezza; le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro; le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal c.c.n.l., possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari; le eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi; le ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile (art. 19). Nel CCNL del 12 settembre 2018, Commercio, Servizi, Conflavoro PMI, si demanda al secondo livello la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile; ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione; l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore; l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda; l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica; la disciplina sugli eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi. Si precisa, inoltre, che in mancanza di contrattazione aziendale varranno gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore (art. 87).

⁴⁰ Cfr., ad esempio, CCNL Alimentari, Aziende artigiane, del 23 febbraio 2017; Accordo Gruppo Cariparma Crédit Agricole del 8 marzo 2016 e Accordo Nestlé Italiana S.p.a. e Nestlé spacci s.r.l. del 12 ottobre 2012 in cui il lavoro agile è definito come una «ulteriore forma di lavoro a distanza» rispetto al telelavoro, precisando che è una modalità lavorativa che permette di svolgere all'esterno la stessa attività svolta all'interno, non necessariamente da postazione fissa e predeterminata, e non stabilmente, ma anche occasionalmente. Per una ricognizione sullo stato dell'arte della contrattazione prima della legge n. 81/2017 cfr. Tiraboschi 2017, cit.; Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (GggS) 2017; Picunio 2018, 515; Dagnino, Tommasetti, Tourres, Tiraboschi 2016.

alcuni possibili profili critici con riguardo alla prospettiva di indagine oggetto del presente studio, ossia le finalità di *work/life balance*.

Da questo angolazione va rimarcato che alcuni contratti nazionali hanno arricchito il dato legale in relazione al contenuto dell'accordo individuale, imponendo, ad esempio, che in esso si debbano individuare, oltre ai riposi, anche le fasce di reperibilità⁴¹, opzione che in altri contratti è demandata eventualmente alla contrattazione di secondo livello⁴². Questo obbligo di indicazione delle fasce di reperibilità pare senza altro un possibile rimedio per scongiurare i rischi di iper-connettività e commistione tra tempi di vita e tempi di lavoro⁴³. Le fasce di reperibilità rappresentano uno strumento più flessibile rispetto alla regolamentazione del diritto alla sola disconnessione in quanto consente di dosare i periodi *on line* e *off line* nell'arco delle ore di lavoro massimo giornaliero. Negli accordi nazionali e aziendali il diritto di disconnessione, infatti, è riferito soltanto ai periodi giornalieri di disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche, ossia è regolata la semplice garanzia di disconnettersi al di fuori dell'orario di lavoro⁴⁴: sembra, dunque, prevalente la tendenza a indicare la giornata di lavoro in *smart working* più che la garanzia del tempo di vita *off line*. In altri accordi (ad esempio, l'accordo sul lavoro agile di Poste Italiane S.p.A. del 23 gennaio 2019) si stabilisce la calendarizzazione delle giornate di lavoro in modalità agile da definire nell'accordo individuale, su base settimanale, in funzione delle esigenze lavorative e organizzative della struttura, oltre che l'intervallo temporale in cui la prestazione può essere resa (8-20) con la precisazione che l'attività può essere svolta anche in modo non continuativo. Questa formulazione potrebbe essere, tuttavia, insufficiente a scongiurare i rischi dell'iper-connettività, fatta salva l'espressa previsione che in caso di indisponibilità a rendere la prestazione di lavoro per periodi temporali superiori ai novanta

⁴¹ Cfr. art. 167, CCNL Laboratori di analisi (Federlab-Cifa) cit.

⁴² Cfr., ad esempio, art. 80, CCNL Sale Bingo (Anpit) cit.; art. 87, CCNL Commercio Servizi (Conflavoro-PMI) cit.; art. 87, CCNL Turismo, Conflavoro, PMI, cit.

⁴³ Nell'accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018 si stabilisce che il personale agile deve assicurare la connessione tra le 10 e le 12 e dalle 14.30 alle 16.30. In un altro accordo si parla di assicurare lo svolgimento dell'attività e la relativa reperibilità nella fascia 8.30/17.30 in cui il dipendente deve essere contattabile dall'azienda e da terze parti collegate all'attività lavorativa come fornitori e clienti (Accordo Ducati Motor del 14 settembre 2018).

⁴⁴ Cfr. art. 73, CCNL Sale Bingo (Anpit) cit.; art. 82, CCNL Terziario avanzato (Anpit) cit.; Accordo FCA NV del 12 marzo 2018; Accordo Hitachi Rail S.p.A. del 10 settembre 2019. Questo risultato viene anche raggiunto stabilendo che lo *smart worker* deve garantire la reperibilità mediante la strumentazione aziendale durante lo svolgimento della prestazione in *smart working* (Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018), oppure indicando la giornata di lavoro del personale agile compresa tra le 8 e le 20 (così Accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018) o tra le 6 e le 22 (Accordo Ducati Motor del 14 settembre 2018).

minuti il dipendente deve comunicare preventivamente tale indisponibilità al proprio responsabile. Tale puntualizzazione, infatti, fa presumere che le indisponibilità (micro-disconnessioni) inferiori ai novanta minuti non dovrebbero essere prese in considerazione e, quindi, possibili e lasciate all'autoregolazione del lavoratore agile. In alcuni casi, a livello aziendale⁴⁵, più espressamente si richiede la connessione degli strumenti tecnologici contestualmente alle fasce orarie in cui il lavoro è effettivamente svolto e i dipendenti sono tenuti alla presenza in azienda⁴⁶.

Negli accordi aziendali precedenti all'approvazione della l. n. 81/2017 l'agilità dello *smart worker* è intesa prevalentemente come possibilità di lavorare in orari non rigidamente stabiliti⁴⁷, nel rispetto della durata massima settimanale dell'orario di lavoro stabilita contrattualmente, senza obblighi di timbratura per registrare l'orario di entrata e uscita⁴⁸, ma soltanto al fine di registrare la presenza in azienda⁴⁹. L'iper-connettività, quindi, non è immediatamente percepita come un probabile rischio di questa modalità⁵⁰; al contrario, in questi primi accordi la contrattazione ha mostrato diffidenza sia nel concedere spazi di autonomia al lavoratore nella scelta del luogo⁵¹ sia nella possibilità di svolgere la prestazione prevalentemente all'esterno dell'azienda⁵². Questo approccio difensivo pare superabile sia in relazione alla lettera della l. n. 81/2017, che rimette all'accordo individuale e alla volontà

⁴⁵ Accordo aziendale, SIEMENS S.p.A. del 6 giugno 2017.

⁴⁶ Si stabilisce, ad esempio, che il lavoratore è tenuto a rendersi reperibile nel corso del suo orario di lavoro (es. Accordi Snam Smart Working del 26 novembre 2015 e Barilla del 2 marzo 2015) o in una fascia oraria predeterminata (Accordo aziendale General Motors Powertrain del 6 marzo 2015).

⁴⁷ Cfr. Accordo Smart Working, Credito Assicurazioni – AXA del 12 aprile 2016.

⁴⁸ Cfr. Accordo Smart Working, Snam del 26 novembre 2015. Nell'Accordo Smart Work, Commercio – PWC Advisory del 16 dicembre 2015, ad esempio, è prevista la flessibilità degli orari, ossia delle fasce di tempo per entrare e uscire dall'azienda.

⁴⁹ A titolo esemplificativo, cfr. Accordo, Randstad Group Italia S.p.a. di Milano del 2 febbraio 2016.

⁵⁰ I primi contratti aziendali, infatti, hanno un approccio difensivo in relazione a molti temi, tra cui la scelta del luogo dove eseguire la prestazione, rilevandosi una certa riluttanza a concedere spazi di autonomia allo *smart worker*.

⁵¹ Si preferisce un altro *hub* aziendale, il domicilio o altro luogo concordato (Accordo Gruppo Intesa Sanpaolo del 10 dicembre 2014; Accordo Banca Nazionale del Lavoro del 15 luglio 2015; Accordo Credit Agricole del 9 marzo 2017), oppure qualunque indicazione fornita dal dipendente purché il luogo scelto dal lavoratore sia conforme alle *polices* aziendali e alla normativa sulla salute e sicurezza (Accordo Smart Working, Snam del 26 novembre 2015), negando, in alcuni casi che il luogo possa essere pubblico o aperto al pubblico (Accordo Smart working, Chimici-Gruppo ENI del 6 febbraio 2017). In altri contratti manca l'individuazione del luogo (Accordo Reala Mutua Assicurazioni del 14 aprile 2016; Accordo AXA Assicurazioni del 12 aprile 2016).

⁵² Cfr. Accordo Intesa Sanpaolo sopracitato, cit., in cui si specifica la necessaria prevalenza del lavoro prestato in azienda e Accordo Barilla del 2 marzo 2015.

delle parti la determinazione delle modalità di lavoro agile, sia con riguardo alla necessità di implementare l'istituto in ragione anche delle finalità di conciliazione vita/lavoro che potrebbero essere frustrate da una rigida determinazione di questi elementi.

In alcuni accordi aziendali di ultima generazione post legge n. 81/2017 pare, tuttavia, ridimensionata l'enfasi sull'autonomia organizzativa del personale, poiché l'agilità viene proceduralizzata attraverso la previsione di una pianificazione, di regola mensile, delle giornate di lavoro rese in modalità agile, calendarizzazione che può essere modificata dall'azienda con un preavviso minimo spesso esiguo che non si concilia facilmente con le esigenze di conciliazione⁵³.

Un altro importante profilo che deve essere tenuto in considerazione per non svilire la finalità conciliativa è rappresentato dalla conservazione della professionalità e dall'accesso alla formazione affinché questa modalità di lavoro non sia scorrettamente usata in funzione di segregazione professionale. In alcuni casi si precisa che, accanto alla parità di trattamento con gli altri lavoratori subordinati, la trasformazione del rapporto di lavoro in modalità agile garantisce la conservazione integrale dello *status* precedentemente acquisito⁵⁴, a tutela del mantenimento non solo dei diritti maturati dal lavoratore subordinato ma, in senso lato, anche a difesa della sua posizione⁵⁵ oltre che delle pari opportunità nelle possibilità di accesso alla formazione e allo

⁵³ Cfr. Accordo Soc. Telespazio S.p.A. del 20 luglio 2018; va detto che si attribuisce la medesima facoltà al dipendente quando insorgono ragioni collegate alle finalità di conciliazione. Parla di pianificazione concordata delle giornate (almeno 5 giorni prima) anche l'Accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018.

⁵⁴ Secondo l'Inail, del resto, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa svolta in modalità agile segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda, poiché sia per le attività svolte in azienda sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento. A parità di rischio deve necessariamente corrispondere un'identica classificazione ai fini tariffari in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro (cfr. Circolare INAIL del 2 novembre 2017, n. 48).

⁵⁵ Cfr. art. 83, CCNL Turismo (Conflavoro-PMI), cit., e art. 83, CCNL Commercio (Servizi-Conflavoro), cit.; art. 74, CCNL Sale Bingo (Anpit), cit.; in un altro accordo si dice espressamente che la modalità agile non incide sull'inserimento nell'organizzazione aziendale e non comporta modifica, tra l'altro, della sede di lavoro, sulla possibilità di crescita professionale e sul godimento e l'esercizio dei diritti sindacali, art. 29bis, CCNL del 9 luglio 2018, Comunicazione PMI; punto 7 dell'Accordo del 23 gennaio 2019 Poste Italiane, cit.; art. 16, CCNL Gas-acqua, del 18 maggio 2017; art. 5bis, CCNL Energia e Petrolio, del 25 gennaio 2017.

sviluppo della carriera, stabilendo in alcuni contratti il diritto a una formazione *ad hoc* per il lavoratore agile⁵⁶.

Sempre in un'ottica di favorire una corretta declinazione di questo strumento in funzione di *work-life balance* vanno segnalate le disposizioni della contrattazione nazionale in cui si contempla la possibilità di “giustificare” tempestivamente l'impossibilità di esecuzione della prestazione in modalità agile così da non configurare questa ipotesi come un inadempimento, poiché si dovrà vagliare la sussistenza della giustificazione⁵⁷, anche se in alcuni casi si avalla, allo stesso tempo, l'opportunità di redigere un codice disciplinare separato per i lavoratori agili⁵⁸ nella consapevolezza che la tipizzazione contenuta nei codici di condotta per gli altri lavoratori subordinati potrebbe essere inadeguata a cogliere le diverse esigenze di prevenzione e repressione degli illeciti posti eventualmente in essere dagli *smart worker*.

Ad avviso di chi scrive, inoltre, possono rivestire un ruolo cruciale nell'implementazione dello *smart working* in funzione di conciliazione le previsioni della contrattazione collettiva in cui si opera una saldatura tra le finalità conciliative e quelle volte ad aumentare la competitività delle imprese. Il riferimento è alla concreta attuazione della previsione di legge secondo cui gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività è prestata in modalità agile (art. 18, comma 4, l. n. 81/2017) regola che, per adesso, in alcuni contratti nazionali è ripetuta pedissequamente senza ulteriori precisazioni rispetto ai parametri di valutazione della produttività, con il rischio che una simile equiparazione trovi attuazione solo sulla carta⁵⁹. Più opportunamente, in un altro caso, la parificazione sul piano della produttività tra lavoratori agili e *on desk* è espressamente riferita al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato⁶⁰.

L'anello di congiunzione tra le due finalità è dato proprio dall'attuazione degli strumenti volti a valorizzare e incrementare la produttività in un'ottica di efficiente gestione della *divesity*. Si tratta di provare a declinare il lavoro

⁵⁶ Cfr. art. 83, CCNL Turismo, Conflavoro, PMI cit.; art. 70, CCNL Sale Bingo, cit.; punto 6, Accordo del 23 gennaio 2019 Poste Italiane S.p.A., cit. In alcuni accordi aziendali più recenti si valorizza la formazione specifica sulle condizioni e sulle modalità del lavoro agile che i datori devono erogare in favore dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte nella sperimentazione (Accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018; Accordo Hitachi Rail S.p.A. del 10 settembre 2019; Accordo Soc. Telespazio S.p.A. del 20 luglio 2018; Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018).

⁵⁷ Cfr. art. 75, CCNL Sale Bingo (Anpit), cit.

⁵⁸ Cfr. art. 72, CCNL Sale Bingo (Anpit), cit.

⁵⁹ Cfr. art. 79, CCNL Sale Bingo (Anpit), cit.; art. 88, Terziario avanzato (Anpit) cit.

⁶⁰ Cfr. punto 7 dell'Accordo del 23 gennaio 2019 Poste Italiane S.p.A., cit.

agile come leva per ottenere l'*engagement* del personale verso una nuova organizzazione del lavoro che, nell'ottica di scelte competitive, offre alle imprese, tra le altre cose, risparmi sul piano dei costi delle strutture logistiche. In alcune indagini, infatti, seppure condotte in modo settoriale e a campione, si rileva un aumento della produttività dei lavoratori in modalità agile rispetto alla produttività del restante personale non coinvolto nella sperimentazione dello *smart working*⁶¹.

Nonostante la presenza di disposizioni collettive in tema di lavoro agile che appaiano *balance oriented*, non mancano, quindi, possibili emergenti criticità collegate ad un effettivo uso del lavoro agile in funzione di conciliazione.

Sul piano del metodo, infatti, la contrattazione nazionale rinvia in molti casi e per molti aspetti al contratto aziendale favorendo una possibile frammentazione delle discipline e dei diritti, da un lato, e dall'altro, un'eccessiva riduzione della funzione dell'accordo individuale in tema di lavoro agile a scapito dell'autonomia delle parti; sarebbe opportuno favorire piattaforme nazionali di sperimentazione per settore produttivo da implementare a livello territoriale o di gruppo.

Nel merito, inoltre, occorre incoraggiare meccanismi che agevolino una *governance* chiara e trasparente di accesso a questo strumento, evitando che l'ambiguità regolativa contribuisca a trasformare il lavoro agile in un meccanismo premiale o in un *benefit* sostitutivo di altre forme di trattamenti. In tal senso potrebbe essere utile stabilire, a livello di accordo nazionale⁶², le condizioni che determinano la priorità di accesso allo *smart working* attuando o specificando le priorità di cui al comma 3-*bis* dell'art. 18, l. n. 81/2017, introdotto dall'art. 1, comma 485 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, secondo cui i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità⁶³. È opportuno, infatti,

⁶¹ Cfr., tre le varie analisi, Angelici, Profeta 2018.

⁶² Cfr. art. 29-*bis*, CCNL Comunicazione del (PMI Industria), cit.

⁶³ Cfr. in tal senso anche Accordo del 23.01.2019 Poste Italiane S.p.A., cit. In molti accordi si è tentato di valorizzare questa finalità, anche senza introdurre un regime di priorità, stabilendo modalità di svolgimento più favorevoli (tempi maggiori) per soggetti con particolari esigenze in quanto invalidi, o impegnati nella cura, propria o di terzi, o con figli in tenera età (Accordo Barilla del 2 marzo 2015), oppure introducono vere e proprie priorità in favore di lavoratori con disabilità motorie o gravi problemi di salute, in stato di gravidanza, residenti in luoghi distanti dalla sede, con esigenze di cura di figli minori di 8 anni (Accordo Crédit Cariparma Agricole del 9 marzo 2017; Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018).

evitare potenziali classificazioni aprioristiche delle attività e delle mansioni da svolgersi secondo questa modalità⁶⁴ oppure, in tal caso, è ragionevole verificare periodicamente la rispondenza delle esclusioni agli scopi dello strumento, così da scongiurare i rischi di segregazione professionale o la trasformazione del lavoro agile in una posizione di *status*⁶⁵. Al riguardo non può ignorarsi che per trasformare la sperimentazione del lavoro agile in una modalità lavorativa di successo occorre agire parallelamente sul piano della digitalizzazione dei processi che, sfuggendo a rigide classificazioni, consenta all'azienda e al personale direttivo di governare e gestire il lavoro e le prestazioni anche a distanza potenziando, allo stesso tempo, la revisione delle responsabilità di ruolo, il coordinamento manageriale, le modalità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati.

Sempre sul piano del governo dello strumento e ad integrazione del dato legale in tema di recesso dall'accordo di lavoro agile⁶⁶ pare rispondente

⁶⁴ In alcuni contratti nazionali la modalità agile è esclusa per le mansioni che non richiedono il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda (art. 81, CCNL Commercio Servizi (Conflavoro-PMI) cit.; art. 81, CCNL Turismo (Conflavoro-PMI, cit.). Similmente accade nella contrattazione aziendale più recente in cui si escludono, ad esempio, neoassunti, lavoratori in *part-time* verticale, apprendisti, lavoratori a termine, personale con mansioni non remotizzabili (Accordo Soc. Telespazio S.p.A. del 20 luglio 2018). Nell'Accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018 si includono gli apprendisti professionalizzanti e si esclude il personale in prova o con mansioni in eseguibili in remoto.

⁶⁵ È noto che in numerosi accordi aziendali, anche precedenti all'approvazione della legge del 2017, la sperimentazione del lavoro agile è riservata a determinate categorie come quadri direttivi o dirigenti; non sono mancati accordi in cui l'accesso riguarda la platea più estesa di impiegati, quadri, dirigenti (Accordo BNP Paribas del 2 novembre 2015; cfr. sul punto Tiraboschi 2017, cit.). Anche in accordi più recenti si conferma la tendenza a non riservare questa modalità soltanto al personale direttivo purché la sede di lavoro sia nel territorio italiano (Accordo FCA NV del 12 marzo 2018). In altri casi i criteri di scelta si fondano sull'anzianità di servizio, avvalorando così il rischio che la concessione del lavoro agile sia percepito come un *benefit* e sia poco utile alla realizzazione delle finalità di conciliazione e di competitività (Accordo Intesa Sanpaolo del 10 dicembre 2014; Accordo Credit Agricole del 9 marzo 2017). In altri accordi il requisito dell'anzianità di tre anni è richiesto ma non necessario nella prima fase di sperimentazione (Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018). Più recentemente i destinatari sono individuati in relazione alla funzione/posizione che rivestono in azienda (Accordo Hitachi Rail S.p.A. del 10 settembre 2019) oppure in funzione di vari requisiti tra cui l'aver in dotazione la strumentazione tecnologica e una rete internet adeguata allo svolgimento delle attività all'esterno dell'azienda oltre che avere espletato la necessaria formazione propedeutica all'esecuzione delle prestazioni in modalità agile (Accordo Ducati Motor del 14 settembre 2018).

⁶⁶ Come è noto, infatti, nel caso di accordo a tempo indeterminato il recesso può avvenire con preavviso non inferiore a trenta giorni o novanta giorni nel caso di lavoratori disabili. In presenza di un giustificato motivo il recesso può avvenire prima della scadenza in caso di accordo

all'obiettivo di garantire una concreta realizzazione della funzione conciliativa di questo strumento la scelta di alcuni contratti di stabilire, anche in caso di giustificato motivo di recesso, un preavviso minimo⁶⁷. Non potendo approfondire il tema per ragioni di spazio⁶⁸, va evidenziato che permangono norme collettive aziendali in cui vi è un'accentuata discrezionalità del datore di lavoro⁶⁹ nella determinazione del preavviso, introducendo, ad esempio, ipotesi di urgenza, oltre a quelle di giustificato motivo, in cui il preavviso legale (30 giorni o 90 giorni in caso di lavoratori disabili) è dimezzato in deroga alla legge⁷⁰. Allo stesso tempo, occorre favorire meccanismi in grado di supportare in concreto il potere decisionale e l'autonomia organizzativa del lavoratore agile su cui dovrebbe fondarsi la decisione di concordare e definire la modalità agile⁷¹. In alcuni accordi nazionali⁷² e aziendali⁷³, ad esempio, si stabilisce che in presenza di un malfunzionamento degli strumenti tecnici il lavoratore deve preavvisare il responsabile il quale potrà valutare il rientro presso la sede di lavoro. È chiaro che l'ampia discrezionalità di valutare i casi di rientro senza individuare una possibile griglia di esclusioni/giustificazioni mina al cuore la finalità di conciliazione laddove un improvviso rientro in sede può impattare negativamente sugli impegni e sull'organizzazione familiare già definita dal dipendente agile⁷⁴.

a termine o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato (art. 19, comma 2, l. n. 81/2017).

⁶⁷ Cfr., ad esempio, Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018 secondo cui costituiscono ipotesi di giustificato motivo di recesso il cambiamento di mansioni che non consentono il mantenimento dello *smart working*, la valutazione di nuovi elementi tecnico-organizzativi da parte dell'Azienda, la valutazione di nuovi elementi di tipo professionale o di compravate esigenze personali del lavoratore. In questi casi il preavviso è di dieci giorni lavorativi.

⁶⁸ Cfr., tra gli altri, Franza 2018, 791; Verzaro 2019, 253.

⁶⁹ Cfr., ad esempio, Generali Italia S.p.A. e Generali Business Solutions S.C.p.A. del 7 ottobre 2016.

⁷⁰ Cfr. Accordo AXA Partners del 29 novembre 2018.

⁷¹ In alcuni accordi nazionali, ad esempio, si stabilisce che in presenza di malfunzionamento degli strumenti tecnici, il lavoratore deve preavvisare il responsabile il quale potrà valutare il rientro presso la sede di lavoro (l'art. 7 del CCNL del 15 maggio 2019 Concessionari riscossione tributi, cit.).

⁷² Cfr. art. 7 del CCNL del 15 maggio 2019 Concessionari riscossione tributi, cit.; punto 4 Accordo Poste Italiane sul lavoro agile, cit.

⁷³ Cfr. Accordo Gruppo Intesa Sanpaolo del 10 dicembre 2014; Accordo Crédit Agricole Cariparma del 9 marzo 2017; Accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018.

⁷⁴ Cfr. Accordo Hitachi Rail S.p.A. del 10 settembre 2019; Accordo Ducati Motor del 14 settembre 2018; Accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018. Anche nell'accordo sul lavoro agile di Poste italiane del 23 gennaio 2019 (punto 4) si contempla ciò, estendendo la possibilità del rientro anche presso l'*hub* aziendale più vicino al lavoratore e aggiungendo che in caso di impossibilità di rientro il lavoratore dovrà giustificare le ore di assenza con un titolo a proprio caro (ad esempio, permessi per festività sopresse ecc.), impedendo il rischio che il

Un ulteriore profilo trattato dalla contrattazione nazionale riguarda gli obblighi in materia di salute e sicurezza. Tralasciando le diverse questioni di ordine generale collegate al dato legale⁷⁵, i contratti si limitano, in molti casi, a ripetere la formulazione generale⁷⁶ di cui all'art. 22 della l. n. 81/2017 senza alcuno sforzo di coordinamento e adattamento del testo unico n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, da un lato, ponendo a carico del datore un generico dovere di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori agili e, dall'altro, rimarcando il dovere di cooperazione del dipendente nell'attuazione delle misure di prevenzione⁷⁷. A bene vedere, in molti testi si valorizza proprio questo ultimo profilo poiché, ad esempio, si stabilisce l'obbligo del lavoratore di rilasciare una dichiarazione in cui dichiara di aver ricevuto le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse alla prestazione svolta in modalità agile⁷⁸. Sussiste, inoltre, maggiore ambiguità rispetto alla strumentazione poiché si ammette che le spese di installazione, controllo e manutenzione, incluse quelle dei sistemi di sicurezza e della relativa copertura assicurativa, sono a carico del datore salvo diverso accordo intervenuto tra le parti⁷⁹: è evidente che l'accordo può facilmente attribuire tali spese al soggetto che è più debole, ossia il lavoratore agile, con un possibile effetto depressivo del generale sistema di prevenzione e protezione. Pare da accogliere con favore la precisazione contenuta in un accordo secondo cui i periodi di infortunio accaduti nella giornata di lavoro agile e non riconosciuti come infortuni sul lavoro dall'Inail sono considerati neutri ai fini del calcolo

mancato rientro possa essere valutato come assenza ingiustificata o inadempimento della prestazione.

⁷⁵ Cfr. Peruzzi 2017; Malzani 2018, 17; Rota 2017, 172 ss.

⁷⁶ Cfr. art. 77, Sale Bingo (Anpit), cit.; Accordo Ducati Motor del 14 settembre 2018; Accordo Soc. Telespazio S.p.A. del 20 luglio 2018; Accordo FCA NV del 12 marzo 2018; Accordo Generali Italia S.p.A. e Generali Business Solutions S.C.p.A. del 7 ottobre 2016). Nell'accordo del 23 gennaio 2019 Poste Italiane S.p.A. si rileva soltanto la necessità di una particolare vigilanza sui temi della salute e sicurezza dei lavoratori agili (punto 5).

⁷⁷ In molti accordi sussiste enfasi nell'indicare la responsabilità del lavoratore nella scelta del luogo in cui eseguire la prestazione in *smart working* (Accordo Generali Italia S.p.A. e Generali Business Solutions S.C.p.A. del 7 ottobre 2016; Accordo AXA Partners del 29 novembre 2018; Accordo Ducati Motor del 14 settembre 2018; Accordo Hitachi Rail S.p.A. del 10 settembre 2019).

⁷⁸ Cfr. art. 84, CCNL Turismo (Conflavoro-PMI), cit.; art. 84, CCNL Commercio, Servizi (Conflavoro-PMI), cit.; Accordo Ansaldo STS S.p.A. del 5 giugno 2018; Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018. Ai sensi dell'art. 22, l. n. 81/2017, il datore di lavoro garantisce la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 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.

⁷⁹ Cfr. art. 84, CCNL Turismo (Conflavoro-PMI), cit.; art. 84, CCNL Commercio, Servizi (Conflavoro-PMI), cit.

del premio di risultato e dell'attribuzione del punteggio complessivo per la determinazione della graduatoria utile alla mobilità nazionale⁸⁰, compensando così le incertezze e le possibili interpretazioni rigide delle norme vigenti da parte dell'Inail nella valutazione degli infortuni ai danni del personale agile. Va ricordato, infatti, che secondo la prassi dell'Istituto⁸¹ gli infortuni avvenuti quando il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore sono tutelati se causati da un rischio connesso alla prestazione lavorativa e da rischi collegati alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale. A stemperare la difficile prova della connessione o della strumentalità/accessorietà dell'attività, l'Inail ha chiarito che gli infortuni intervenuti durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il percorso derivi dalla prestazione medesima o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, rispondendo a criteri di ragionevolezza⁸². Nonostante le possibili ambiguità di questa interpretazione, va detto che questa ultima previsione garantisce maggiormente il rispetto delle finalità conciliative anche sul piano della salute e sicurezza del personale in modalità agile⁸³.

In alcuni casi si segnala, infine, la positiva tendenza a impostare la trattativa di secondo livello non solo sul lavoro agile ma più in generale sulle politiche sociali e sulle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, creando una convergenza delle piattaforme di rivendicazione che si traduce anche nell'adozione di soluzioni comuni ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici⁸⁴. Tale tendenza è visibile in alcuni accordi di secondo livello siglati nel Friuli Venezia Giulia dove sono stati sottoscritti contratti ai sensi del decreto interministeriale del 12 settembre 2017 al fine di favorire la contrattazione di secondo livello con cui introdurre o migliorare la conciliazione vita/lavoro (art. 25, d.lgs. n. 80/2015)⁸⁵. In questi casi il perno della

⁸⁰ Cfr. punto 5, Accordo del 23 gennaio 2019 Poste Italiane S.p.A.

⁸¹ Cfr. circolare Inail n. 48/2017.

⁸² Cfr. anche CCNL Turismo, Sistema commercio e impresa, del 26 ottobre 2017 (art. 88 *quinquies*), art. 41-*bis*, CCNL del 20.04.2017 Terziario, Sistema commercio e impresa.

⁸³ In alcuni accordi la possibilità di eseguire le prestazioni in *smart working* è stata subordinata alla verifica dell'iscrizione del lavoratore all'assicurazione per gli infortuni extra professionali prevista dai contratti aziendali; cfr. Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018.

⁸⁴ Cfr. ad esempio Accordo Gruppo UBI Banca del 31 agosto 2018.

⁸⁵ La consultazione di questi accordi è stata possibile grazie alla collaborazione della Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Istruzione e Famiglia, Servizio Politiche del Lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

trattativa è stata l'estensione temporale del congedo di paternità (5 giorni), l'integrazione dell'indennità in caso di congedo parentale dal 30% di legge al 40% della retribuzione lorda mensile, l'estensione del periodo di allattamento giornaliero per il personale in *part-time* con orario inferiore alle sei ore giornaliere attraverso il riconoscimento di un'ulteriore ora di congedo retribuito a carico dell'azienda, la conversione del rapporto di lavoro dal *full-time* di 8 ore in *part-time* di 6 ore per la necessità di accudire i figli fino ai 13 anni di età⁸⁶, oltre che l'introduzione di maggiore flessibilità oraria in entrata ed uscita e nella gestione della pausa pranzo⁸⁷. Pur se l'esiguità degli accordi di questo tipo conclusi nella Regione Friuli Venezia Giulia ai sensi del decreto 12 settembre 2017 conferma la difficoltà di rendere lo strumentario degli incentivi predisposti dal legislatore nazionale effettivamente fruibile anche nei territori in cui ci sono piccole e medie imprese, come accade in Friuli Venezia Giulia, resta un dato positivo il fatto che in questi accordi si è scelto di investire su strumenti di condivisione dei ruoli a sostegno della genitorialità al fine di uscire dal solito *cliché* per cui la possibile platea di destinatari è composta soltanto da donne.

In conclusione, dall'esame di questo campione di accordi, sia nazionali sia decentrati, appare chiaro che gli spazi lasciati all'azione sindacale sono ampi, e l'ampiezza può diventare una preziosa occasione per dare centralità a questi temi anche in una prospettiva di genere attraverso la ponderazione di tutti gli interessi in gioco affinché la gestione delle diversità sia un processo condiviso in cui sono fissate le coordinate delle strategie datoriali di *diversity management* e di *empowerment* del personale in considerazione dei meccanismi di responsabilità e di maggiore consapevolezza che la legge e i contratti collettivi hanno posto a carico dei lavoratori e delle lavoratrici nella regolamentazione di alcuni nuovi strumenti di organizzazione ed esecuzione del lavoro, quale appunto il lavoro agile.

Bibliografia

- Alessi C. (2018), "Lavoro e conciliazione nella legislazione recente", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, 804 ss.
- Allamprese A. (2001), "Il sostegno alle forme di flessibilità di orario", in M. Mischione (a cura di), *I congedi parentali*, Ipsoa, Milano.

⁸⁶ Cfr. Accordo CGN Professionisti e imprese del 28 luglio 2018; Accordo RDV Network s.r.l. del 26 luglio 2018; Accordo CAF CGN S.p.A. del 26 luglio 2018; Accordo CGN Contribuenti e famiglie del 26 luglio 2018; Accordo Unifomat s.r.l. del 26 luglio 2018.

⁸⁷ Cfr. Accordo Seek&Partners S.p.A.

- Allamprese A., Pascucci F. (2017), “La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»”, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale*, I, 307 ss.
- Altimari M. (2018), “Il diritto alla disconnessione: un “vecchio” diritto ineffettivo?”, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano.
- Angelici M., P. Profeta P. (2018), “Se lo smart working piace a lavoratori e imprese”, in www.lavoce.info.it, 9.1.2018.
- Bombelli M.C. (2004), “*Diversity Management*: motivazioni, problematiche e prospettive di utilizzo”, in Mauri L., Visconti L.M. (a cura di), *Diversity Management e Società Multiculturale. Teorie e Prassi*, FrancoAngeli, Milano.
- Calafà L. (2008), “Riordino in materia di occupazione femminile”, in F. Carinci, M. Miscione, *Il Collegato lavoro*, Ipsoa, Milano.
- 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. (2018), “Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata”, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 1, 33 ss.
- Calvellini G., M. Tufo (2018), “Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come lavoro distintivo”, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, 4, 403 ss.
- Casillo R. (2018), “Competitività e conciliazione nel lavoro agile”, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, I, 115 ss.
- Cristini C. (in corso di pubblicazione), *Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*, in questo volume.
- Commissione europea (2014), *Overview of Diversity Management implementation and impact amongst Diversity Charter signatories in the European Union*, a cura di M. J. Wondrak.
- Dagnino E., Tommasetti P., Tourres C., Tiraboschi M. (2016), *Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, Adapat University Press.
- De Vita (2011), *Il Diversity Management in Italia e in Europa. L’esperienza delle carte della diversità*, F. Angeli, Milano.
- De Vita L. (2014), “Verso l’intersectionality. Un nuovo paradigma per la gestione della diversità”, in *Sociologia del lavoro*, 134, 54 ss.
- Fabbri T.M. (2005), “E se Donnarumma tornasse all’assalto? Riflessioni sulla gestione delle risorse umane”, in *Sviluppo e Organizzazione*, 1, 117 ss.
- Fenoglio A. (2018a), “Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione”, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 625 ss.
- Fenoglio A. (2018b), “Il diritto alla disconnessione del lavoro agile”, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano-Padova.
- Ferrante (2018), “Il lavoro a distanza e il diritto “alla disconnessione””, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano.
- Ferrara A. (2014), “Il lavoro tra differenze e capacità di soggettivazione”, in *Sociologia del lavoro*, 134, 40 ss.
- Ferrara M.D. (2014), “Il *gender mainstreaming* nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere”, in *Diritti, Lavori, Mercati*, 2, 519 ss.
- Ferrara M.D. (2018), “Politiche e tecniche a sostegno del lavoro femminile: dalla contrattazione di genere alla contrattazione *family friendly* tra buone prassi

- collettivi e incentivi legali al welfare aziendale”, in Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consiglieria regionale di parità (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, FrancoAngeli, Milano.
- Ferrara M.D. (2019a), “Il ruolo della contrattazione collettiva e la tutela della salute nei luoghi di lavoro: la prospettiva di genere”, in G. Scip (a cura di), *Sicurezza accessibile La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, EUT, Trieste.
- Ferrara M.D. (2019b), “Poteri datoriali, tecnologie digitali e *platform economy* tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali”, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, Bari.
- Franza G. (2018), “Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso”, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, 773 ss.
- Gramano E. (2018), “*L’accordo sul lavoro agile: forma e contenuto*”, in G. Z. Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del Lavoro agile*, Wolters Kluwer- Cedam, Milano-Padova.
- Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (GggS) (a cura di) (2017), “Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi”, in *Working Papers C.S.D.L. “Massimo D’Antona”. Collective Volumes*, n.6.
- Lodigiani R., Riva E. (2019), “Contrattazione sociale e welfare locale: una sinergia rinnovata”, in *Sociologia e politiche sociali*, 1, 9.
- Johnston W.B., Packer A.E. (1987), *Workforce 2000, work and workers for the 21st century*, Indianapolis, Hudson Institute.
- Malzani F. (2018), “Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore”, in *Diritti Lavori Mercati*, 1, 17 ss.
- McDonald D.M. (2010), *The Evolution of “Diversity Management” in the USA: Social Contexts, Managerial Motives and Theoretical Approaches*, Tokyo, Institute of Business Research Daito Bunka University.
- 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>.
- Pasquarella V. (2017), “Work-life balance: esiste un modello italiano di «conciliazione condivisa» dopo il Jobs Act?”, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 41 ss.
- Peruzzi M. (2017), *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smartworker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1 ss.
- Picunio M.L. (2018), “La questione relativa agli accordi sullo «smart working» sottoscritti prima dello Statuto del lavoro agile”, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano-Padova.
- 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*, Franco Angeli, Milano.
- Ponzellini A.M., Riva E. (2014), “Work-life balance e performance aziendale nella prospettiva del *Diversity Management*”, in *Sociologia del lavoro*, 134, 84 ss.

- Rota A. (2017), “Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie”, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, P. Tullini (a cura di), Giappichelli, Torino.
- Santoro Passarelli G. (2017), “Il lavoro autonomo imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro”, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 369 ss.
- Spinelli C. (2018), “Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro: lo smart working è davvero la nuova frontiera della conciliazione vita-lavoro?”, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano.
- Tinti A. (2009), “Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all’art. 9 della legge n. 53/2000”, in *Lavoro e Diritto*, 2, 173 ss.
- Tiraboschi M. (2017), “Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro”, in *Working Papers C.S.D.L. “Massimo D’Antona”*, It, n. 35.
- Verzaro M. (2019), “Fattispecie della prestazione agile e limite dell’autonomia individuale”, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 253 ss.
- Vettor T. (2018), *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del Diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano.

5. LE DONNE NELLE LIBERE PROFESSIONI

di *Claudia Carchio**

5.1. Le libere professioniste in Italia e in Friuli Venezia Giulia oggi

Affrontare il tema delle donne nelle libere professioni impone preliminarmente di tracciare i contorni dell'area del lavoro libero professionale, il cui tratto distintivo, nel nostro ordinamento, è dato da un marcato dualismo tra professioni ordinistiche e non ordinistiche¹.

Se, infatti, secondo la definizione dettata dal codice civile, è la prestazione d'opera intellettuale (art. 2230 c.c.), esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro personale (art. 2232 c.c.), a connotare l'esercizio della libera professione, è, poi, la legge a definire le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi (art. 2229 c.c.), sicché quelle ordinistiche rappresentano solo un sottoinsieme della più ampia categoria delle professioni².

Nell'ambito di questa composita categoria sono ricomprese figure professionali eterogenee: da quelle che svolgono attività professionale in senso

* Dottoressa di ricerca nelle Università di Udine e Trieste.

¹ Tra i professionisti, quelli iscritti a un ordine, godono, mediante la registrazione obbligatoria ad un albo, delle tutele offerte da un fondo di protezione sociale privato, la c.d. casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti; tutti gli altri professionisti sono invece tenuti, ex art 2, c. 26, l. n. 335/1995 e art. 3, d.lgs. n. 103/1996 (oggetto di interpretazione autentica da parte dell'art. 18, c. 12, d.l. n. 98/2011, conv. in l. n. 111/2011), a registrarsi e a versare la contribuzione alla c.d. quarta gestione dell'INPS, la Gestione separata, in quanto esercitino per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo (di cui all'art. 49, c. 1, TUIR) il cui esercizio non sia subordinato all'iscrizione ad appositi albi professionali, ovvero attività non soggette al versamento contributivo agli enti previdenziali di diritto privato (disciplinati dal d.lgs. n. 509/1994 e dal d.lgs. n. 103/1996) in base ai rispettivi statuti e ordinamenti; v Circ. INPS n. 45 del 9 marzo 2018.

² Anche la l. n. 4/2013 sulla disciplina delle professioni non organizzate in ordini o collegi riprende questo concetto chiarendo che l'esercizio della professione non ordinistica è libero (art. 1, c. 4).

stretto, di natura legale (avvocati, notai, ecc.), amministrativa o gestionale (consulenti, contabili, commercialisti, ecc.), a quelle che operano nei settori tecnici (geometri, architetti, ingegneri, ecc.) e scientifici (geologi, periti, agronomi, veterinari, ecc.), nonché della sanità e dell'assistenza sociale (medici, odontoiatri, infermieri, psicologi, fisioterapisti, tecnici di laboratorio). Accanto a queste aree, in cui predominano le professioni di tipo ordinistico, ve ne sono altre, ad esempio in ambito commerciale, assicurativo, finanziario o dei nuovi servizi all'impresa e alla persona, in cui si collocano attività di tipo professionale, ma non organizzate in ordini o collegi.

Questa molteplicità di attività lavorative ha, nel suo complesso, un'incidenza considerevole nel mercato del lavoro nazionale, sol che si consideri che l'Italia, con 17 liberi professionisti ogni 1.000 abitanti, si colloca – secondo il rapporto 2018 di Confprofessioni³ – al secondo posto nel panorama europeo (ove la media è di 11:1.000) per numero di liberi professionisti, superata solo dal Belgio. Di più, nel nostro Paese (similmente a quanto riscontrato invero anche negli altri 27 Stati dell'UE) il settore del lavoro professionale presenta un tasso di crescita costante nel tempo⁴, rappresentando altresì l'unica componente del mercato del lavoro che non soltanto ha resistito alla crisi economica globale iniziata nel 2008, ma si è addirittura rafforzata nel corso della stessa, in controtendenza rispetto agli altri segmenti occupazionali del lavoro indipendente, che hanno invece subito un forte calo⁵. Parimenti, in Friuli Venezia Giulia (d'ora in poi FVG), ove pure la percentuale di lavoratori indipendenti è tra le più basse in Italia⁶, l'unica categoria che ha mostrato una dinamica nettamente positiva anche negli anni più recenti è stata quella dei professionisti⁷. Il loro incremento ha riguardato soprattutto la

³ Cfr. Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Confprofessioni (a cura di), *Rapporto 2018 sulle libere professioni in Italia*, 2018, disponibile sul sito <http://www.Confprofessioni.eu>, che sulla base dell'elaborazione dei dati ISTAT (*Rilevazione sulle forze di lavoro*, 2017, in <https://www.istat.it/it/archivio/8077>), afferma che in Italia nel 2017 i liberi professionisti costituivano oltre il 6% degli occupati italiani e il 26% dei lavoratori indipendenti.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Reyneri E., *Lavoro indipendente sul viale del tramonto*, in *Lavoce.info*, 31 ottobre 2017, in <http://www.lavoce.info/archives/49280/lavoro-sempre-meno-indipendente/>, che evidenzia come, a fronte del forte declino del lavoro indipendente con riguardo alle figure più tradizionali e più numerose (piccoli negozianti e imprenditori artigiani messi fuori mercato dalla concorrenza globale oppure in difficoltà a causa dei passaggi generazionali), è invece aumentato il numero di liberi professionisti, con o senza collaboratori e dipendenti.

⁶ V. Russo A., *Il lavoro indipendente in Friuli Venezia Giulia negli anni della crisi*, in Servizio politiche del lavoro - Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2016*, Milano, 2016, 147.

⁷ Pascolini M., *Dinamiche macroeconomiche ed evoluzione dell'occupazione in Friuli Venezia Giulia negli anni della crisi: interpretazioni e prospettive*, in Servizio politiche del lavoro

fascia di età sotto i 35 anni e ha coperto tutti i settori professionali, non solo quelli tradizionali, scientifici e tecnici (al cui interno sono ricomprese le professioni di notaio, avvocato, commercialista, ingegnere, architetto, ecc.), ma anche quelli maggiormente innovativi (ad es. pubbliche relazioni e comunicazione, consulenza gestionale, collaudi e analisi tecniche, pubblicità e ricerche di mercato, ecc.)⁸.

In questo quadro variegato e dinamico, le libere professioni rappresentano ancora un settore a prevalenza maschile, con una sproporzione di genere in cui la componente femminile pesa tra il 35% e il 39% al Centro-Nord Italia e si riduce a meno del 30% nelle regioni del Sud.

Deve, però, al proposito essere segnalata una positiva tendenza al ribilanciamento della composizione di genere: non solo la presenza femminile è andata aumentando negli ultimi anni (nel periodo 2009-2017 l'incremento è stato pari al 53%), ma è stato proprio il maggior ingresso delle donne nella libera professione a sostenere l'evidenziata crescita del comparto nel suo complesso⁹. Un *trend* analogo si riscontra anche in FVG¹⁰, ove nonostante la componete

- Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, Milano, 2017, 55.

⁸ Cfr. IRES FVG, *Le aperture di partite IVA in FVG nel 2018*, 8 aprile 2019, in https://rendires.iresfyg.org/documenti/rassegna/2019/RICERCA/partite_iva_2018_Infoclick.pdf, che, nel riportare i dati sul numero di partite IVA aperte in regione nel 2018 indica come tra le persone fisiche, il 60% delle nuove aperture abbia riguardato gli uomini, ma rispetto al 2017 la crescita sia stata più accentuata per la componente femminile (+3,6% contro il +1,2% dei maschi).

⁹ V. ancora Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Confprofessioni (a cura di), *Rapporto 2018 sulle libere professioni in Italia*, cit., che analizza nel dettaglio i diversi gruppi professionali, evidenziando come, a settori in cui la crescita dei liberi professionisti è stata determinata proprio del maggiore apporto della componente femminile – segnatamente tra gli psicologi, i paramedici, gli avvocati, gli educatori, i veterinari e gli specialisti in scienze umane – si contrappongono settori ove, invece, l'incremento è stato trainato prevalentemente dalla componente maschile – professioni di area amministrativa (specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie, contabili e consulenti finanziari), dei servizi alla persona (istruttori e allenatori, professioni qualificate nel turismo) e delle discipline artistico-espressive, giornalisti, informatici, alcune professioni tecnico-scientifico (geologi, tecnici della produzione); di contro, alcuni segmenti professionali sono rimasti pressoché invariati proprio grazie all'ingresso di nuove professioniste (specialisti e tecnici in scienze matematiche, chimiche, fisiche, naturali e sociali, ingegneri, architetti), mentre in altri neppure l'ingresso delle donne ha consentito di compensare il calo occupazionale complessivo (v. ad esempio biologi, botanici, zoologi, specialisti e tecnici agronomi e forestali, geometri e tecnici ingegneristici, nonché agenti di commercio).

¹⁰ Cfr. Banca d'Italia, *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia*, giugno 2019, n. 6, in <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2019/2019-0006/1906-friuli.pdf>, che riporta come nel 2018 la crescita dell'occupazione sia stata più intensa per la componente femminile (1,7%) e abbia riguardato sia il lavoro dipendente sia, in misura più accentuata, quello autonomo.

femminile sia tradizionalmente sottorappresentata all'interno del lavoro indipendente, essa si attesta comunque al di sopra della media nazionale¹¹.

Questo, tutto sommato, recente incremento dei contingenti femminili nelle professioni comporta anche una variazione nella composizione della categoria per classi d'età¹², giacché la componente femminile è mediamente più giovane di quella maschile (le donne infatti si concentrano nella fascia d'età 35-44 anni mentre gli uomini in quella 45-54). Un sostanziale equilibrio si riscontra, invece, tra i più giovani (*under* 35), ove il numero di maschi e di femmine risulta sostanzialmente corrispondente.

Al netto di questa variazione positiva non va, tuttavia, trascurato che la prevalenza maschile persiste in quasi tutti i settori professionali, fatte rare eccezioni per quelli tradizionalmente a specializzazione femminile delle scienze psicologiche e biologhe e delle discipline linguistiche, letterarie e documentali. Si conferma così, anche nella libera professione, la netta segregazione occupazionale di tipo orizzontale che si registra pure in tutti gli altri ambiti del mercato del lavoro nazionale¹³.

Su questo fenomeno potrà però incidere un'altra tendenza che in prospettiva altererà in modo radicale la composizione di genere in quasi tutte le professioni. Si tratta di una sorta di effetto sostitutivo che al momento vede, accanto alle maggiori entrate delle donne, un maggiore flusso in uscita dei maschi tra i professionisti *over* 45 (con valori rispettivamente pari al 19% e al 79%).

Infine, il genere e l'età dei professionisti incidono su un altro importante fattore, quale l'ammontare dei redditi dagli stessi percepiti annualmente. In particolare se, come è ovvio, tra le diverse classi d'età, i giovani professionisti sotto i 30 anni hanno redditi più bassi dei colleghi di età compresa tra i 50 e i 60 anni, è combinando l'età con il genere che si evidenzia un netto sfavore per le donne nelle fasi intermedie della propria vita lavorativa. I dati sul c.d. *gender pay gap* (il differenziale salariale di genere) mostrano, infatti, come il reddito delle donne si attesti sempre su valori inferiore a quelli degli

¹¹ Russo A., *Il lavoro indipendente in Friuli Venezia Giulia negli anni della crisi*, cit., 191.

¹² Cfr. anche Osservatorio delle libere professioni di Confprofessioni (a cura di), *Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia*, 2017, in http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto_2017_libere_professioni.pdf, in particolare v. figura 2.12 sulla composizione dei liberi professionisti per classe d'età decennali e genere, che (elaborando i dati ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, 2016) evidenzia, nell'anno 2016, una presenza di professionisti nella classe d'età 15-24 pari al 47% per le donne e al 53% per gli uomini, che passa rispettivamente a 41% e 59% nella classe 25-45, a 31% e 69% nella classe 45-54, a 26% e 74% nella classe 55-64, a 15% e 85% nella classe *over* 65.

¹³ Cfr. i dati Istat su imprese, occupati e settori economici in <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=20777>.

uomini in tutte le fasce d'età, ma con un divario molto meno marcato tra i professionisti più giovani a differenza che tra i più anziani (su cui v. approfonditamente *infra*).

Volendo, in conclusione, parafrasare quanto sin qui affermato, si potrebbe dire che la più recente “fotografia” delle libere professioni mostra un’immagine in chiaro-scuro: allo spiraglio di luce offerto dalla presenza femminile che va crescendo rapidamente e soprattutto nelle fasce d’età più giovani della categoria, si contrappone l’ombra proiettata dalla persistente segregazione delle donne nei settori tradizionalmente da loro dominati e soprattutto una differenza reddituale ancora marcata rispetto ai colleghi maschi.

5.2. Quali esigenze di tutela per le libere professioniste nel mondo del lavoro che cambia?

I dati sin qui esposti evidenziano, da un lato, come il mondo del lavoro professionale sia in continua espansione – tanto in Italia, quanto in FVG – e, dall’altro, come siano soprattutto le coorti di giovani donne a “trainare” questa crescita.

Ne consegue che un’analisi del lavoro delle libere professioniste non può che concentrarsi in via prioritaria sulle esigenze di tutela di un insieme di prestatori di lavoro che per le sue peculiarità – il genere femminile e la giovane età media (*under 45*) – incontra maggiori difficoltà rispetto ai colleghi maschi e più adulti a collocarsi, prima, e ad affermarsi poi, nel panorama della libera professione. A questi fattori specifici, se ne aggiungono però degli altri che connotano più in generale il lavoro professionale, al giorno d’oggi messo alla prova dai grandi cambiamenti che interessano a livello globale i sistemi di produzione e l’offerta di servizi, in uno con i modelli di organizzazione del lavoro e le interrelazioni tra i diversi attori che ne sono protagonisti.

Simili osservazioni muovono anche dalla circostanza che il legislatore nazionale si è tradizionalmente disinteressato della tutela dei liberi professionisti, offrendo loro garanzie minime e comunque di rado focalizzate sulle esigenze specifiche della componente femminile, del resto scarsamente rappresentata fino a un passato tutto sommato recente. La normativa protettiva del lavoro è infatti stata modellata sul prototipo del prestatore subordinato, a fronte di interventi molto limitati in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti (sostanzialmente circoscritti all’accesso e all’esercizio delle pro-

fessioni regolate per il tramite di specifiche leggi professionali¹⁴, alla garanzia della concorrenza tra professionisti¹⁵ e alla disciplina della responsabilità delle parti contrattuali allorquando si verifichi una particolare condizione di debolezza¹⁶).

Un cambio di rotta è stato intrapreso solo a partire dalla l. n. 81/2017¹⁷, il cui capo I viene comunemente appellato “Statuto del lavoro autonomo”¹⁸ ed introduce, per la prima volta all’interno di un *corpus* normativo unitario, una rete di tutele di base per l’intero settore del lavoro autonomo non imprenditoriale, riservando altresì alcune specifiche forme di protezione proprio ai liberi professionisti.

In questa direzione e nonostante numerose voci critiche abbiano disconosciuto che la l. n. 81/2017 possa effettivamente aspirare alla qualifica di vero e proprio “statuto” del lavoro autonomo¹⁹, emerge la presa d’atto del

¹⁴ Cfr. tra le altre la nuova disciplina dell’ordinamento della professione forense di cui alla l. n. 247/2102, e le norme per l’ordinamento della professione di consulente del lavoro di cui al r.d.l. n. 1578/1933, conv. in l.n. 36/1934 e alla l. n. 12/1979.

¹⁵ V. art. 3, c. 5, d.l. n. 138/2011 conv. in l. n. 148/2011, d.P.R. n. 137/2012.

¹⁶ V. art. 2231-2237 c.c., art. 3, c. 5, lett. e), d.l. n. 138/2011, art. 9, d.l. n. 1/2012 conv. in l. n. 27/2012 come modificato dall’art. 1, l. n. 124/2017.

¹⁷ Cfr. Ichino P. Intervento al Senato del 5.9.2017 in www.pietroichino.it che con specifico riferimento all’intervento legislativo sul lavoro autonomo ha sottolineato come esso abbia il merito di «*voltare pagina rispetto a una lunga stagione nella quale il diritto del lavoro ha considerato il lavoro autonomo come ontologicamente estraneo al proprio campo di applicazione*»; afferma come «*l’attenzione che la l. n. 81/2017 rivolge i lavoratori autonomi, anche liberi professionisti*» sia *unicum*, Fili V., *Nuove sfide, tutele e opportunità per i professionisti nelle deleghe della l. n. 81/2017*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, ADAPT University Press, 2018, 332 ss.

¹⁸ Per un commento organico sulla legge cfr. *amplius* Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, ADAPT University Press, 2018; Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018; Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018; Giardetti M., Ciavarella F., Giardetti A., *Jobs act del lavoro autonomo e smart working: L. n. 81/2017 in vigore dal 14 giugno 2017: ritardi nei pagamenti: le nuove tutele; indennità di disoccupazione, gravidanza, malattia e infortunio; partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici; lavoro agile nella pubblica amministrazione; smart working e telelavoro: differenze; potere di controllo e disciplinare nello smart working*, Milano, 2017.

¹⁹ Cfr. in senso critico sulla qualificazione di Statuto del lavoro autonomo del capo I della l. n. 81/2017 Casano L., *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l’attualità della legge n. 4/2013*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2, 2018, 430 ss.; Perulli A., *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo imprenditoriale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 2, I, 173 ss.; ID., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Lav. Dir.*, 2017, 2, 251 ss.; Nappi S., *Riforma del lavoro autonomo, lavoro agile e altri esercizi stilistici parlamentari in una legislatura incompiuta*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2017, 2, I, 197 ss.; Giubboni S., *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, 155, 483 ss.

legislatore circa la necessità di predisporre una più mirata ed incisiva regolamentazione delle attività autonome, comprese quelle libero professionali, sul presupposto che anche i prestatori di lavoro che le esercitano, nella trasformazione da lavoratori forti a nuovi contraenti deboli²⁰, sono meritevoli di protezione sia nel mercato che nel rapporto di lavoro²¹.

In particolare, fenomeni quali la rivoluzione tecnologica e informatica in atto e l'avvento della c.d. *new economy* inducono degli effetti dirompenti nel mondo del lavoro, portando alla scomparsa di alcune posizioni lavorative e al contempo dando vita a nuove figure professionali²². In un simile contesto, in cui l'impresa tende ad allontanarsi dal paradigma tradizionale della tecnostruttura concentrata post-fordista e si avvale sempre più spesso dell'agire integrato di una molteplicità di operatori economici autonomi o semi-autonomi, anche la figura del lavoratore dipendente perde di centralità²³. Le istanze di partecipazione e condivisione tanto dei rischi quanto dei risultati d'impresa²⁴, che valuta a seconda dell'opportunità se produrre o comprare (*make or buy*), spingono quest'ultima a reperire competenze all'esterno dei propri confini, rivolgendosi a soggetti terzi che si trovano costantemente a dialogare con gli altri operatori coinvolti nel processo produttivo, siano essi lavoratori subordinati, autonomi, collaboratori e finanche strumentazioni²⁵.

²⁰ Così Pallini M., *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 229 ss.; sul punto v. anche Giubboni S., *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, cit., 484.

²¹ Fiorillo L., *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 368/2018.

²² V. per tutti Garofalo D., *Nuovi modelli organizzativi e nuovi lavori*, in ID. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, cit., 1 ss., cui si rimanda per gli innumerevoli riferimenti bibliografici in materia.

²³ V. De Luca Tamajo R., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in Riv. It. Dir. Lav., 2007, I, 3 ss.; Del Punta R., *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in Dir. Merc. Lav., 2000, I, 49 ss.; più di recente in senso analogo v. Dagnino E., *Occupazione e progresso tecnologico nel mondo del lavoro del XX secolo: tra sostituzione, creazione, localizzazione e forme*, in Dagnino E., Nespoli F., Seghezzi F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, ADAPT University Press, 2017, 100.

²⁴ Così v. Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, in ADAPT University Press, 2017; ma già prima Tiraboschi M., Seghezzi F. (a cura di), *Al Jobs Act mancano l'anima e una visione del lavoro che cambia. Ecco perché rileggere oggi la Grande trasformazione di Polanyi*, in Nòva, 2015.

²⁵ Sulle trasformazioni del lavoro e dell'organizzazione dell'impresa in un'ottica manageriale v. Finotto V., *Lavoro autonomo e lavoro agile: una nuova frontiera manageriale*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 27 ss.

Sempre più raramente, quindi, il lavoratore autonomo opera in modo genuinamente indipendente nel mercato dei beni e dei servizi, e più di frequente, invece, finisce per essere vincolato da rapporti contrattuali, formalmente paritari, ma di fatto esclusivi nelle parti (come nel caso di committente unico o quasi) e continuativi nel tempo²⁶.

Da questa condizione di debolezza contrattuale, che poco diverge in sostanza dal ricatto occupazionale tipico del lavoro subordinato, deriva una posizione di vulnerabilità e di dipendenza economica²⁷ che induce i lavoratori autonomi, anche liberi professionisti, ad accettare condizioni o modificazioni del rapporto contrattuale che diversamente avrebbero rifiutato trovandosi in una situazione di reale indipendenza reddituale²⁸.

²⁶ Cfr. Pallini M. *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, e Zilio Grandi G., Biasi M., *Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro?*, entrambi in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., rispettivamente 3 ss. e 229 ss.

²⁷ Sul tema della dipendenza economica nel lavoro autonomo la dottrina è oramai vastissima; si rinvia quindi in questa sede a: OIL, *Contract labour*, Report VI(1), International Labour Conference, 85th Session, Ginevra, 1997; OIL, *The scope of employment relationship*, Report V, International Labour Conference, 91th Session, Ginevra, 2003; Commissione UE, *Moderizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, libro verde, 2006, in eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2006/com2006_0708it01.pdf; Comitato Economico e Sociale Europeo, *Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente*, Parere 2011/C-18/08; Comitato Economico e Sociale Europeo, *Abuso dello status di lavoratore autonomo*, Parere 2013/C-161/03; Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, 2017, Luxembourg; Jessuola M., Pavolini, E., Strati F., *ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts - Italy*, in ESPN (Ed.), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, European Commission, 2017, Brussels; Freedland M., *Application of labour and employment law beyond the contract of employment*, in *International Labour Review*, 2007, 1-2, 3 ss.; Davidov G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016, 135 ss.; Perulli A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, I, 238 ss.; ID., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 235/2015; Razzolini O., *The need to go beyond the contract "economic" and "bureaucratic" dependence in personal work relations*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2010, 285 ss.; Pallini M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013.

²⁸ V. Corti M., Sartori A., *La legge sul lavoro autonomo e lo smart working. La quarta riforma del pubblico impiego. Le nuove linee guida sui tirocini*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 3, III, 91 ss., secondo cui «il capo I della l. n. 81/2017 offre al lavoro autonomo, anche libero professionale, tutela nel mercato dei beni e dei servizi, nonché di carattere previdenziale (...) si prende commiato dall'idea che il lavoratore autonomo sia per ciò stesso attore forte nei rapporti contrattuali e nella società, riconoscendo che nella realtà dei nostri giorni la concorrenza sempre più serrata sospinge in una condizione di debolezza contrattuale e di bisogno economico perfino molti professionisti iscritti agli albi»; in senso parzialmente diverso v. Razzolini O., *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della*

Se, quindi, per un verso, il lavoro autonomo, soprattutto professionale, sta contribuendo a creare nuove opportunità di occupazione sia per la rapida crescita quantitativa che per la sua incidenza qualitativa nei diversi settori economici, dall'altro, i caratteri dei percorsi professionali sono sempre più spesso associati a insicurezza del lavoro, discontinuità del reddito e limitato accesso al sistema della sicurezza sociale²⁹.

Proprio al cospetto di questo “nuovo volto” dei lavoratori autonomi è emersa una inadeguatezza degli strumenti tradizionali di regolazione sociale e del lavoro, cui lo Statuto del lavoro autonomo ha cercato di porre rimedio introducendo misure specifiche di protezione, seppur di base³⁰, riferite, nel loro complesso, a tutte le categorie del lavoro autonomo³¹.

Il prisma delle tutele è variegato³² incontrandosi, oltre a forme di protezione del lavoratore autonomo che mirano a rafforzarne la posizione contrattuale rispetto alle imprese e alle pubbliche amministrazioni committenti

persona, in nelMerito, 6 maggio 2016, che individua «la ragione della tutela – che si articola nel mercato piuttosto che all'interno della dimensione contrattuale bilaterale–» non nello squilibrio di poteri, nella “parasubordinazione” o nella dipendenza economica, ma nell’ eseguire «opere o servizi con lavoro prevalentemente o esclusivamente personale e fondare su questo la propria esistenza e la propria realizzazione professionale».

²⁹ Semenza R., Mori A., *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit. 13 ss.; ma cfr. anche Jessoula M., Pavolini E., Strati F., *ESPN Thematic report on access to social protections of people working as self-employed or on non-standard contracts*, Italy, 2017; Hirsh B., *Dual Labor Markets at Work*, in *Ind. Lab. Rel. Rev.*, 2016, 69, 5, 1191 ss.; Brollo M., *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 29, 2, 468 ss.; Pedersini R., Coletto D., *Self-employed workers: Industrial relations and working conditions*, Dublino, 2010.

³⁰ Parla «di lacune normative che appaiono colmate con la disciplina prevista dalla prima parte dalla l. n. 81/2017» come di una mera estensione «di previsioni e principi già presenti nell’ordinamento nazionale» Garofalo D., *Nuovi modelli organizzativi e nuovi lavori*, cit., 16; in senso analogo v. Martelloni F., *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, 517 ss.

³¹ Ad esclusione dei soli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all’art. 2083 c.c., come espressamente previsto dall’art. 1, l. n. 81/2017; per un approfondimento sull’ambito di applicazione soggettiva del capo I della legge stessa cfr. Garofalo D., *La tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 117 ss.; Pallini M., *Gli incerti confini dell’ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, cit., 229 ss.; Perulli A., *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, Razzolini O., *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L’ambito di applicazione della legge n. 81/2017*, entrambi in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., rispettivamente 3 ss. e 13 ss.

³² V. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 376 ss., che sottolinea come nella l. n. 81/2017 si prefigurino «tutele sia nel mercato che nel rapporto».

mediante norme mutuata dal diritto civile³³ (art. 2, sull'applicabilità delle regole relative ai tempi di pagamento in materia di transazioni commerciali di cui al d.lgs. n. 231/2002³⁴; art. 3, sulle clausole contrattuali e le condotte del committente abusive e sull'abuso di dipendenza economica³⁵; art. 4 sulla disciplina delle invenzioni³⁶), anche altre di natura previdenziale o *welfaristica*³⁷ per gli eventi di maternità, malattia e infortunio (artt. 13 e 14³⁸). Altre disposizioni, poi, proteggono il lavoratore autonomo all'interno del mercato del lavoro in un'ottica per così dire incentivante³⁹, perché dirette ad

³³ V. Perulli A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Lav. Dir.*, 2017, 2, pag. 251 ss., che evidenzia come il legislatore italiano abbia adottato una prospettiva regolativa universalistica nelle finalità e civilistica nei contenuti, che allontana definitivamente il lavoro autonomo dal mondo del diritto del lavoro.

³⁴ Su cui v. Di Noia F., *La tutela "civilistica" del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 134 ss.; Mattioni M., *La tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2) e le clausole e le condotte abusive (art. 3, commi 1-3)*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 265 ss.; Perulli A., *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e condotte abusive (artt. 2 e 3)*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 27 ss.

³⁵ Su cui v. Mazzanti C., *Condizioni di contratto e condotte abusive*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 149 ss.; Cavallini G., *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del "nuovo" diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 285 ss.

³⁶ Su cui v. Garofalo C., *Apporti originali e invenzioni del lavoratore autonomo*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 167 ss.; D'Ascola S., *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 301 ss.; Martone M., *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 43 ss.

³⁷ L'espressione è usata da Giubboni S., *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, cit., 484 ed anche da Perulli A., *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, cit., 10.

³⁸ Su cui v. Lanzalonga D., *La tutela della genitorialità e della malattia per i lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps* e Schiavone E.C., *Gravidanza, malattia ed infortunio nel Jobs Act degli autonomi*, entrambi in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., rispettivamente 239 ss. e 248 ss.; Nunin R., *la tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 409 ss.; Vallauri M.L., *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 125 ss.

³⁹ V. ancora Giubboni S., *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, cit., 484; Fiorillo L., *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione* cit., 9.

accrescerne la formazione (art. 9 che prevede connesse agevolazioni fiscali⁴⁰) e la professionalità, anche mediante l'accesso a servizi e informazioni relative ad appalti pubblici e privati (art. 12⁴¹), nonché l'occupabilità (v. art. 10 sulle misure di politica attiva relative al diritto di accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione⁴²).

Una particolare attenzione è stata poi dedicata ai professionisti, sia iscritti agli ordini professionali che non, con riferimento alle prestazioni di sicurezza sociale c.d. di *welfare state*. Va subito permesso che la l. n. 81/2017 conteneva a tal proposito tre distinte deleghe al Governo (artt. 5, 6 e 11) per l'adozione di decreti legislativi finalizzati rispettivamente ad incrementare le occasioni di lavoro e le prestazioni di protezione sociale per i professionisti ordinistici, ad ampliare le prestazioni di maternità e di malattia dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, nonché a semplificare la normativa sulla salute e la sicurezza degli studi professionali⁴³. Tali deleghe, però,

⁴⁰ Su cui v. Lamonaca V., *Agevolazioni fiscali per i lavoratori autonomi vecchie (rivisitate) e nuove*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 201 ss.; Passalacqua P., *Gli incentivi alla formazione e al collocamento del lavoratore autonomo*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 369 ss.; Viotto A., *Le disposizioni fiscali, la deducibilità delle spese e l'accesso del lavoratore autonomo alla formazione permanente*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 73 ss.

⁴¹ Su cui v. Caffio S., *La protezione "nel mercato" per i lavoratori autonomi: accesso alle informazioni e nuove forme di aggregazione*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 227 ss.; Varva S., *Informazioni e accesso agli appalti pubblici*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 399 ss.; Montini M., *Informazioni e accesso agli appalti pubblici ed ai bandi*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro, o autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 117 ss.

⁴² Su cui v. Olivieri A., *Industria 4.0 e tutele nel mercato per i lavoratori autonomi: un progetto effettivamente promozionale?*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 215 ss.; Montanari A., *I servizi per l'impiego per il lavoratore autonomo*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 379 ss.; Cagnin V., *Art. 10, l. 22 maggio 2017, n. 81 ed il nuovo sportello di servizi al lavoro per i lavoratori autonomi: funzioni, soggetti coinvolti e criticità contestuali*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro, o autonomo e del lavoro agile*, op. cit., 85 ss.

⁴³ Su cui v. Fili V., *Nuove sfide, tutele e opportunità per i professionisti nelle deleghe della l. n. 81/2017*, cit., 332 ss.; Ferraro P.P., *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali e Del Torto A., La delega al governo per la semplificazione della normativa in tema di salute e sicurezza degli studi professionali*, entrambi in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, op. cit., rispettivamente 321 ss. e 389 ss.; Salomone R., *Deleghe al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in Ordini e Collegi, sicurezza e protezione sociale (e relative procedure di adozione) e*

scadute oramai dodici mesi dopo l'entrata in vigore della legge senza che siano state attuate, sono rimaste solo sulla carta e valgono oggi come mera indicazione di principio priva di ricadute pratiche.

Si tratta, con tutta probabilità, di un'occasione persa, che se da una parte manifesta il nuovo interesse del legislatore per le situazioni di debolezza che coinvolgono la categoria del lavoro non subordinato, dall'altra parte, segna anche la difficoltà nel portare a compimento una effettiva revisione in senso espansivo delle tutele loro rivolte.

Ne consegue che, non solo la copertura di alcuni rischi sociali presenta un marcato dualismo che ricalca la distinzione tra professioni ordinarie e non ordinarie⁴⁴ (v. meglio *infra*), ma anche che in numerosi casi i professionisti devono far fronte direttamente – cioè con i propri mezzi – ad alcuni bisogni che il sistema pubblico non copre adeguatamente, o non copre affatto, nonostante, come visto, la riduzione dell'attività lavorativa e, quindi, del reddito, sia un fenomeno che li riguarda sempre più da vicino.

Di questa fragilità è molte volte la componente femminile a pagare il prezzo più alto, soprattutto quando l'attività professionale necessita di essere sospesa o rallentata in occasione della maternità e della genitorialità, anche a fronte delle ripercussioni che questi eventi hanno sulle opportunità di lavoro futuro.

5.3. La protezione della maternità e della genitorialità

S'è già detto che il sistema di protezione sociale nazionale offre una copertura più limitata ai bisogni dei lavoratori autonomi, anche liberi professionisti, rispetto a quella dei lavoratori subordinati, e ciò nonostante vi sia una sempre più marcata analogia tra le situazioni di bisogno che colpiscono gli uni e gli altri prestatori di lavoro⁴⁵.

Pascucci P., Delogu A., *La delega per la semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali*, entrambi in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro, o autonomo e del lavoro agile*, op. cit., rispettivamente 49 ss. e 97 ss.

⁴⁴ Cfr. Feltrin P. (a cura di), *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa: Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, Milano, 2012; Cucca R., Maestripieri L., *Come cambiano le professioni: tra vecchie regole e nuove strategie*, in Ranci C. (a cura di), *Partite Iva: Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, 2012, 211 ss.

⁴⁵ Semenza R., Mori A., *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, cit., 13 ss., spec. 23, sottolineano come «complessivamente, la copertura delle protezioni sociali di cui godono i lavoratori autonomi in Italia è lacunosa e frammentata, sia lungo la direttrice occupazionale che in base al tipo di rischio sociale» ed evidenziano che, eccezion fatta per le prestazioni sanitarie, garantite a prescindere dal tipo di condizione lavorativa, il sistema

Ai fini del presente contributo, tuttavia, ciò che maggiormente rileva è che sono proprio le situazioni che coinvolgono direttamente le donne, e cioè la gravidanza, la maternità, come pure la conciliazione dei tempi di vita (che poi altro non sono che quelli di allevamento dei figli e, in generale, cura della famiglia) e di lavoro, a denotare una significativa differenziazione, che si riscontra non solo nel raffronto tra lavoratori dipendenti e autonomi, ma anche nell'ambito della medesima categoria del lavoro libero professionale.

Quanto alla maternità, non è qui la sede per ragionare sulla (in)opportunità di calibrare una diversa protezione della lavoratrice madre in ragione del tipo di attività svolta dalla stessa considerando che la tutela di un simile valore di rilievo costituzionale (*ex artt. 3 e 37 Cost.*), non dovrebbe forse patire differenziazione alcuna. È, piuttosto, il caso di valorizzare come la protezione accordata in origine alle sole lavoratrici subordinate sia stata nel tempo estesa, seppur in modo parziale – dapprima alle lavoratrici autonome (l. n. 546/1987) e successivamente – anche alle libere professioniste (l. n. 379/1990), per poi confluire nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001 (d'ora in poi TUMP), come modificato dalla l. n. 289/2003 e, in ultimo, dal d.lgs. 80/2015⁴⁶ e dalla l. n. 81/2017.

Le libere professioniste sono, quindi, destinatarie di apposite previsioni protettive, essendo loro riconosciuta l'indennità di maternità, seppur, diversamente delle lavoratrici dipendenti⁴⁷, a prescindere dalla effettiva astensione dal lavoro⁴⁸.

italiano di protezione sociale per il lavoro autonomo è limitato ai casi di maternità/paternità e al trattamento pensionistico per anzianità, rimanendo, per il resto, i servizi sociali più limitati per i lavoratori autonomi rispetto ai subordinati, come nel caso dei servizi di cura a lungo termine e dei sussidi familiari.

⁴⁶ Cfr. la critica mossa da Nunin R., *Indennità di maternità e diritti del padre avvocato*, in *LG*, 2016, 8-9, 777 ss., secondo cui anche il d.lgs. n. 80/2015, che ha modificato il T.U. del 2001, pur avendo «portato ad alcuni risultati sicuramente apprezzabili, ha lasciato tuttavia alcuni nodi irrisolti, tra i quali sicuramente uno dei più evidenti è legato alla persistente asimmetria che, anche dopo la riforma, continua a connotare i diritti e le tutele riconosciuti ai/alle lavoratrici nell'ambito delle libere professioni e del lavoro autonomo rispetto a quelle assicurate al lavoro subordinato, nonché per la confermata disparità nei diritti riconosciuti, in tali contesti, rispettivamente, alle madri ed ai padri».

⁴⁷ *Ex art. 16 TUMP*, sussiste un vero e proprio divieto di adibire al lavoro le donne che siano lavoratrici dipendenti nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto, nonché, ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

⁴⁸ Anche per le lavoratrici autonome non libere professioniste non sussiste (*ex art. 66 TUMP*) alcun collegamento tra l'astensione dall'attività lavorativa e la percezione dell'indennità di maternità; sul punto v. Vallauri M.L., *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., 125 ss.

Invero, una simile facoltà era concessa sino a tempi recenti alle sole professioniste iscritte ad un albo (art. 71 TUMP), mentre era negata alle iscritte alla Gestione separata INPS – secondo la previsione di cui all’art 64 TUMP, come attuata dall’art. 2, D.M. 12 luglio 2007, n. 28057, che condizionava la fruizione dell’indennità di maternità alla affettiva astensione dall’attività lavorativa nei periodi di cui all’art. 16 TUMP. Questa importante differenziazione regolativa è venuta meno solo con la l. n. 81/2017 (art. 13), che, modificando il testo all’art. 64 TUMP, ha esplicitamente svincolato la spettanza del trattamento economico che solleva le madri da un potenziale stato di bisogno anche per le libere professioniste iscritte alla Gestione separata INPS, non più tenute alla effettiva interruzione dell’attività lavorativa.

In tal modo la disciplina della maternità è stata uniformata per tutte le libere professioniste senza distinzione alcuna, apportando una correzione che pare opportuna in quanto idonea a superare una evidente disparità di trattamento⁴⁹. Tale scelta, tuttavia, rende di nuovo attuale il tema, largamente dibattuto in dottrina e giurisprudenza⁵⁰ nella vigenza di altra precedente e analoga normativa, della compatibilità in sé dell’esercizio di un’attività lavorativa – nello specifico quella libero-professionale – nei periodi antecedenti e successivi al parto, rispetto agli artt. 3, 32, 37 e 38 Cost.

La questione, ritenuta non fondata dalla Corte costituzionale sin dagli anni ‘90⁵¹, è superata dal legislatore (che, come visto, ha continuato a prevedere la facoltà per alcune delle lavoratrici non subordinate di lavorare durante

⁴⁹ Cfr. Nunin R., *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma “Jobs Act”*, Padova, 2016, 409 ss. secondo cui «per l’obiettivo perseguito, la modifica apportata si può certo valutare con favore in quanto correttiva di una disparità (...) che appariva sempre meno ragionevole e giustificabile».

⁵⁰ In dottrina cfr. tra le numerose note di commento a Corte cost., 29 gennaio 1998, n. 3: Miscione M., *La maternità per le “donne professioniste”*, in *Lav. Giur.*, 1998, 6, 465 ss.; Cinelli M., *Indennità di maternità e lavoro libero professionale* in *Giust. Civ.*, 1998, I, 1201; Ciolli L., *L’indennità di maternità a favore delle libere professioniste: nessun obbligo di astensione e irragionevole duplicazione del reddito*, in *Giust. Cost.* 1998, 8; Pera G., *Indennità di maternità senza danno?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, II, 226; Della Rocca G., *La tutela della maternità tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1998, 550 ss.; Lipari V., *Costituzionalità della disciplina dell’indennità di maternità alle libere professioniste, nella parte in cui non richiede l’effettiva astensione dal lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, II, 385 ss.; Nunin R., *L’indennità di maternità per le professioniste: le ricadute della sentenza Corte Cost. n. 3/1998*, in *Lav. Giur.*, 2000, 2, 149 ss.; in giurisprudenza v. Cass. 19 maggio 2003, n. 7857, in *Foro it.*, 2003, I, c. 2009; Cass., 26 marzo 2002, n. 4344, in *Vita not.*, 2002, 984; Trib. Udine, 30 settembre 1999, in *Lav. Giur.*, 2000, 148 ss., con nota di Nunin R.; Pret. Catania, 24 novembre 1994, in *Lav. Giur.*, 1995, 3, 268, con nota di Berretta G.

⁵¹ V. Corte cost. 21 aprile 1993, n. 181, in *Dir. Lav.*, 1993, II, 425 ss., con nota di Fontana G.; Corte cost. 21 aprile 1994, in *Mass. Giur. Lav.*, 1994, 297, con nota di Saetta; Corte cost. 29 gennaio 1998, n. 3, cit.

le gestazione e subito dopo il parto) non manca tuttavia di suscitare alcune perplessità. Da un lato, da parte di coloro i quali ritengono che la salvaguardia della salute della madre e del nascituro dovrebbe imporre un generalizzato divieto di prestare qualunque tipo di attività lavorativa in quanto di per sé pericolosa⁵². Dall'altro, da parte di chi considera irragionevole la duplicazione degli introiti che si verifica ogni qual volta la specifica protezione del reddito, garantita dall'art. 38 Cost., in caso di maternità viene riconosciuta pur in assenza di una sospensione dell'attività lavorativa e quindi di una corrispondente diminuzione dei compensi⁵³.

Queste critiche, invero, non paiono sufficienti, a parere di chi scrive, ad escludere la facoltà di percepire l'indennità di maternità pur continuando a svolgere attività lavorativa professionale, anche se in ragione di motivazioni alquanto diverse da quelle prospettate dalla Corte costituzionale. Secondo i giudici costituzionali, infatti, la possibilità delle professioniste di autogestire la propria attività consentirebbe loro di scegliere liberamente modalità di lavoro tali da conciliare le esigenze professionali con il prevalente interesse del figlio e, al contempo, la facoltà di continuare a lavorare durante la gestazione e subito dopo la gravidanza, percependo una integrazione del reddito, permetterebbe a tali lavoratrici di evitare una radicale riduzione del proprio tenore di vita e di scongiurarne lo stato di bisogno economico⁵⁴.

Diversamente da quanto osservato dalla Corte vent'anni or sono, però, attualmente non sembrano tanto la libertà di organizzare il proprio lavoro ovvero la necessità di mantenere un tenore di vita equivalente a quello precedente alla gravidanza a giustificare la coesistenza tra esecuzione della prestazione di lavoro e percepimento del beneficio previdenziale, quanto piuttosto la necessità delle professioniste di preservare la propria capacità reddituale futura. Le lavoratrici autonome, infatti, proprio come quelle subordinate, possono di fatto incontrare significative difficoltà di conciliazione tra lavoro e maternità ovvero cura dei figli, non solo perché esercitare una professione non significa necessariamente potersi permettere delle interruzioni e quindi di lavorare meno o con minore intensità, ma soprattutto perché sempre più spesso nella schiera dei professionisti, soprattutto se non appartenenti

⁵² Critico sul punto Mesiti D., *Le modifiche in materia previdenziale contenute nella legge di riforma del lavoro autonomo*, in *Lav. Giur.*, 2017, 7, 621 ss.; sulla disciplina previgente di cui all'art. 1, l. n. 379/1990, v. Miscione M., *La maternità per le "donne professioniste"*, cit., 465.

⁵³ Ancora con riferimento all'art. 1, l. n. 379/1990, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste sottoposta al vaglio di Corte Cost. n. 3/1998, Cinelli M., *Indennità di maternità e lavoro libero professionale*, cit., 1201; Pera G., *Indennità di maternità senza danno?*, cit., 465.

⁵⁴ V. ancora Corte cost. n. 3/1998, cit.

a un ordine, si riscontrano fragili condizioni di lavoro, discontinuità lavorativa e intermittenza retributiva. Elementi questi ultimi che difficilmente potrebbero consentire una volontaria interruzione dell'attività di lavoro.

È di tutta evidenza che la madre professionista dovrà necessariamente diminuire il proprio carico di lavoro durante la gravidanza e il puerperio, ma, a differenza di una lavoratrice subordinata – inserita in una organizzazione lavorativa la cui responsabilità organizzativa è in capo al datore di lavoro – si troverà esposta in prima persona al rischio di una riduzione del reddito le cui ricadute maggiori si verificheranno quando, al momento della ripresa, ella dovrà riallacciare i rapporti nel frattempo interrotti o sospesi con i propri clienti/committenti ovvero trovarne di nuovi. In altre parole, l'obbligo di astensione dal lavoro implicherebbe per la professionista il concreto rischio di non potersi far sostituire, soprattutto nell'attività di reperimento della clientela, considerato che il lavoro professionale più di ogni altro è basato su rapporti personali e fiduciari con i clienti/committenti e sull'*intuitus personae*. In tal modo, il sostegno economico aggiuntivo a quello derivante dalla professione svolta durante la maternità compensa le ricadute negative che si produrrebbero sul reddito della professionista non tanto durante la sospensione (quando è erogata l'indennità), ma soprattutto al termine della stessa.

Un'altra ragione risiede poi nella misura dell'indennità percepita dalle libere professioniste. Nonostante, come le lavoratrici subordinate, esse abbiano diritto a un'indennità pari all'80% dei compensi, diversa è la base di calcolo cui parametrare detta percentuale, nonché la possibilità di ottenere un beneficio pari al 100% della retribuzione percepita, che sussiste solo per le dipendenti (in forza di un incremento determinato dalla contrattazione collettiva e di cui sono onerati i datori di lavoro).

Le libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla tabella D allegata al TUMP⁵⁵, hanno, infatti, diritto

⁵⁵ Gli enti elencati sono: Cassa nazionale del notariato; Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense; Ente nazionale di previdenza ed assistenza farmacisti; Ente nazionale di previdenza ed assistenza veterinari; Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici; Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti; Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti; Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti; Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali; Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro; Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi; Ente di previdenza dei periti industriali; Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi; Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e vigilatrici d'infanzia; Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale; Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (limitatamente alla gestione separata per i giornalisti liberi professionisti); Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura (limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici).

alla corresponsione di un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi (art. 70 TUMP), nella misura dell'80% del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo nel secondo anno precedente quello della nascita del bambino (art. 70, c. 3, TUMP⁵⁶). L'indennità, inoltre, deve essere contenuta tra un minimo e un massimo rispettivamente stabiliti in non meno di cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'art. 1, d.l. n. 402/1981 nella misura risultante per la qualifica di impiegato, e non più di cinque volte l'importo minimo della prestazione⁵⁷, salva la potestà di ogni singola cassa di stabilire un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'ente⁵⁸.

La base di calcolo assunta ai fini della determinazione dell'indennità di maternità è il «*solo*» reddito percepito e denunciato a fini fiscali come reddito da lavoro autonomo⁵⁹, con esclusione di quello percepito con caratteristiche di imprenditorialità⁶⁰, avuto riguardo al secondo anno precedente la maternità. Si tratta di un parametro difficilmente condivisibile soprattutto per l'arco temporale preso in considerazione, poiché la maternità delle professioniste tende a coincidere – salvo le ovvie eccezioni – con i primi anni di avvio dell'attività e quindi con un momento in cui le variazioni dei compensi

⁵⁶ Ovvero ex art. 71, c. 3, TUMP alla data dell'aborto nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, quest'ultima sia interrotta per motivi spontanei o volontari, cioè nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6, l. n. 194/1978.

⁵⁷ V. art. 70, c. 3, TUMP, secondo cui l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'art. 1, d.l. n. 402/1981, conv. in l. n. 537/1981 e ss.mm., risultante per la qualifica di impiegato e c. 3-*bis*, che limita l'indennità a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del c. 3.

⁵⁸ Si deve ricordare che il limite massimo, originariamente non contemplato dalla l. n. 379/1990, è stato successivamente introdotto dalla l. n. 289/2003 al fine di evitare che le Casse di previdenza privata si trovassero a dover corrispondere indennità di maternità di importi così elevati da porne a rischio la stessa sostenibilità economico-finanziaria.

⁵⁹ Disposizione così introdotta dall'art. 1, c. 1, lett. a), l. n. 289/2003, che ha modificato l'art. 70, c. 2, TUMP, al fine di escludere l'interpretazione ampia accolta dalla giurisprudenza che ricomprendeva nella base di calcolo dell'indennità di maternità non solo il reddito da lavoro autonomo, ma anche quello percepito con caratteristiche di imprenditorialità; per una ricostruzione puntuale in merito v. Di Spilimbergo I., *La tutela della maternità e della paternità dei liberi professionisti*, in Canavesi G. (a cura di), *La previdenza dei liberi professionisti dalla privatizzazione alla riforma Fornero*, Torino, 2017, 179 ss., ed i riferimenti giurisprudenziali *ivi* contenuti.

⁶⁰ V. in proposito Corte cost., ord., 21 dicembre 2007, n. 448, in *Giur. cost.*, 2008, 1525, con nota di Chirulli P.

sono, di norma, significative⁶¹. È solo dopo anni dall'inizio dell'esercizio della professione che il reddito aumenta e si stabilizza con la conseguenza che, parametrare l'ammontare dell'indennità di maternità ai redditi di due anni anteriori, può comportare una sensibile riduzione del beneficio a tutela delle libere professioniste.

Sono questi, in conclusione, i fattori differenziali che possono giustificare la perdurante facoltà delle professioniste di esercitare l'attività anche durante la maternità: alla aleatorietà degli introiti e ad una ridotta misura dell'indennità di maternità, non può che corrispondere la necessità di questa categoria di continuare a lavorare anche durante la gravidanza e subito dopo di essa.

Ne deriva, quindi, anche alla luce delle considerazioni svolte nel precedente paragrafo, un problema di effettività della tutela. La forte femminilizzazione che caratterizza molte professioni, la progressiva "proletarizzazione" delle libere professioniste soprattutto con riguardo alle fasce d'età più giovani, nonché la condizione di debolezza contrattuale di molte di queste lavoratrici, potrebbe difatti impedire loro di scegliere liberamente tra l'astensione o la continuazione dell'attività, con il rischio che esse siano spinte a lavorare anche ove, invece, avrebbero magari voluto o dovuto "fermarsi"⁶².

Un'ultima rilevante differenza tra gli strumenti di tutela offerti ai genitori liberi professionisti si riscontra con riguardo ai congedi parentali. Questi ultimi, infatti, sono fruibili esclusivamente dai professionisti coperti dalla Gestione separata INPS e non anche da coloro che sono iscritti in ordini o albi, i quali, a loro volta, possono al più beneficiare di misure analoghe ove concesse dai rispettivi enti di previdenza privata.

A mente dell'art. 8, l. n. 81/2017, infatti, i soli genitori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata (ex art. 59, c. 16, l. n. 449/1997), hanno diritto al congedo parentale per un periodo massimo di sei mesi (limite complessivo per entrambi i genitori) entro i primi tre anni di vita del bambino, sempre che risultino accreditate almeno tre mensilità di contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità in tal caso è pari al 30% del reddito di lavoro relativo alla predetta contribuzione, mentre se il congedo parentale

⁶¹ V. Centro Studi AdEPP, *VIII rapporto AdEPP sulla previdenza privata*, 2018, che, nell'analizzare i redditi medi percepiti dai professionisti in base alle differenti fasce d'età e, quindi, in funzione dell'anzianità dei professionisti, evidenzia come coloro che hanno meno di 30 anni dichiarino circa un terzo dei loro colleghi con età compresa tra i 50 ed i 60 anni.

⁶² V. così Nunin R., *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio*, cit., 410; ID., *Diritti e tutele per i genitori liberi professionisti e lavoratori autonomi*, in Gottardi D. (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*, Torino, 2016, 109 ss., spec. 111.

è fruito dalle lavoratrici o dai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità entro il primo anno di vita del bambino, il requisito contributivo è irrilevante e l'indennità è calcolata in misura pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità⁶³.

In materia di congedo parentale, è merito della l. n. 81/2017 aver eliminato alcune delle residue disparità di trattamento con le lavoratrici e i lavoratori subordinati, da un lato, migliorando il trattamento economico ed estendendo la durata del congedo parentale⁶⁴ (art. 8, comma 4, 5, 6)⁶⁵, dall'altro, conferendo al Governo una delega per l'adozione di un decreto legislativo volto ad ampliare le prestazioni di maternità per le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata (art. 6, c. 2, lett. a, l. n. 81/2017)⁶⁶. S'è già detto, tuttavia, che tale delega non è mai stata attuata.

5.4. La tutela del reddito tra *gender pay gap* e difficile conciliazione delle esigenze di vita e lavoro

Uno dei temi cruciali per il futuro delle donne nelle libere professioni è legato alle persistenti difficoltà che esse incontrano nel campo delle pari opportunità e in particolar modo nel raggiungimento della parità retributiva rispetto ai loro colleghi maschi. Infatti, nonostante la sempre maggiore presenza della componente femminile, i professionisti uomini continuano a guadagnare, in media, più delle donne e questa disparità reddituale, il c.d. *gender*

⁶³ Cfr. in tema Giubboni S., *Le tutele del welfare per i lavoratori non subordinati*, in Umberto Carabelli U., Fassina L. (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, CGIL Ufficio Giuridico 2018, 1, 88 ss.; Nunin R., *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio*, cit., 412 ss.

⁶⁴ L'art. 1, c. 788, l. n. 296/2006, oggi abrogato dall' art. 8, c. 8, l. n. 81/2017, accordava agli iscritti alla Gestione separata una indennità per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino o di ingresso in famiglia del bambino, in caso di adozione ed affidamento; su tale disciplina cfr.

⁶⁵ V. Gentile S.L., *La nuova frontiera della previdenza sociale*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, op. cit., 28 ss.; Carinci A., *Il regime fiscale*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma "Jobs Act"*, op. cit., 360 ss.

⁶⁶ Cfr. art. 6, c. 2, lett. a, l. n. 81/2017 che consentiva una riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta, introducendo comunque minimali e massimali per le prestazioni; v. sul punto Fili V., *Nuove sfide, tutele e opportunità per i professionisti nelle deleghe della l. n. 81/2017*, cit., 338 ss.; Ferraro P.P., *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, cit. 321 ss. 9 ss.

pay gap, rappresenta uno dei nodi critici e al contempo una delle sfide maggiori che nel campo delle professioni, così come delle altre tipologie di lavoro, devono e dovranno continuare ad affrontare.

Non si tratta solo di rispettare un obbligo derivante dalle fonti di diritto sovranazionale che sanciscono solennemente (v. art. 157 TFUE) il principio dell'eguale retribuzione a parità di lavoro – senza specificazione alcuna tra autonomo e subordinato – tra lavoratori uomini e donne. E nemmeno di una mera questione di eguaglianza sociale, come manifestamente emerge dal testo dell'art. 3, c. 2, Cost., che impone la rimozione di ogni ostacolo di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impedisce il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Si tratta anche di una questione di natura pratica, poiché il *gender pay gap* produce delle gravi ricadute anche sulla possibilità di accesso alle prestazioni previdenziali (prima fra tutte il trattamento pensionistico⁶⁷) e sulla sostenibilità economica del sistema di sicurezza sociale.

La rilevanza del fenomeno è testimoniata anche dall'interesse che esso suscita tanto a livello europeo che nazionale, ove le normative, gli studi e i piani d'azione appositamente dedicati a combattere il differenziale salariale di genere sono numerosissimi⁶⁸.

⁶⁷ Si vedano in proposito i risultati della *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne* condotta nel 2016 dalla Camera dei Deputati (in http://documenti.camera.it/leg17/resoconti/commissioni/stenografici/pdf/11/indag/c11_pensionistici/2016/07/06/leg.17.stencomm.data20160706.U1.com11.indag.c11_pensionistici.0013.pdf; a livello europeo cfr. Tinios P., Bettio F., Betti G., *Men, women and pensions*, Publication Office of the European Union, Lussemburgo, 2015.

⁶⁸ Per citare solo alcuni degli interventi promossi in materia di parità di genere sotto il profilo delle opportunità economiche e di lavoro, si può ricordare che le prime direttive comunitarie risalgono già alla metà degli anni '70 (Direttiva 75/117/EEC del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile); che nel 2006 è Stato adottato il Regolamento (CE) n. 1922/2006, che ha istituito l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), nonché è stata emanata la Direttiva n. 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; che la parità retributiva è stata inserita tra le priorità della "Roadmap per la parità tra donne e uomini 2006-2010" [COM (2006) 92 final] e nel 2007 la Commissione europea ha adottato una comunicazione sulle cause del divario retributivo di genere e sull'avanzamento delle azioni di contrasto [*Tackling the pay gap between women and men*, COM (2007) 424 final]; che, più di recente, alla comunicazione della Commissione del 3 marzo 2010, dal titolo "Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" [COM(2010)2020] e alla Raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (2014/124/EU), si sono aggiunte la risoluzione del Parlamento UE del 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del

Del pari, le cause di questa persistente differenza sono state oggetto di ampia analisi⁶⁹ e, nel settore del lavoro libero professionale, non divergono significativamente da quelle riscontrate in altre aree del lavoro, subordinato o autonomo. Esse, infatti, paiono strettamente legate: a fattori sociali, quali la persistenza di una diffusa segregazione sul mercato del lavoro, sia di tipo orizzontale, cioè nei diversi settori professionali ove le donne hanno lavori, prospettive di carriera e, quindi, salari inferiori, sia verticale, considerato che le donne spesso occupano posizioni professionali inferiori e quindi meno retribuite (il c.d. “soffitto di cristallo”); a fattori culturali, determinati da stereotipi fortemente radicati sul ruolo delle donne nella società e nella gestione dei carichi di cura familiare, per giunta in assenza di adeguate politiche di sostegno alla conciliazione fra vita professionale e vita lavorativa, che inducono frequenti interruzioni di carriera e discontinuità lavorativa, con conseguenti minori opportunità di lavoro e di guadagno; alla mancanza di trasparenza sui livelli retributivi, che rendendo meno evidente, percepibile e quindi ostacolabile il fenomeno del *gender pay gap*, finisce per alimentare le discriminazione retributiva a danno delle donne⁷⁰.

Confermano questi esiti anche le indagini condotte con specifico riferimento alle libere professioni, le quali evidenziano come il differenziale salariale di genere interessi trasversalmente tutte le categorie della libera professione, comprese quelle tradizionalmente dominate dalla presenza femminile

lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale [2016/2017(INI)], il Piano di Azione 2017-2019 sul contrasto al divario retributivo di genere [COM(2017) 678 final]; in Italia il quadro normativo sull’uguaglianza di genere è dominato dal c.d. Codice nazionale delle pari opportunità tra donne e uomini di cui al d.lgs. n. 198/2006, che ha unificato in un unico testo legislativo tutte le precedenti normative; al momento vi è anche una proposta di legge (n. 522 del 17 aprile 2018) in materia di Disposizioni per il superamento del divario retributivo tra donne e uomini e per favorire l’accesso delle donne al lavoro.

⁶⁹ La bibliografia sul tema è davvero sterminata sia a livello nazionale che sovranazionale; tra i molti contributi si richiamano: Foubert P. *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2010; Marcucci M., Vangelisti M.I., *L’evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, in *Questioni di Economia e Finanza*, Occasional Papers, Banca d’Italia, giugno 2013; Borg A., *The Gender Pay Gap and its Causes*, *Centre for Labour Studies, Biennial Report, 2013-2014*, 2015; International Labour Organization (ILO), *Economic Impacts of Reducing the Gender Gap (What Works Research Brief No. 10)*, 2017; ID., *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018; World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report*, 2018; Commissione Europea, *2019 Report on equality between women and men in the EU*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2019.

⁷⁰ Cfr. per tutti il Piano di Azione 2017-2019 sul contrasto al divario retributivo di genere [COM(2017) 678 final], che individua proprio in quelle indicate le maggiori cause determinanti il differenziale salariale di genere.

e quelle in cui si riscontra una percentuale significativa di dipendenti nel settore pubblico (ad es. assistenti sociali, psicologi e infermieri).

Secondo l'ultimo rapporto di AdEPP (2018 riferito al 2017)⁷¹ i redditi dei professionisti italiani, anche dipendenti e *freelance*, si attestano in media, nell'età compresa tra i 30 e i 40 anni, intorno ai 20 mila euro lordi per gli uomini, contro i 17 mila delle donne, mentre nella fascia tra i 40 e i 50 anni le donne percepiscono 15 mila euro lordi in meno rispetto agli uomini (che dichiarano 40 mila euro lordi annui); infine, un terzo delle libere professioniste, che percepisce già un reddito basso, dopo la maternità abbandona la professione. Ne consegue che le libere professioniste in media guadagnano il 40% in meno degli uomini, con un *gap* che si registra sin dall'inizio della carriera, ma che è destinato ad ampliarsi con l'aumentare dell'età e soprattutto dopo la nascita dei figli.

C'è, quindi, un vero e proprio “punto di non ritorno” a partire dal quale le opportunità e i guadagni di molte professioniste imbroccano una parabola discendente: è difatti dopo i 40 anni, quando cioè gli uomini raggiungo il culmine del proprio reddito⁷², che il *gender pay gap* è maggiore, così assommandosi anche una sorta di *age pay gap* che evidenzia come, al crescere dell'età, aumenta anche la differenza reddituale a svantaggio delle donne.

Del pari, il più recente studio condotto dal Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali in collaborazione con il Cresme⁷³, evidenzia come oltre la metà delle donne intervistate (53%) abbia dichiarato di aver interrotto involontariamente la propria attività professionale per un arco di tempo considerevole, nella maggioranza dei casi (62%) a causa dalla necessità di prendersi cura dei figli, mentre meno di un quinto degli uomini si è trovato costretto a compiere una simile scelta (23%). Nella percezione della maggioranza delle donne (53%), tali interruzioni hanno comportato una battuta d'arresto o un ritardo della propria carriera professionale (tra le avvocate la percentuale tocca il 71%), compromettendo la stessa in modo grave nel 18% dei casi (addirittura nel 25% dei casi in ambito economico e giuridico). A seguito delle dette sospensioni, circa il 26% degli intervistati ha ridotto le

⁷¹ Centro Studi AdEPP, *VIII rapporto AdEPP sulla previdenza privata*, 2018, cit.

⁷² Secondo il *VIII rapporto AdEPP sulla previdenza privata*, i redditi medi percepiti dai professionisti sotto i 30 anni è inferiore di circa un terzo rispetto ai loro colleghi con età compresa tra i 50 ed i 60 anni, mentre tale differenza decresce con l'età del professionista ma resta comunque marcata fino ai 50 anni.

⁷³ Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali in collaborazione con il Cresme, *Secondo Rapporto sulle Professioni Regolamentate in Italia. Numeri, dimensioni, tendenze, cambiamento*, Ottobre 2018, in https://www.ipsoa.it/~media/Quotidiano/2018/11/10/rapporto-sulle-professioni-in-crescita-i-dati-sul-pil-e-occupazione-nel-comparto/prof_cdl_l%20pdf.pdf.

ore di lavoro (43% nel caso delle professioni legali) e il 33% ha rimodulato la distribuzione dei propri impegni lavorativi (43% nell'area economica e sociale).

In questo contesto, ciò che maggiormente stupisce è che il problema della disparità tra i generi risulta particolarmente avvertito solo tra le professioniste, mentre non lo è affatto tra i professionisti di sesso maschile. Il 56% degli uomini iscritti agli albi sostiene, infatti, che le donne non siano per niente sfavorite nell'esercizio della professione, con una percentuale che sale al 62% tra i professionisti di area sanitaria. Al contrario, quasi l'80% della componente femminile denuncia l'effettiva presenza di questo svantaggio e più di un terzo delle rispondenti considera questa situazione molto evidente. Di pari passo si muove la percezione del campione circa le differenze reddituali, del tutto ignorate da quasi due terzi della componente maschile, e ritenute invece penalizzanti dal 74% delle donne⁷⁴.

Si nota, allora, come anche nell'area della libera professione, le maggiori criticità riscontrate dalle donne con riguardo alle opportunità di lavoro, alla crescita professionale e di conseguenza ai guadagni, coincidono soprattutto con le interruzioni di carriera, principalmente correlate alla maternità e la successiva difficoltà di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari.

Con specifico riguardo al lavoro libero professionale, vi è poi un fattore ulteriore che influisce sul differenziale salariale, poiché, tra le donne, è molto più alta la percentuale di coloro che collaborano in via esclusiva con un unico studio o committente (circa il doppio degli uomini in quasi per tutte le professioni). Questo fenomeno – gergalmente ma emblematicamente definito come il problema delle “finte partite IVA” – pone le professioniste in una condizione di maggiore precarietà perché, come già ampiamente evidenziato nei paragrafi precedenti, amplifica la debolezza economica derivante dal rischio di intermittenza occupazionale e reddituale⁷⁵. In aggiunta, e paradossalmente, anche le professioniste dipendenti nel settore pubblico e privato hanno più spesso degli uomini posizioni contrattuali precarie (contratto a progetto, contratto a tempo determinato, prestazioni occasionali, assenza di contratto), evidenziandosi una vera e propria disuguaglianza che mal si con-

⁷⁴ V. ancora Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali in collaborazione con il Cresme, *Secondo Rapporto sulle Professioni Regolamentate in Italia. Numeri, dimensioni, tendenze, cambiamento*, cit.

⁷⁵ V. ancora Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali in collaborazione con il Cresme, *Secondo Rapporto sulle Professioni Regolamentate in Italia. Numeri, dimensioni, tendenze, cambiamento*, cit., secondo cui il fenomeno delle c.d. finte-partite IVA trova, in buona parte, una spiegazione nell'età media inferiore della componente femminile rispetto a quella maschile.

cialia con la maggior tutela di cui dovrebbero godere in astratto i lavoratori dipendenti⁷⁶.

Volgendo lo sguardo alla situazione in FVG⁷⁷ si osserva una perfetta corrispondenza con quanto sin qui evidenziato nel contesto nazionale, sol che si considerino i dati riguardanti i percorsi educativi e formativi delle donne, le loro carriere, il numero medio di figli, la presenza di servizi per la cura dell'infanzia e delle persone anziane in relazione alle marcate differenze di genere riportate da tutti gli indicatori del mercato del lavoro e dei redditi percepiti.

Così, stando ai dati dell'Istat, in Regione il livello di istruzione della componente femminile – come per il resto d'Italia – è in continua crescita sin dagli anni '70, con un innalzamento dei titoli di studio e migliori performance scolastiche rispetto ai coetanei di sesso maschile. Nonostante questo *trend* positivo, però, le donne sono scarsamente presenti negli ambiti scientifico-tecnologici⁷⁸, con evidenti ripercussioni, in prospettiva, sul futuro permanere della segregazione di genere nel mercato del lavoro⁷⁹. Quelle scientifiche e tecnologiche, inoltre, rappresentano aree di occupazione in crescita, considerato che secondo le stime internazionali⁸⁰ nei prossimi anni saranno proprio i settori connessi alla ricerca, all'innovazione e alla tecnologia quelli

⁷⁶ *Ibidem*, ove vengono richiamati i dati della prima indagine sulle professioni in Italia 2017 CUP/Cresme.

⁷⁷ Cfr. Nunin R., *Introduzione. Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia, tra vecchi ostacoli e nuove opportunità*; Fili V., *Le carriere lavorative femminili e i differenziali retributivi, in Consigliera regionale di parità*; Zilli A. *Le donne e il lavoro precario (in particolare, il caso dei voucher alla luce delle recenti riforme)*, tutti in Consigliera regionale di parità (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia*, Rapporto 2017, Milano, 2018, rispettivamente 7 ss., 91 ss., 114 ss.

⁷⁸ Sulla situazione in FVG v. Cristini C., *Perché le giovani non scelgono percorsi di studio e di lavoro in ambito scientifico e tecnologico? Le opportunità possibili in Europa*, in *Quaderni di orientamento*, 2015, I, 66 ss., che riporta i dati sulla maggior presenza degli uomini rispetto alle donne in quei percorsi di studio che portano a sbocchi professionali in ambito "STEM" (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), così come nel campo dell'ingegneria, dell'informatica e degli indirizzi connessi a meccanica, elettronica ed elettrotecnica, mentre rileva come le donne siano sovrarappresentate nei percorsi umanistici, nelle scienze mediche, nei corsi di laurea del gruppo insegnamento, linguistico e psicologico.

⁷⁹ In proposito cfr. Cristini C., *Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*, in questo volume.

⁸⁰ V. World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report*, 2018; cfr. *Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* [COM(2010) 2020 final] che per rilanciare l'economia dell'UE ha previsto tre forme di crescita, tra cui quella "intelligente" promuove proprio lo sviluppo di un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione (le altre forme indicate sono quella "sostenibile" per la promozione di un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva e quella "inclusiva" che punta su un'economia con un alto tasso di occupazione al fine di favorire la coesione sociale e territoriale).

che offriranno maggiori opportunità, con la conseguenza che la sottorappresentazione della componente femminile nei percorsi di istruzione si tradurrà in minori prospettive di occupabilità e crescita professionale.

Ancora, in FVG, a fronte di un divario educativo che, nel tempo, si sta colmando, permane invece quello occupazionale, dovuto principalmente alla carenza di adeguate infrastrutture per l'assistenza all'infanzia e la conciliazione tra vita e lavoro che supportino le lavoratrici, ancora ritenute, in quanto donne, le principali responsabili dei compiti (non retribuiti) di cura familiare. A tal proposito, si deve osservare che, nella classe di età 25-34 anni, risultano occupate meno donne con figli rispetto alla fascia di età compresa tra 35 e 44 anni, e ciò è con tutta probabilità da ricollegare al maggior ampliamento dell'offerta dei servizi alle età successive alla prima infanzia, quale, ad esempio, l'estensione del tempo pieno nelle classi primarie, dove gli iscritti sono passati, in meno di dieci anni, dal 25% al 40% circa (44% in FVG nell'anno scolastico 2016/17)⁸¹.

In un simile contesto in cui le libere professioniste non sono immuni dagli effetti delle diseguaglianze di genere nel lavoro, né dal *gender pay gap*, anche le casse di previdenza si stanno impegnando ad adottare azioni di sostegno della maternità e della genitorialità sempre più incisive, offrendo una serie di benefici che va dai sussidi per gli asili nido e le scuole dei figli, alla formazione mirata, all'inserimento e al reinserimento nel mercato del lavoro. Per citare solo alcuni esempi, si può ricordare che Enpab (Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi) prevede borse lavoro con corsie preferenziali per le neomamme, Inarcassa (Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Ingegneri ed Architetti Liberi Professionisti) eroga l'indennità di paternità, la Cassa dei Dottori Commercialisti riconosce un contributo aggiuntivo all'indennità di maternità, così come anche Cassa Forense, che prevede poi ulteriori prestazioni in favore degli iscritti con famiglie numerose o monogenitoriali, ovvero con figli in asilo nido e/o scuole materne.

È evidente, tuttavia, che le misure ricordate, essendo istituite dalle singole casse di previdenza, non hanno natura strutturale e permanente, in quanto soggette al rinnovo annuale ad iniziativa dei corrispettivi enti ed erogate, entro i limiti delle risorse stanziare, previa partecipazione dei professionisti ai relativi bandi.

Si tratta, in conclusione, di piccoli passi che vengono mossi nella direzione di una maggior protezione delle libere professioniste, la cui parteci-

⁸¹ Cfr. Annuario statistico, Infanzia & adolescenza, a cura del Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica e del Garante regionale dei diritti della persona della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2017, in http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/FOGLIA29/allegati/AnnuarioInfanziaAdolescenza2017_3_prot.pdf.

pazione e permanenza del mondo del lavoro viene incentivata per il tramite di iniziative che tuttavia restano ben lontane da quegli interventi di sistema alla cui adozione anche le istituzioni europee hanno esortato i Governi nazionali⁸² e che suggerirebbero di intraprendere specifiche previsioni legislative per rispondere alle situazione di fragilità dei professionisti, soprattutto se donne.

5.5. Le “buone prassi” in Friuli Venezia Giulia

Da ultimo, è interessante verificare quali sono gli strumenti messi in campo per incentivare l’attività delle libere professioniste in FVG da parte delle istituzioni e degli attori che operano in regione.

A tal proposito, la Regione riconosce un contributo a fondo perduto alle professioniste ed ai professionisti, tanto se iscritti a ordini o collegi che non, per consentire loro di conciliare le esigenze della professione con quelle della maternità e della paternità in occasione della nascita di un figlio ovvero in caso di accertata gravità o complicità della gestazione⁸³.

Nella prima ipotesi il contributo è diretto a finanziare incarichi di sostituzione – mediante l’instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo – ovvero di collaborazione – anche tramite la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato – con un professionista che, per un periodo massimo di 6 mesi, anche frazionabili, svolga rispettivamente la totalità o una parte delle attività del professionista che sia diventato genitore e abbia terminato il periodo di astensione obbligatoria. Medesima facoltà è concessa in caso di affidamento o adozione, entro tre anni dall’ingresso in famiglia del minore e non oltre il raggiungimento della maggiore età, mentre per la nascita di un figlio con handicap grave, il periodo di sostituzione o collaborazione è esteso a 12 mesi ed è fruibile entro gli otto anni di vita del bambino⁸⁴.

⁸² V. in particolare la Risoluzione del Parlamento europeo del 14 gennaio 2014 sulla protezione sociale per tutti, compresi i lavoratori autonomi [2013/2111(INI)] nella sezione dedicata alla sicurezza sociale dei lavoratori autonomi (punti 25-35) e la Risoluzione del Parlamento UE del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale [2016/2017(INI)] che, ai punti 4 e 8, indica la necessità di promuovere ambienti di lavoro favorevoli alla famiglia, piani di conciliazione, programmi di reinserimento nel lavoro e incentivi anche per i lavoratori autonomi, in particolare per garantire che le persone non siano economicamente penalizzate per avere figli e che le legittime aspirazioni di carriera non vadano in direzione opposta ai progetti familiari.

⁸³ V. rispettivamente <https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/professioni/FOGLIA125/> e <https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/professioni/FOGLIA25/>.

⁸⁴ Tra i requisiti richiesti per la fruizione del beneficio vi erano, oltre a quelli di residenza ed esercizio dell’attività con studio o sede operativa stabile nel territorio regionale, anche soglie d’età (non maggiore ai 45 anni) e di reddito (ISEE non superiore a 35.000,00 €); tuttavia, con

Nella seconda ipotesi la Regione eroga in favore dei medesimi soggetti sopra indicati e alle stesse condizioni, anche un contributo a fondo perduto per gli incarichi di sostituzione ovvero di collaborazione in caso di accertata gravità o complicità della gestazione, per il periodo decorrente dal rilascio del certificato di obbligo di astensione e sino ai due mesi antecedenti la data presunta del parto.

A fronte delle succitate iniziative a tutela della genitorialità e della maternità promosse dall'istituzione regionale in favore dei liberi professionisti, le azioni intraprese dai Comuni del FVG risultano rivolte più in generale alla promozione delle parità di genere e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, senza tuttavia rivolgersi a specifiche categorie di lavoratori/lavoratrici.

Tra i soggetti che, invece, potrebbero più di altri adoperarsi proprio per rispondere alle esigenze delle libere professioniste vi sono i singoli ordini e albi professionali presenti sul territorio regionale, rispetto ai quali, tuttavia, si registra una diffusa carenza di attività per la promozione dell'eguaglianza di genere e la specifica tutela del lavoro delle proprie iscritte. Nonostante l'incremento della presenza femminile nelle libere professioni anche in FVG, non vi è stato infatti un eguale aumento dell'attenzione e delle misure ad esse appositamente dedicate. In particolare, a dispetto di alcune limitatissime categorie professionali che hanno istituito organismi dedicati alla parità di genere, vedasi i comitati/commissioni per le pari opportunità istituiti presso tutti gli Ordini degli Avvocati della regione, alcuni Ordini dei Commercialisti ed Esperti Contabili nonché dei Consulenti del Lavoro della sola provincia di Udine, la stragrande maggioranza degli altri ordini professionali (ad esempio quelli dei notai, degli ingegneri, degli architetti pianificatori paesaggisti e conservatori, dei dottori agronomi e dottori forestali, degli assistenti sociali, dei giornalisti) non ha dato vita ad alcuno specifico comitato o organismo simile.

Va inoltre osservato che solo nel caso degli avvocati, ove è stata la legislazione nazionale (l. n. 247/2012) ad imporre la costituzione di organismi di parità, questi ultimi sono effettivamente operativi. Una delle eccezioni riguarda gli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili che,

l'entrata in vigore – non ancora avvenuta nel momento in cui si scrive – di un nuovo regolamento approvato il giorno 11 ottobre 2019 dalla Giunta Regionale vi sarà una parziale modifica dei requisiti e delle modalità di fruizione del beneficio per gli anni 2019, 2020 e 2021, che, a seguito dell'eliminazione del limite di età di 45 anni e dei valori Isee del nucleo familiare, consentiranno la modulazione del valore del contributo in base al reddito netto; sarà stata poi prevista una estensione dei periodi di fruizione della misura, mediante la possibilità di anticipare la sostituzione o la collaborazione al mese antecedente la data presunta del parto; infine verrà introdotta una nuova iniziativa contributiva che consentirà al professionista, madre o padre, di fruire di servizi di *baby sitting* per esigenze di conciliazione determinate dalla genitorialità in presenza di figli fino a tre anni o fino a otto anni nel caso in cui il minore sia affetto da handicap grave.

pur in assenza di una normativa impositiva, hanno comunque intrapreso diverse azioni a tutela della parità di genere, tra cui anche la creazione di comitati e commissioni per le pari opportunità, come avvenuto presso gli Ordini di Udine, Pordenone e Gorizia. Solo l'Ordine di Trieste in regione non ha istituito alcun organismo.

Un altro esempio virtuoso in FVG è dato dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Udine, che ha istituito una Commissione su iniziativa volontaria.

Focalizzando quindi l'attenzione sulla situazione degli avvocati, che al momento rappresentano la categoria professionale sotto il profilo dell'attenzione al genere più virtuosa, si deve ricordare che già anteriormente all'introduzione dell'obbligo di costituire i Comitati Pari Opportunità (d'ora in poi CPO) da parte della legge sul nuovo ordinamento professione forense (l. n. 247/2012), oltre 60 organi di questo tipo operavano sul territorio italiano. Con l'art. 25, c. 4, ord. forense, è stato per la prima volta introdotto in una legge professionale in Italia il principio della rappresentanza e della parità di genere, stabilendo altresì che presso ogni Consiglio dell'Ordine forense sia costituito un CPO su base elettiva, disciplinato da un apposito regolamento redatto e approvato da ciascun Consiglio dell'Ordine. Tra i compiti dei CPO, che restano comunque liberi di intraprendere le iniziative che ritengo opportune al fine di perseguire il proprio obiettivo istituzionale, rientrano la promozione della parità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale, la prevenzione e l'eventuale rimozione di comportamenti discriminatori tra gli iscritti agli albi forensi, tanto se basati sul genere che su altri fattori di discriminazione. Siffatta attività può concretizzarsi nella ricerca, analisi e monitoraggio delle condizioni soggettive od oggettive di disparità tra gli avvocati e i praticanti, nella diffusione di informazioni e nell'elaborazione di proposte che favoriscano effettive condizioni di pari opportunità per tutti, nell'elaborazione di codici di comportamento, nella promozione di iniziative, confronti, eventi di formazione professionale per diffondere e valorizzare le differenze di genere ed il diritto antidiscriminatorio, nell'individuazione di attività di sostegno alla crescita professionale degli avvocati e dei praticanti operanti in situazioni di disparità e alla loro rappresentanza negli organi istituzionali e associativi. I Comitati possono anche istituire, con propria delibera, uno "sportello" volto a fornire, gratuitamente, agli iscritti informazioni e orientamenti in materia di pari opportunità e tutela antidiscriminatoria⁸⁵.

In tal senso, l'attività dei CPO sul territorio regionale è stata costante ed effettiva, grazie alla realizzazione di innumerevoli iniziative non solo formative e divulgative ma anche operative. A tal proposito meritano di essere

⁸⁵ Si veda a tal proposito quanto indicato nello schema di regolamento elettorale per i Comitati Pari Opportunità presso i COA inviato dal Consiglio Nazionale Forense a tutti i presidenti dei Consigli degli Ordini degli Avvocati il 29 novembre 2017.

ricordati i Protocolli d'intesa sottoscritti dai CPO di Udine e Pordenone (il CPO di Trieste ha diffuso al momento solo una bozza di intesa) con le istituzioni giudiziarie al fine di dare concreta attuazione alle norme di cui all'art. 1, cc. 465 e 466, l. n. 205/2017, che hanno modificato gli artt. 81-*bis* disp. att. c.p.c. e 420-*ter* c.p.p. in materia di legittimo impedimento a presenziare alle udienze civili e penali da parte delle avvocate per i due mesi anteriori alla data presunta del parto e i tre mesi successivi nonché nei casi di adozione e affidamento dei minori durante i periodi previsti dall'art. 26 TUMP⁸⁶.

Le suddette intese hanno il merito di aver specificato, in termini pratici, le modalità e i termini delle richieste di rinvio delle udienze e di aver altresì chiarito le ipotesi di deroga e di trattazione urgente che non consentono quindi alcun rinvio degli incombeni giudiziari. Si tratta di strumenti che mirano a garantire una reale parità fra uomini e donne nell'esercizio della professione forense, prevenendo comportamenti discriminatori per ragioni di genere nell'organizzazione delle attività giudiziarie, dei relativi servizi amministrativi e, quindi, nell'esercizio dell'attività degli avvocati.

L'Ordine degli Avvocati di Gorizia ha, per parte sua, siglato nel 2014 un Protocollo d'intesa a sostegno del coordinamento delle azioni a contrasto della violenza di genere, che pur non costituendo uno strumento di tutela delle professioniste nell'esercizio dell'attività lavorativa, rappresenta comunque un efficace iniziativa per la diffusione e la valorizzazione della cultura delle pari opportunità.

5.6. Conclusioni

La percezione netta che emerge da quanto si è sin qui detto è che il lavoro libero professionale, nelle sue molte forme, stia subendo una grande trasformazione, iniziata oramai da tempo, ma che continuerà anche in futuro.

Da attività riservata a gruppi ristretti, solo dopo lunghi percorsi di studio accessibili a pochi, esercitata sostanzialmente in assenza di competitività e quindi redditizia, appannaggio della componente maschile della popolazione proprio per queste sue caratteristiche, la libera professione di oggi sta cambiando su tutti i fronti.

⁸⁶ V. Protocollo a tutela delle genitorialità siglato dal CPO dell'Ordine degli Avvocati di Udine, in <https://www.avvocati.ud.it/protocollo-intesa-genitorialita/>; Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla diffusione dei principi di pari opportunità ed alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio per ragioni di sesso nell'esercizio della professione forense siglato dal CPO dell'Ordine degli Avvocati di Pordenone, in http://www.ordineavvocati.pordenone.it/wp-content/uploads/2014/11/intesa_pari_opportunit%C3%A0.pdf

Sempre più persone scelgono di essere libere professioniste e soprattutto le donne, più istruite e più meritevoli nei percorsi educativi, intraprendono questa strada. La libera professione è poi veicolo di competenze creative e innovative, cercate sul mercato perché appetibili per le aziende committenti.

Di contro, però, questo vuol dire trovarsi in un contesto dove sempre maggiori sono la concorrenza e le difficoltà nel raggiungere una solida posizione professionale e una situazione reddituale stabile, e dove anche scarse sono le tutele nel rapporto contrattuale, sul mercato del lavoro e nel sistema di protezione sociale.

Di questo ha, in parte, preso atto il legislatore che con la l. n. 81/2017 ha riunito nello Statuto del lavoro autonomo una serie di misure a protezione dei lavoratori indipendenti, anche libero professionisti. Pur apprezzabile nella *ratio* e nelle intenzioni, anche tale intervento normativo non si rivela però, allo stato, sufficientemente attento alle esigenze di una componente che va assumendo sempre più peso ma che al contempo mostra anche le maggiori criticità: quella femminile.

Il dato positivo è senza dubbio che si sta andando verso un riequilibrio di genere, lento sì, ma costante. L'altra faccia della medaglia è data, invece, dalla debolezza soprattutto reddituale delle donne professioniste che, pur godendo (teoricamente) della flessibilità organizzativa e oraria propria del lavoro autonomo, si scontrano, di fatto, con la carenza di misure e strutture che consentono loro di conciliare concretamente gli impegni di lavoro con quelli familiari, per di più senza poter beneficiare delle norme protettive dirette alle lavoratrici subordinate.

In prospettiva si auspica che la maggiore partecipazione delle donne in un settore ove a lungo non sono state protagoniste consenta di far emergere con chiarezza quanto sia urgente agire per ottenere anche in questo ambito una effettiva parità di opportunità e sia, altresì, di stimolo per un intervento mirato del decisore politico così come del legislatore.

Gli strumenti messi in campo dalle singole casse di previdenza o dagli ordini, infatti, sono ancora frammentari e comunque poco incisivi; non pare infatti che questi ultimi si siano ancora seriamente posti in un'ottica di *gender mainstream* che valorizzi, in tutte le loro iniziative e attività, le diversità e le debolezze presentate dai diversi generi.

Se si considera, infine, che l'unico beneficio universalmente riconosciuto a tutte le professioniste è la sola indennità di maternità, allora ben si coglie la necessità di ampliare le prestazioni di *welfare* nonché di garantirle in maniera omogenea a tutte le professioniste, senza distinzione per settori di appartenenza o iscrizione ad albi.

6. PROMUOVERE IL CAMBIAMENTO ATTRAVERSO LA COMUNICAZIONE: L'ESPERIENZA DI CARTA DI PORDENONE

di Chiara Cristini* e Paola Dalle Molle**

6.1. Introduzione

Sottoscritta l'8 luglio 2015, *Carta di Pordenone – Media e rappresentazione di genere* nasce come “protocollo di intesa per promuovere una rappresentazione rispettosa della dignità della persona nell’ambito dell’informazione e della comunicazione”.

La decisione di dare vita a un protocollo di intesa nasce in seguito al duplice omicidio compiuto proprio a Pordenone da un uomo che accoltellò la moglie e la figlia. Un *femminicidio* che sconvolse la società locale, portandola a chiedersi *cosa fare concretamente* per contrastare e rimuovere le cause della violenza maschile compiuta contro le donne. Un’esigenza rafforzatasi ulteriormente anche dal modo in cui i media locali e nazionali avevano raccontato i fatti, fornendo dettagli e utilizzando termini (come raptus o gelosia) che implicitamente portavano a giustificare o trovare delle attenuanti al comportamento dell’assassino, finendo così per colpevolizzare ulteriormente le due vittime. Il modo in cui si rappresenta e si racconta la società è influenzato dalla *cultura* prevalente e lo stesso femminicidio è un prodotto di un insieme di fattori anche culturali.

L’esperienza, attualmente in itinere, di Carta di Pordenone, parte dunque dalla volontà di un territorio e della sua comunità di intervenire *ex ante* rispetto ai casi di violenza di genere, cercando di costruire un sistema di “anticorpi” nella società in grado di fermare sul nascere comportamenti violenti e agendo dunque sulle radici culturali di questi e molti altri fenomeni di

* Esperta dell’Osservatorio del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Consigliera di parità di Pordenone.

** Giornalista pubblicitaria, rappresenta l’Ordine dei Giornalisti del FVG in Carta di Pordenone. Componente del Consiglio nazionale Ordine dei Giornalisti.

disparità¹. Come rendere concreto questo obiettivo? Tra le possibili azioni che i fondatori di Carta hanno individuato per contrastare e affrontare la violenza di genere, un ruolo-chiave è stato individuato dall'importanza di diffondere e aumentare il livello di attenzione e di consapevolezza (*awarness*) nella società verso il fenomeno e le sue radici culturali. È stata questa prospettiva di intervento, che si pone in linea anche con le strategie europee², che ha aggregato quelle istituzioni e quei soggetti localmente attivi sui temi della violenza contro le donne, delle pari opportunità e discriminazioni di genere, oltre che dell'informazione e della cultura.

Così, il centro antiviolenza pordenonese Vocedonna, l'Ordine dei giornalisti del Friuli Venezia Giulia, l'Amministrazione comunale di Pordenone (con l'Assessorato e la Commissione comunale Pari Opportunità), il Circolo della Stampa di Pordenone, la Consigliera provinciale di parità e il Teatro G. Verdi hanno deciso di mettere a disposizione le proprie competenze e risorse per dare vita a un "protocollo di intesa" in grado di promuovere una "rappresentazione rispettosa della dignità della persona nella comunicazione e dell'informazione", aperto a tutti i soggetti disposti a condividere e applicare i principi sanciti nella Carta (cfr. Appendice al capitolo).

Fig. 1 – Logo di Carta di Pordenone



Nel corso dei suoi primi cinque anni di vita, l'iniziativa si è trasformata in un vero e proprio *progetto permanente di cambiamento culturale connesso ai temi delle pari opportunità tra uomini e donne*, che ha progressivamente coinvolto non solo il territorio pordenonese, ma anche quello regionale e nazionale e aggregato attorno a questa idea e questo obiettivo specifico una molteplicità di soggetti (istituzioni, imprese e terzo settore).

¹ Si rimanda alla Bibliografia.

² Per un quadro completo si rimanda al sito www.eige.europa.eu.

Nel presente contributo ci si propone dunque di raccontare questa esperienza in itinere, con l'obiettivo di condividerne obiettivi, risultati e sfide future e rendere l'esperienza adattabile ad altri ambiti tematici o contesti territoriali.

6.2. Contenuti e obiettivi di Carta

“Carta di Pordenone – Media e rappresentazione di genere. Protocollo di intesa per promuovere una rappresentazione rispettosa della dignità della persona nell’ambito dell’informazione e della comunicazione”: come richiamato già nel titolo, il protocollo si propone di promuovere un’immagine equilibrata e plurale di donne e uomini contrastando e superando gli stereotipi di genere nei media, e favorire la conoscenza e la diffusione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di riconoscimento e valorizzazione delle differenze.

L’articolato si sviluppa a partire dalle premesse che hanno portato alla stesura del protocollo, ne richiama le finalità (art. 1 Obiettivi) e stabilisce quali siano i compiti dei soggetti promotori (art. 2). Individua un modello di governance nel Comitato tecnico (art. 3) e stabilisce una durata minima dell’accordo (art.4). Infine, prevede la possibilità di adesione a nuovi firmatari (art. 5).

6.2.1. I principi e le finalità del protocollo

Nel preambolo Carta ricorda come gli stereotipi di genere tendano a “condizionare le scelte individuali di uomini e donne e la dimensione etica dell’agire sociale, creando aspettative differenti rispetto ai comportamenti femminili e maschili nella divisione dei ruoli in famiglia, nei percorsi formativi ed educativi, nelle scelte occupazionali, nelle carriere professionali, con ripercussioni anche segreganti nel mondo del lavoro”. Una premessa che tiene conto non solo degli innumerevoli studi e analisi prodotti negli ultimi anni sul tema delle differenze di genere³, delle relative cause ed effetti, ma anche – a livello locale – di quanto rilevato attraverso tutti i casi presi in carico dal centro antiviolenza, dalla consigliera di parità territorialmente competente e dalla commissione pari opportunità del Comune di Pordenone, e gli articoli apparsi sui media.

³ Cfr. Bibliografia.

Sempre in premessa, si richiama il fatto che le parti contraenti ritengono di “poter svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di quei cambiamenti culturali necessari a prevenire e contrastare discriminazioni e pregiudizi legati agli stereotipi di genere, favorendo in tal modo anche il contrasto alla violenza sulle donne che da essi trae alimento”. In questa parte il richiamo alle radici culturali della violenza di genere è espresso chiaramente, così come il fatto che i soggetti fondatori (e i successivi aderenti alla Carta) nel sottoscrivere il protocollo si impegnino ad agire concretamente – pur nei limiti dei propri mandati e delle risorse –.

La consapevolezza del peso dello stereotipo e la possibilità di agire supportando e promuovendo il cambiamento culturale hanno portato i soggetti fondatori a “individuare nella comunicazione responsabile e nella sensibilizzazione degli operatori e delle operatrici i principali strumenti che possano contribuire all’abbattimento degli stereotipi di genere e a sviluppare il rispetto delle identità di donne e uomini in modo coerente con l’evoluzione dei loro ruoli nella società”. Il protocollo dunque non si rivolge solo ai giornalisti (come farà in seguito Carta di Venezia), ma a tutti i soggetti che operano nell’ambito della comunicazione (per esempio agenzie di comunicazione, bloggers, uffici stampa) oppure elaborano materiale informativo o promozionale sia cartaceo, sia on line. La scelta di ampliare in senso più ampio possibile il riferimento a informazione e comunicazione rappresenta una scelta voluta proprio per diffondere quanto più possibile l’attenzione alle differenze di genere, consapevoli che lo stereotipo – se non riconosciuto e de-costruito – può essere trasmesso anche inconsapevolmente, per esempio attraverso la scelta di immagini o di termini e sostantivi pseudo-neutri⁴.

A partire da tali premesse, Carta prevede che la sottoscrizione, finalizzata a migliorare la qualità dell’informazione e della comunicazione, comporti un concreto impegno di chi vi aderisce a collaborare al superamento degli stereotipi ed alla valorizzazione delle differenze di genere, così come alla salvaguardia della dignità dei soggetti rappresentati.

Pertanto (art.3), i soggetti firmatari del protocollo si pongono l’obiettivo di promuovere modelli di comunicazione che:

- a) siano rispettosi della dignità della persona e dell’identità di genere;
- b) valorizzino la rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità di ruoli assunti dalle donne nella società, anche nelle fasce di maggior ascolto, offrendo un ritratto delle donne coerente con la complessità e la ricchezza della loro identità, trasmettendo messaggi

⁴ Cfr. Bibliografia

- coinvolgenti, intelligibili e rappresentativi sia delle donne, sia degli uomini;
- c) promuovano il principio di uguale rappresentanza di genere garantendo le pari opportunità di accesso negli spazi informativi;
 - d) utilizzino, nell'elaborazione dei testi, un linguaggio inclusivo e rispettoso dei generi, non sessista e il più possibile sessuato – ossia - che non occulti il genere femminile attraverso l'uso di termini maschili ritenuti generalmente “neutri”.

6.2.2. *I compiti dei firmatari e la governance*

Gli ambiti di intervento previsti per il conseguimento degli obiettivi vengono individuati nelle attività di:

- promozione di una comunicazione istituzionale attenta alla valorizzazione dell'identità di genere;
- sensibilizzazione del territorio provinciale sul tema degli stereotipi di genere, comprese le amministrazioni e gli enti locali;
- valorizzazione delle buone pratiche esistenti;
- promozione del protocollo stesso.

Se tale impegno si configura per i soggetti istituzionali e per il Centro Antiviolenza Vocedonna principalmente nella valorizzazione e messa in comune delle prassi e delle competenze previste per legge (d.lgs. 198/06 per la Consigliera territoriale di parità) o per atto istitutivo (Comune, Commissione pari opportunità e centro antiviolenza), si è ritenuto importante evidenziare l'ambito di intervento dei sottoscrittori afferenti all'ambito del giornalismo e dell'informazione (Ordine dei giornalisti del Friuli Venezia Giulia, Assostampa Friuli Venezia Giulia e Circolo della Stampa di Pordenone) l'impegno è orientato a *promuovere iniziative informative e formative per giornalisti e per il pubblico, soprattutto quello dei giovani, dedicate al tema del rispetto della differenza di genere.*

In particolare, Carta prevede la promozione di modelli di informazione e comunicazione che siano attenti alle modalità di rappresentazione dei generi, rispettosi delle identità, e coerenti con l'evoluzione dei ruoli di genere nella società sia nell'uso delle immagini che del linguaggio e prestino attenzione a non trasmettere messaggi stereotipati, discriminatori, degradanti, che incitino ad atti di abuso e/o violenza, in particolare sulle donne oppure usino come oggetto il corpo.

Tra le attività previste Carta richiama l'importanza di azioni di sensibilizzazione e informazione per gli operatori e le operatrici del settore in funzione

di una comunicazione rispettosa dei principi di parità di genere e di non discriminazione, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze e la promozione di un'attenzione particolare alla valorizzazione del genere femminile laddove risulti penalizzato.

Per conseguire concretamente gli obiettivi dichiarati nel protocollo, i fondatori hanno individuato come modalità di governance l'istituzione di un Comitato Tecnico (art. 3) con i compiti di attuazione, monitoraggio e promozione delle attività. Tale organo è costituito da un/a rappresentante per ciascun soggetto sottoscrittore ed è presieduto dalla Consigliera Provinciale di Parità, che lo convoca con cadenza almeno semestrale e/o su richiesta delle parti. La decisione di attribuire a tale figura istituzionale il coordinamento del comitato deriva dal fatto che tra i compiti e le funzioni assegnate dalla normativa (art. 15 del d.lgs. n. 198/2006), vi sono anche quelli di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni, la promozione dei principi di pari opportunità e le viene assegnato un ruolo di collegamento e collaborazione con gli assessorati e gli organismi di parità territoriali.

Il protocollo prevede inoltre una durata “sperimentale” di tre anni e specifica che i soggetti interessati ad aderire possano presentare una richiesta che viene valutata dal Comitato tecnico. La valutazione delle richieste da parte del Comitato si è fatta particolarmente attenta nel corso degli anni, prendendo in esame l'effettiva conoscenza e condivisione dei principi promossi da Carta da parte dei richiedenti. In alcuni casi l'attenta rilettura del testo da parte di alcuni soggetti che si erano avvicinati a Carta, li ha portati a rimandare l'adesione e approfondire alcuni elementi considerati particolarmente “sfidanti” (tra cui prevale nettamente la dimensione linguistica, con una difficoltà ad abbandonare il “maschile neutro”).

6.3. Le attività svolte: da protocollo a progetto “generativo” per il territorio

Nell'arco di pochi mesi dalla sottoscrizione, il numero di richieste di adesione è andato progressivamente aumentando, con l'adesione da parte di istituzioni⁵, reti femminili, soggetti privati e del terzo settore impegnati nella

⁵ Per l'elenco completo di tutti i firmatari si rimanda all'Appendice. Tra le istituzioni di parità si richiamano in particolare le adesioni della Consigliera Regionale di Parità, del Consiglio regionale e della Commissione Regionale pari opportunità del Friuli Venezia Giulia e del CUG dell'Università di Udine.

promozione delle pari opportunità e interessati a contribuire a raggiungere l'obiettivo proposto dal protocollo.

Questo desiderio di essere protagonisti del cambiamento ha avvicinato soggetti istituzionali, del settore privato e del terzo settore già attivi su questi temi, e dunque interessati a mettere a disposizione le proprie competenze e risorse, ma anche soggetti “nuovi”, interessati a capire come si possa concretamente declinare le pari opportunità e l'attenzione alla corretta rappresentazione di genere nel proprio specifico ambito di competenza.

Così i soggetti del Comitato tecnico hanno avviato una campagna di sensibilizzazione e informazione che si è mossa inizialmente più *off line* che *on line*, attraverso le relazioni e i network personali, incontrando i potenziali interessati, e cogliendo ogni occasione possibile per illustrare motivazioni e obiettivi di Carta.

Questa modalità – che prosegue tutt'ora, supportata anche dall'interfaccia *on line* (sito e profilo Facebook) – è stata particolarmente efficace ed importante poiché si è trasformata non solo in un percorso di promozione e sensibilizzazione sui temi della corretta rappresentazione di genere, ma ha *facilitato l'emersione* di iniziative, idee e proposte connesse alla comunicazione delle pari opportunità, alle differenze di genere e alla loro valorizzazione in ogni campo: dalla cultura allo sport, dal lavoro alla salute, dall'ambito sociale a quello economico.

Volendo sintetizzare le tipologie di attività che hanno direttamente coinvolto Carta di Pordenone, attraverso i propri sottoscrittori e aderenti, si possono in particolare richiamare:

- corsi di formazione organizzati con l'Ordine dei giornalisti del Friuli Venezia Giulia, con l'Ordine dei Medici e degli Avvocati;
- spettacoli ed eventi teatrali, cinematografici, culturali ed incontri pubblici;
- incontri con studenti e studentesse di istituti superiori e universitari e mondo della formazione;
- manifestazioni sportive.

In tal senso particolarmente rilevanti, sono state le collaborazioni con eventi di livello nazionale quali Pordenonelegge e Le Voci dell'Inchiesta di Cinemazero, Dedicata Festival dell'associazione Thesis e Dialogo Creativo dell'associazione Altrametà, nelle quali è stato possibile raggiungere un ampio pubblico promuovendo una molteplicità di immagini e prospettive del maschile e del femminile nella società, evidenziando non solo le problematiche, ma anche proponendo esempi, modelli e visioni che possano *ispirare, proporre modelli* e promuovere il cambiamento.

Infatti, se inizialmente le tematiche affrontate si sono concentrate soprattutto sulle dimensioni della violenza di genere e del linguaggio, nel corso degli anni l'attenzione di Carta si è spostata verso tutti quegli ambiti in cui sono presenti stereotipi, disparità, discriminazioni e non equilibrate rappresentazioni del maschile e del femminile. Altresì, si è attivata una riflessione riguardante la complessità della società contemporanea e dunque sull'importanza di presentare e proporre una molteplicità di modelli maschili e femminili. Va in questo senso l'idea di istituire, con cadenza biennale, *l'Airone di Carta*, un riconoscimento per una personalità che si è distinta per il proprio impegno a favore della parità, delle pari opportunità tra uomini e donne.

Nel 2018 tale riconoscimento, elaborato dall'artista pordenonese Andrea Venerus, è stato assegnato alla scrittrice nicaraguense Gioconda Belli.

6.4. Conclusioni

Nata come un protocollo di intesa in risposta a un'istanza dal basso (*bottom up*) Carta di Pordenone si è da subito proposta come un progetto collettivo, condiviso e di partecipazione sulle pari opportunità. È cresciuta rapidamente in termini di adesioni e di iniziative realizzate superando i confini territoriali del contesto cittadino, coinvolgendo la regione Friuli Venezia Giulia, reti nazionali (gli Stati Generali delle Donne) e facendosi conoscere in Ue. Per la modalità operativa che si è data è riuscita ad essere agile e in grado di favorire la coprogettazione di iniziative e dunque favorendo la cooperazione e contaminazione culturale tra istituzioni, soggetti privati e del terzo settore.

Se fosse una *start up* si potrebbe dire che è riuscita a superare i suoi primi cinque anni di vita, che sono considerati la fase più critica e ad elevato rischio di mortalità per le imprese. Ora dunque è entrata nella fase di consolidamento, in cui dovrà definire non solo i propri obiettivi, ma anche la tipologia di governance, la struttura operativa e la modalità di coinvolgimento degli aderenti, oltre che individuare con maggiore precisione gli ambiti tematici su cui puntare maggiormente.

Un percorso in itinere, dunque, che dovrà essere costruito a partire dalla valutazione dei risultati ottenuti, dell'aderenza e coerenza ai propri obiettivi, oltre che ai propri punti di forza e di debolezza della *sperimentazione*.

Sicuramente in questi anni ha contribuito in modo concreto ad aggregare soggetti diversissimi tra loro e attivarli attorno ad un tema, quello delle differenze di genere, e ad una finalità, quella del conseguimento delle pari opportunità, che costituisce uno degli obiettivi chiave dello sviluppo sostenibile

indicato dall'Agenda 2030 dell'ONU per gli Stati, le imprese, la società e le singole persone.

Bibliografia

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2010), *Opinion on Breaking gender stereotypes in the media*, Ec Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Directorate, Brussels.
- Agostini T. (2010), "Il corpo femminile in scena" in: Brollo M., Serafin S., *Il corpo delle donne tra discriminazioni e opportunità*, Forum, Udine.
- Biemmi I., Leonelli S. (2016), *Gabbie di genere*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Capecchi S. (2006), *Identità di genere e media*, Carocci, Roma.
- Cavagnoli S. (2013), *Linguaggio giuridico e linguaggio di genere. Una simbiosi possibile*, Edizioni dell'Orso, Alessandria.
- CNEL (2006), *Donne, lavoro, TV. La rappresentazione femminile nei programmi televisivi*, CNEL, Roma.
- Collisani A. (2016), "La strage delle donne nell'opera. Complicità e denuncia della rappresentazione" in: Vaccaro S. (2016) *Violenza di genere. Saperi contro*, Mimesis, Udine-Milano.
- Consiglio nazionale dell'Ordine dei Giornalisti – Gruppo di lavoro Pari Opportunità (2015), *Tutt'altro genere di informazione*, CNOG, Roma.
- Connell (2002), *Questioni di genere*, il Mulino, Bologna.
- Corbisiero F., Maturi P., Ruspini E. (a cura di) (2016), *Genere e linguaggio. I segni dell'uguaglianza e della diversità*, FrancoAngeli, Milano.
- Fusco F. (2012), *La lingua e il femminile nella lessicografia italiana. Tra stereotipi e invisibilità*, Edizioni dell'Orso, Alessandria.
- Gi.U.Li.A. Giornaliste (2014), *Donne, Grammatica, Media*, in: www.giuliagiornaliste.it.
- Lopez A.G. (2016), *Decostruire l'immaginario femminile*, ETS, Milano.
- Priulla G. (2013), *C'è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi immagini e parole*, FrancoAngeli, Milano.
- Spallacci A. (2012), *Maschi*, il Mulino, Bologna.
- Zanardo L. (2010), *Il corpo delle donne*, Feltrinelli, Milano.

Appendice

Soggetti promotori e fondatori di Carta di Pordenone

- Comune di Pordenone
- Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Pordenone
- Commissione Pari Opportunità del Comune di Pordenone
- Consigliera di Parità Provincia di Pordenone
- Ordine dei Giornalisti del Friuli Venezia Giulia
- Assostampa del Friuli Venezia Giulia
- Circolo della Stampa di Pordenone
- Associazione Voce Donna Onlus – Centro Antiviolenza di Pordenone
- Teatro Comunale “G. Verdi” di Pordenone

Soggetti aderenti a Carta di Pordenone (elenco aggiornato al 31.07.2019)

- Adaspn e associati Pordenone
- ANCI Federsanità Friuli Venezia Giulia Udine
- ARSAP - Impresa sociale - Ente formazione Pordenone
- ASD Azzano Runners Azzano X Pordenone
- Associazione amici della cultura, dell’arte e del lavoro Pordenone
- Associazione culturale Il Capitello Pordenone
- Associazione In Prima Persona. Uomini contro la violenza sulle donne. Pordenone
- Associazione Italiana Mentoring Pordenone
- Associazione culturale Scuola sperimentale dell’attore – Arlecchino errante Pordenone
- Associazione L’altra metà Pordenone
- Associazione La Biblioteca di Sara onlus Pordenone
- Associazione Le Muse Orfane Aviano (PN)
- Associazione via Montereale Pordenone
- Associazione Zero su Tre – Udine
- Baobab Libreria per ragazzi – Porcia(PN)
- Best Western Park Hotel Pordenone
- Cramars Società Cooperativa Sociale – Tolmezzo (UD)
- Casa Internazionale delle Donne di Trieste
- Caffè Letterario Pordenone
- CCIAA Pordenone
- CGIL Pordenone
- Cinemazero Pordenone
- Circolo Arci Arcipelago Cordenons (PN)
- Circolo della Cultura e delle Arti di Pordenone
- Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna del Friuli Venezia Giulia, Trieste
- Compagnia di Arti e Mestieri di Pordenone
- Comune di Azzano Decimo (PN)
- Comune di Porcia (PN)
- Comune di Tramonti di Sotto (PN)
- Confartigianato Pordenone
- Consigliera regionale di Parità del Friuli Venezia Giulia
- Consiglio Regionale del Friuli Venezia Giulia

- Consulta degli Studenti della Provincia di Pordenone
- Cooperativa sociale FAI - Pordenone
- Cooperativa sociale ITACA - Pordenone
- CUG dell'Università di Udine
- Erremoda di Renzo Venier Pordenone
- Etre di Cristiana Santarossa Pordenone
- FIDAPA Pordenone
- Fondazione Pordenonelegge
- Gruppo Giovani Unindustria Pordenone
- Ilfriuliveneziagiulia on line
- Inner Wheel Club Pordenone
- IRES FVG - Istituto di ricerche economiche e sociali del Friuli Venezia Giulia – Udine e Trieste
- IRSE - Istituto Regionale di Studi Europei del Friuli Venezia Giulia - Pordenone
- Multiverso Consulting srl Pordenone
- Ordine degli Avvocati di Pordenone
- Panathlon Club Pordenone
- Polizzi Editore Udine
- Pordenone Fiere
- Provincia di Pordenone - Assessorato alla Cultura
- Rete al Femminile di Pordenone
- Scuola di scacchi “Vera Menchik” Pordenone
- Soroptimist Club Pordenone
- Stati Generali delle Donne Pavia
- Thesis Associazione Culturale Pordenone

Il testo del protocollo

CARTA DI PORDENONE

PROTOCOLLO D'INTESA “Media e Rappresentazione di Genere”
per promuovere una rappresentazione rispettosa della dignità della persona
nell’ambito dell’informazione e della comunicazione

TRA

Comune di Pordenone
Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Pordenone
Commissione Pari Opportunità del Comune di Pordenone
Consigliera di Parità Provincia di Pordenone
Ordine dei Giornalisti del Friuli Venezia Giulia
Assostampa del Friuli Venezia Giulia
Circolo della Stampa di Pordenone
Associazione Voce Donna Onlus – Centro Antiviolenza di Pordenone
Teatro Comunale “G. Verdi” di Pordenone

PREMESSO CHE

Il presente Protocollo intende promuovere un’immagine equilibrata e plurale di donne e uomini contrastando e superando gli stereotipi di genere nei media, e

favorire la conoscenza e la diffusione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di riconoscimento e valorizzazione delle differenze.

Gli stereotipi di genere infatti tendono a condizionare le scelte individuali di uomini e donne e la dimensione etica dell'agire sociale, creando aspettative differenti rispetto ai comportamenti femminili e maschili nella divisione dei ruoli in famiglia, nei percorsi formativi ed educativi, nelle scelte occupazionali, nelle carriere professionali, con ripercussioni anche segreganti nel mondo del lavoro.

Le parti contraenti ritengono di poter svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di quei cambiamenti culturali necessari a prevenire e contrastare discriminazioni e pregiudizi legati agli stereotipi di genere, favorendo in tal modo anche il contrasto alla violenza sulle donne che da essi trae alimento.

Pertanto le parti contraenti convengono nell'individuare nella comunicazione responsabile e nella sensibilizzazione degli operatori e delle operatrici i principali strumenti che possano contribuire all'abbattimento degli stereotipi di genere e a sviluppare il rispetto delle identità di donne e uomini in modo coerente con l'evoluzione dei loro ruoli nella società.

TUTTO CIÒ PREMESSO

Gli operatori e le operatrici della comunicazione, al fine di migliorare la qualità dell'informazione e della comunicazione, intendono sottoscrivere un Protocollo d'intesa per impegnare le parti a collaborare al superamento degli stereotipi ed alla valorizzazione delle differenze di genere, così come alla salvaguardia della dignità dei soggetti rappresentati;

le parti contraenti convengono quanto segue:

ARTICOLO 1

– Obiettivi –

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Protocollo.
2. I soggetti firmatari del presente Protocollo convengono sull'importanza del contributo di una comunicazione consapevole alla creazione di una società libera da stereotipi legati al genere e per tale fine intendono promuovere modelli di comunicazione che:
 - a) siano rispettosi della dignità della persona e dell'identità di genere;
 - b) valorizzino la rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità di ruoli assunti dalle donne nella società, anche nelle fasce di maggior ascolto, offrendo un ritratto delle donne coerente con la complessità e la ricchezza della loro identità, trasmettendo messaggi coinvolgenti, intelligibili e rappresentativi sia delle donne, sia degli uomini;
 - c) promuovano il principio di uguale rappresentanza di genere garantendo le pari opportunità di accesso negli spazi informativi;
 - d) utilizzino, nell'elaborazione dei testi, un linguaggio inclusivo e rispettoso dei generi, non sessista e il più possibile sessuato – ossia – che non occulti il genere femminile attraverso l'uso di termini maschili ritenuti generalmente "neutri".

ARTICOLO 2

– Compiti –

Con il presente Protocollo le parti si impegnano, per le rispettive competenze, attraverso gli strumenti già attivi, a:

- a) promuovere una comunicazione istituzionale sempre più attenta alla valorizzazione dell'identità di genere in piena coerenza con gli obiettivi di cui all'articolo 1) del presente Protocollo;
- b) sensibilizzare il territorio provinciale sul tema degli stereotipi di genere anche presso le diverse Amministrazioni e gli Enti Locali;
- c) valorizzare le buone pratiche indicate dal comitato tecnico di cui all'art. 3;
- d) promuovere le finalità del presente Protocollo.

Il Circolo della Stampa di Pordenone, in accordo e con il sostegno dell'Ordine dei Giornalisti del Friuli Venezia Giulia e di Assostampa Friuli Venezia Giulia, si impegna a promuovere iniziative informative e formative per giornalisti e per il pubblico, soprattutto quello dei giovani, dedicate al tema del rispetto della differenza di genere come forma imprescindibile di cultura e civiltà.

Gli operatori e le operatrici della comunicazione sottoscrittori del presente Protocollo si impegnano a promuovere modelli di informazione e comunicazione che:

- a) siano attenti alle modalità di rappresentazione dei generi, rispettosi delle identità, e coerenti con l'evoluzione dei ruoli di genere nella società sia nell'uso delle immagini che del linguaggio;
- b) prestino attenzione a non trasmettere:
 - 1) messaggi discriminatori e/o degradanti basati sugli stereotipi di genere e/o che contengano immagini o rappresentazioni o che incitino ad atti di abuso e/o violenza, in particolare sulle donne;
 - 2) immagini che utilizzino il corpo di donne e uomini in modo offensivo per la dignità della persona e che possano degradarne l'immagine a oggetto sessuale, anche attraverso immagini che richiamino o evocino atti o attributi sessuali.

Gli operatori e le operatrici della comunicazione, per le rispettive competenze e nell'ambito delle proprie attività si impegnano a:

- a) promuovere azioni di sensibilizzazione e informazione per gli operatori e le operatrici del settore in funzione di una comunicazione rispettosa dei principi di parità di genere e di non discriminazione, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze;
- b) promuovere un'attenzione particolare alla valorizzazione del genere femminile laddove risulti penalizzato.

Tutti i soggetti firmatari si impegnano a valorizzare e a condividere con gli altri sottoscrittori le buone pratiche e le esperienze maturate e sviluppate nel proprio ambito professionale.

ARTICOLO 3

– Comitato Tecnico –

1. Per l'attuazione del presente Protocollo, nonché per il monitoraggio e la promozione delle attività in esso previste, le parti concordano sulla costituzione di un

comitato tecnico composto da un/a rappresentante per ciascuno dei soggetti sottoscrittori del Protocollo.

2. Il Comitato è presieduto dalla Consigliera Provinciale di Parità, che lo convoca con cadenza almeno semestrale e/o su richiesta delle parti.
3. Il comitato tecnico, mediante gli incontri periodici, verifica il buon andamento degli impegni assunti presentando anche proposte finalizzate alla realizzazione degli obiettivi del Protocollo.
4. Il comitato tecnico, al termine di attuazione del presente Protocollo, predisponde una relazione annuale sulle attività svolte.
5. Per il funzionamento del comitato tecnico non è previsto l'impegno di risorse finanziarie e per i componenti dello stesso non è previsto alcun emolumento né rimborso spese.
6. Il comitato è composto da donne e uomini nel rispetto della parità di genere.

ARTICOLO 4

– Durata –

1. Il presente Protocollo ha la durata sperimentale di tre anni a partire dalla data della sua sottoscrizione e potrà essere, su comune volontà delle parti, modificato in ogni momento. Alla conclusione dei tre anni, considerate le esperienze realizzate dai soggetti sottoscrittori, si valuteranno le modalità di prosecuzione.

ARTICOLO 5

– Clausola di adesione –

Altri operatori e operatrici della comunicazione che condividono obiettivi, principi e contenuti del presente Protocollo possono fare domanda di adesione al comitato tecnico di cui all'art. 3 che valuterà le richieste.

Pordenone, 8 luglio 2015



ISPELTOIATO INTERREGIONALE
DEL LAVORO DEL NORD EST
Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Veneto
Sede di Venezia

**Relazione illustrativa dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro
di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto,
in merito alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni
consensuali presentate nella regione Friuli Venezia Giulia
nell'anno 2018**

a cura di *Stefano Marconi** e *Lara Rampin***

Il presente rapporto ha l'intento di illustrare le informazioni relative alle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per gli effetti di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001.

A tal proposito si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza acquistano efficacia soltanto successivamente al rilascio del succitato provvedimento da parte dell'INL. Ciò ha la finalità di accertare l'autenticità della volontà dimissionaria onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

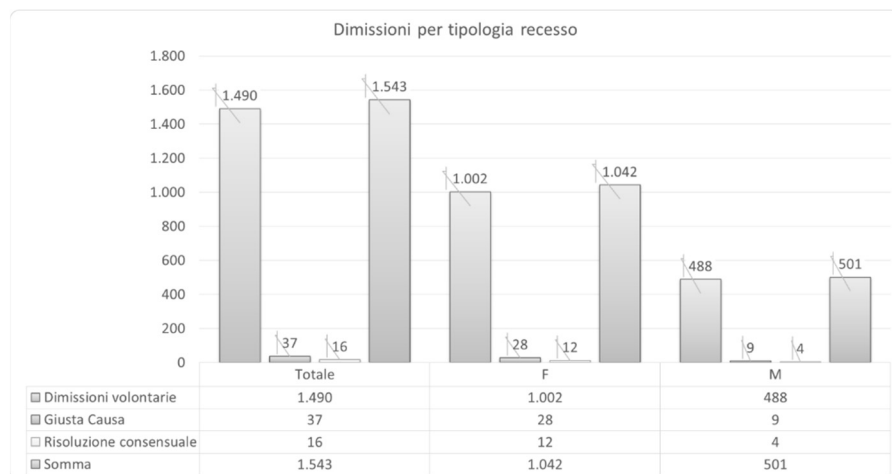
* Direttore dell'Ispettorato Interregionale del lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto.

** Responsabile Area Coordinamento della Vigilanza dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro.

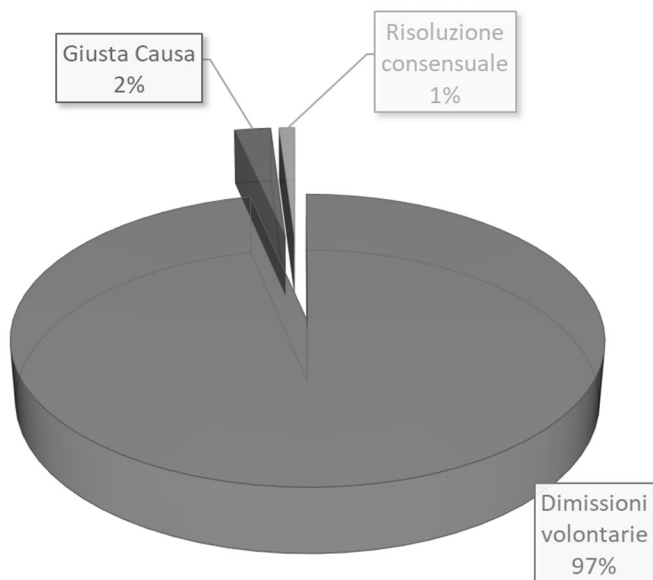
Grazie alla collaborazione tra l'Ispettorato Nazionale del lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, annualmente viene scattata la fotografia dell'andamento di tali istituti.

I dati di seguito analizzati sono stati estratti da un nuovo applicativo informatico utilizzato a livello nazionale per la rilevazione automatizzata degli elementi statistici relativi ai citati provvedimenti. Nel corso dell'anno 2018 il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a n. 1.543 (su un totale nazionale pari a n. 49.451). Il dato regionale del 2018 risulta in crescita del 30% rispetto a quello rilevato nel 2017, pari a n. 1.183.

Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni pari a n. 1.527, (corrispondenti al 99% del totale) di cui n. 1.490 per dimissioni volontarie e n. 37 per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a n. 16, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1%). Le proiezioni regionali sono in linea con quelle nazionali ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa (pari a n. 47.410).

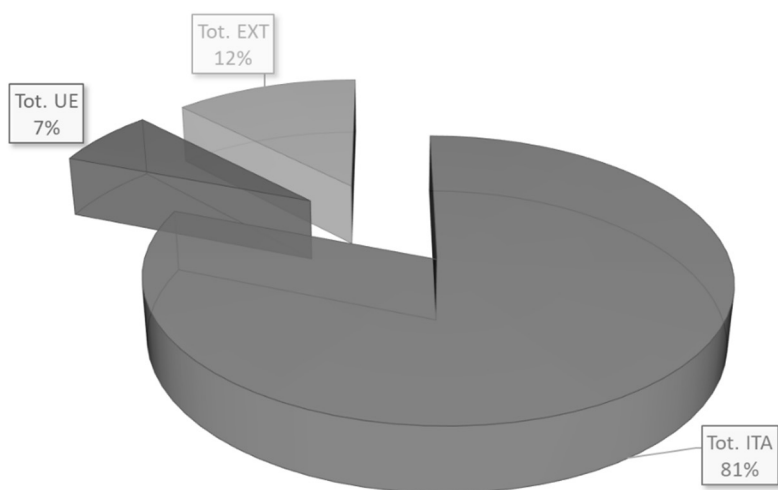


DIMISSIONI TOTALI PER TIPOLOGIA RECESSO IN %



La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di nazionalità italiana, pari a n. 1.247, che costituiscono l'81% del totale, che se confrontato con l'anno precedente, fa emergere un aumento di tali lavoratori pari al 29% (nell'anno 2017 erano n. 967). Le lavoratrici/lavoratori extracomunitari che hanno richiesto ed ottenuto la convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali sono stati n. 190, pari al 12% del totale (a livello nazionale n. 5.309, cioè l'11% del totale). Più contenuto risulta il numero dei cittadini comunitari pari a n. 106 e corrispondente al 7% del totale. Le percentuali, confrontate con quelle dell'anno precedente, risultano leggermente variate: aumentate del 2% quelle riferibili ai dipendenti extra-UE, mentre diminuiscono di un punto le altre.

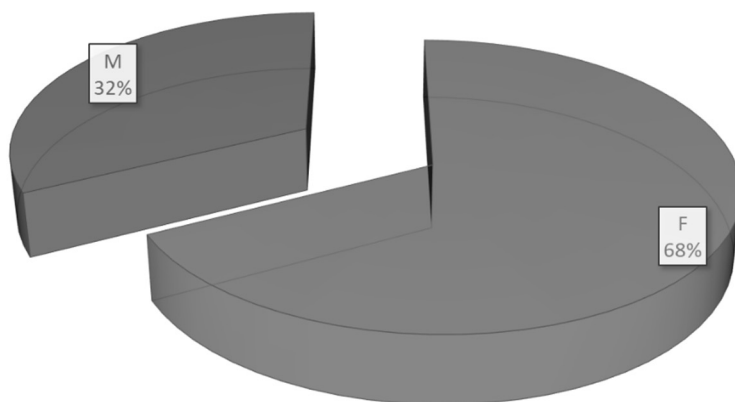
DIMISSIONI PER CITTADINANZA IN %



Nel 2018 le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le lavoratrici madri, a cui sono riferiti n. 1.042 provvedimenti, pari al 68% dei casi, dato in aumento rispetto all'anno precedente del 24% (nell' anno 2017 n. 837).

Le convalide relative ai lavoratori padri sono pari a n. 501 e cioè meno della metà di quelle riguardanti le lavoratrici madri; si tratta di un numero che tuttavia registra un continuo aumento anche in termini assoluti nell'anno 2018 rispetto a quello precedente (pari a 346). Da un anno all'altro il rapporto tra i due generi è passato da 71% Donne – 29% Uomini a 68% Donne – 32% Uomini.

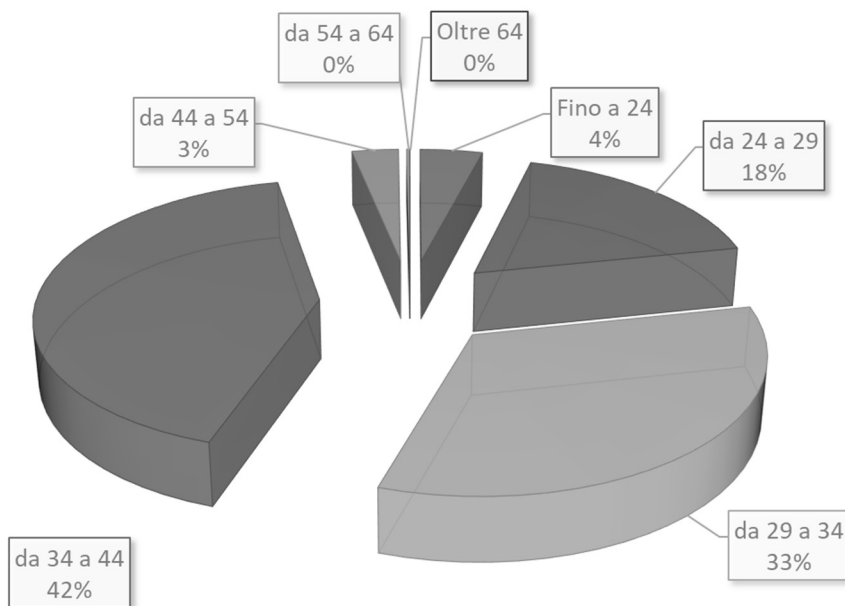
DIMISSIONI PER GENERE IN %



In occasione del primo anno di utilizzo della nuova procedura informatizzata, sono state diversamente dettagliate le fasce di età dei lavoratori/delle lavoratrici. Al riguardo, è stato possibile osservare, nella regione Friuli Venezia Giulia, una particolare concentrazione dei provvedimenti con riferimento alla fascia di età da “maggiore di 34 fino a 44 anni”, pari a n. 644, con un apprezzabile incremento (del 65%) nella fascia di età più giovane rispetto all’anno 2017.

Fasce età	Totale	F	M	Tot. ITA	ITA-F	ITA-M	Tot. UE	UE-F	UE-M	Tot. EXT	EXT-F	EXT-M
Fino a 24	63	40	23	46	30	16	2	2	0	15	8	7
Da 24 a 29	273	202	71	195	153	42	27	23	4	51	26	25
Da 29 a 34	513	387	126	415	331	84	38	20	18	60	36	24
Da 34 a 44	644	398	246	550	347	203	37	19	18	57	32	25
Da 44 a 54	47	15	32	39	10	29	1	0	1	7	5	2
Da 54 a 64	3	0	3	2	0	2	1	0	1	0	0	0
Oltre 64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Somma	1.543	1.042	501	1.247	871	376	106	64	42	190	107	83

DIMISSIONI PER FASCE DI ETÀ IN %

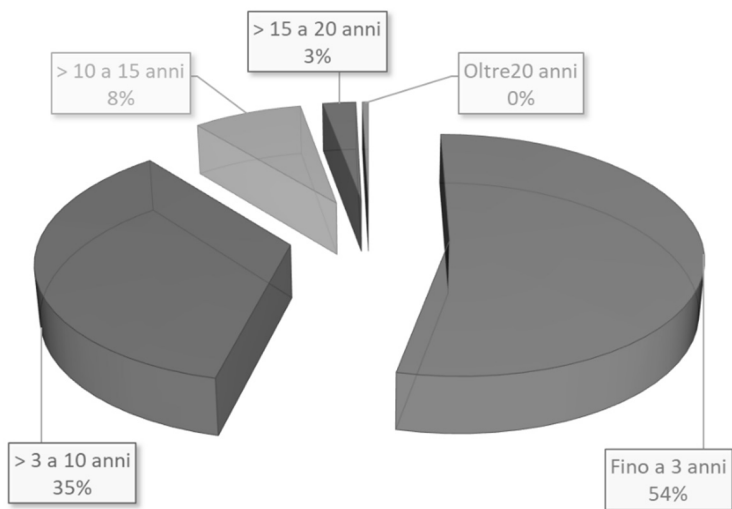


Inoltre, anche nel 2018, è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati.

A livello regionale:

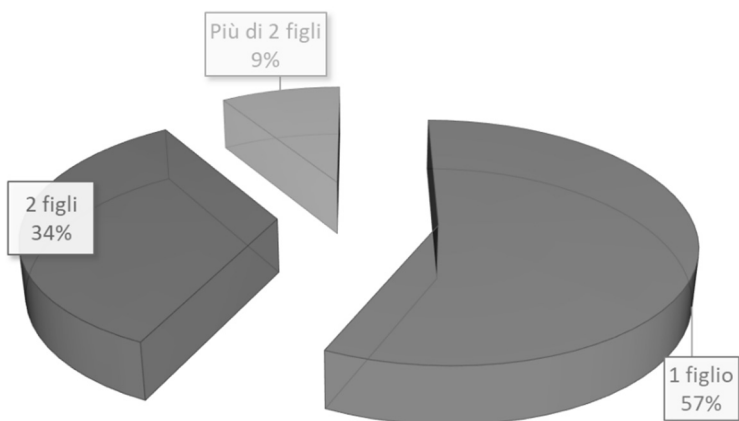
- n. 827 si riferiscono a soggetti con anzianità di servizio “fino a 3 anni”;
- n. 546 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “da oltre 3 a 10 anni”;
- n. 125 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “da oltre 10 a 15 anni”;
- n. 38 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “da oltre 15 a 20 anni”;
- n. 7 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “oltre 20 anni”.

DIMISSIONI PER ANZIANITÀ DI SERV. IN %



In questa regione, i soggetti interessati hanno prevalentemente un solo figlio o sono in attesa del primo (pari a n. 880) e rappresentano oltre la metà del totale (pari al 57%).

DIMISSIONI PER NUM. FIGLI IN %



Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano si segnalano il passaggio ad altra azienda, specificando che tale motivazione non è strettamente connessa a difficoltà di conciliazione della vita lavorativa e familiare, l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole (n. 468 in totale per madri e padri lavoratori), pari a circa il 27% delle motivazioni. Nel precisare che ogni genitore può individuare più motivazioni, si declinano di seguito le varie tipologie riferite alla citata macro-causale:

- per l'assenza di parenti di supporto (n. 342);
- per l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter n. 107);
- per il mancato accoglimento al nido (n. 19).

Relativamente alle motivazioni connesse alla situazione dell'azienda di appartenenza (n. 323), le cause di recesso appaiono principalmente legate all'organizzazione ed alle condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole (n. 174), a ragioni concernenti l'orario di lavoro (n. 75, di cui n. 46 per mancata modifica degli orari lavorativi e n. 29 per mancata concessione del part time), alla distanza dal luogo di lavoro (n. 66), al cambiamento della sede (n. 7) o, infine, al mutamento delle mansioni (n. 1).

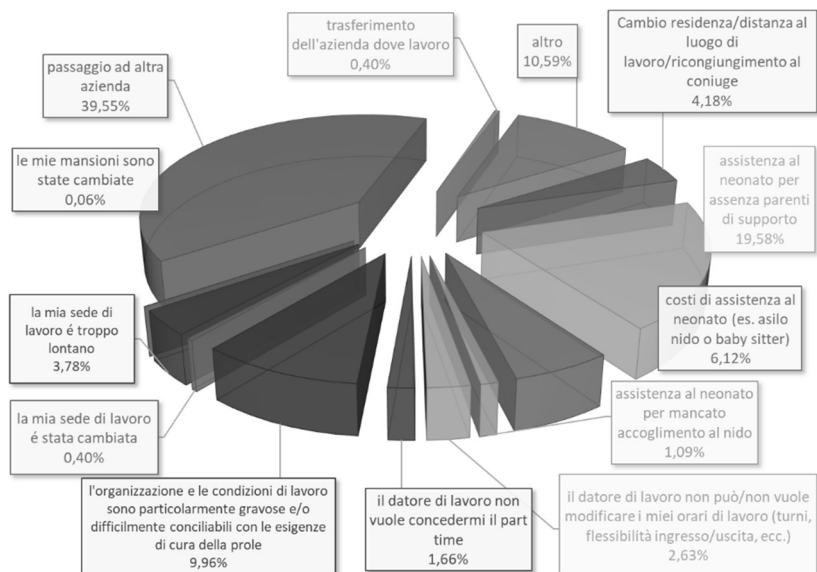
Inoltre, sempre riconducibili alle motivazioni del recesso, si riportano di seguito le altre voci:

- Cambio di residenza/modifica distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge (n. 73);
- "Trasferimento dell'azienda" (n. 7);
- "Altro", (voce generica nella quale confluiscono n. 185 fattispecie di convalida).

In merito alle motivazioni di cui sopra, si sottolinea che mentre le lavoratrici madri individuano come principali cause della cessazione "la mancanza di parenti di supporto" (n. 336), i lavoratori padri primariamente lasciano il lavoro per "passaggio ad altra azienda" (n. 414), presumibilmente per migliorare le condizioni di lavoro e non per cause strettamente connesse all'accudimento della prole.

Motivazione recesso	Totale	F	M
ALTRO	185	123	62
CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA AL LUOGO DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE	73	58	15
ASSIST. NEONATO ASSENZA PARENTI DI SUPPORTO	342	336	6
COSTI DI ASSISTENZA AL NEONATO (ASILO NIDO/BABY SITTER)	107	106	1
ASSIST. NEONATO MANCATO ACCOGLIMENTO AL NIDO	19	19	0
IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ/NON VUOLE MODIFICARE I MIEI ORARI DI LAVORO (TURNI, FLESSIBILITÀ INGRESSO/USCITA, ECC.)	46	45	1
IL DATORE DI LAVORO NON VUOLE CONCEDERMI IL PART TIME	29	29	0
L'ORGANIZZAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO PARTICOLARMENTE GRAVOSE E/O DIFFICILMENTE CONCILIABILI CON LE ESIGENZE DI CURA DELLA PROLE	174	163	11
LA MIA SEDE DI LAVORO È STATA CAMBIATA	7	7	0
LA MIA SEDE DI LAVORO È TROPPO LONTANO	66	64	2
LE MIE MANSIONI SONO STATE CAMBIATE	1	1	0
PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA	691	277	414
TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO	7	5	2
	1.747	1.233	514

DIMISSIONI PER MOTIVAZIONE IN %



A decorrere dall'anno 2017 è stato valorizzato il dato concernente l'eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte dei lavoratori interessati alle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nella regione Friuli Venezia Giulia emerge che, a fronte di n. 99 richieste, la flessibilità è stata concessa soltanto in n. 11 casi (circa 1/9 del totale).

Questa rappresentazione potrebbe suggerire una reale difficoltà di conciliare la vita familiare con il lavoro a tempo pieno.

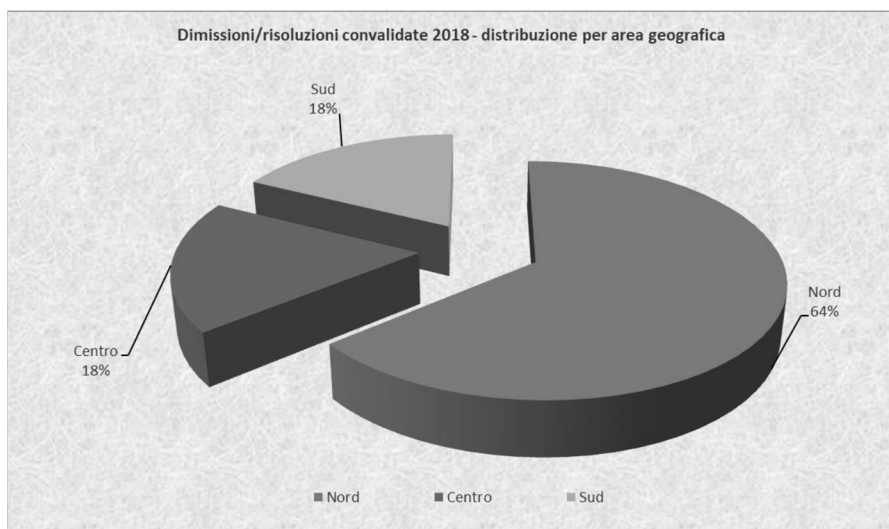
In merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori interessati, si evidenzia che, nella maggior parte dei casi, si tratta di operai (n. 811) e impiegati (n. 656); nell'ambito del genere maschile prevale il profilo professionale di operaio, al contrario di quanto si registra per le donne. A seguire troviamo apprendisti (n. 50), quadri (n. 21) e dirigenti (n. 5).

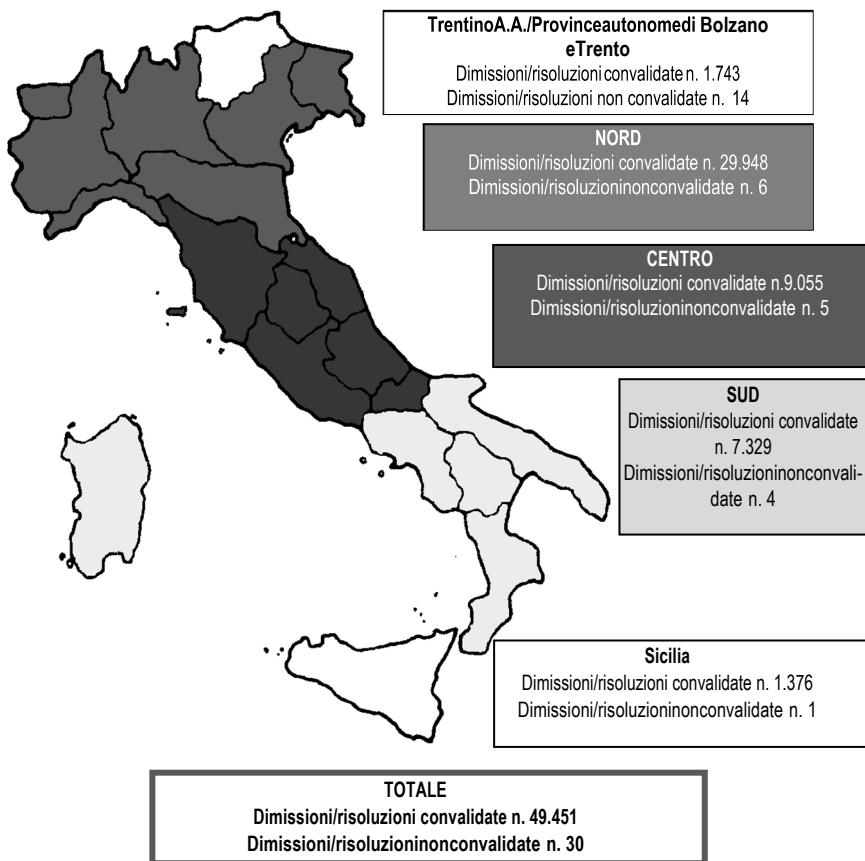
Il settore produttivo maggiormente interessato dalle convalide è il terziario (n. 1.157, pari al 75% del totale), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all'industria (n. 308 corrispondenti al 20% del totale) e all'edilizia (n. 68, pari a poco più del 4%, riferibile in misura prevalente agli uomini). Il settore dell'agricoltura è quello meno investito dal fenomeno (n. 10 casi, inferiore all'1%).

Settore	Settore Dettaglio	Totale	F	M
AGRICOLTURA	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	10	3	7
INDUSTRIA	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	306	129	177
	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	2	1	1
EDILIZIA	COSTRUZIONI	68	15	53
TERZIARIO	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	79	74	5
	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	8	5	3
	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	198	162	36
	ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE	28	27	1
	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	19	16	3
	ATTIVITÀ IMMOBILIARI	5	5	0
	ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	78	66	12
	COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	272	219	53
	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	4	1	3
	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	2	0	2
	ISTRUZIONE	29	26	3
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	177	103	74
	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	1	1	0
	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	145	135	10
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	45	30	15
	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	67	24	43
Totale complessivo		1.543	1.042	501

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale Vigilanza, è possibile affermare che, pure per il 2018, vi sia uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le differenti aree del Paese:

- nel Nord Italia sono state rilevate n. 31.691 convalide, pari a circa il 64% del totale (a fronte di n. 26.607 nel 2017, quando erano circa il 67%);
- nel Centro le convalide sono state pari a n. 9.055, rappresentando oltre il 18% del totale (a fronte di n. 7.166 nel 2017, pari sempre ad oltre il 18%);
- nel Sud si sono registrate solo n. 8.705 convalide, che costituiscono quasi il 18% del totale (a fronte di n. 5.963 nel 2017, pari a circa il 15%).





Conclusioni

A fronte di n. 30 mancate convalide su tutto il territorio nazionale, in Friuli Venezia Giulia non ne sono state registrate per il 2018. Pare presumibile ritenere una buona conoscenza dei diritti e degli istituti legati alla condizione di genitore lavoratore. Tale diffusione di consapevolezza deve però essere mantenuta alta attraverso iniziative di prevenzione e azioni di controllo, per queste ragioni lo scorso 18 gennaio 2019 è stato sottoscritto tra l'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia e la Consigliera regionale di parità un Protocollo d'intesa volto ad intensificare la presenza della Consigliera negli ispettorati per favorire l'integrazione delle esperienze e delle buone prassi e la costruzione di una fattiva rete di "intelligence".

In questo modo i lavoratori e le aziende potranno rivolgersi agli sportelli presenti in ogni ex capoluogo di provincia ed essere messi in contatto con i soggetti istituzionali più appropriati al caso che li vede coinvolti.

Deve inoltre aggiungersi che gli Ispettorati sono impegnati a comunicare tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. Gli stessi provvedono ad informare gli interessati, in caso di convalida di dimissioni di lavoratrici e lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni di vita, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare situazioni specifiche meritevoli di approfondimento.

Infine si fa presente che gli ITL trasmettono le informazioni alle Consigliere provinciali di parità in merito agli squilibri tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso dei controlli

Il volume, muovendo dall'analisi dei dati emergenti dai rapporti biennali sull'occupazione femminile presentati nel 2018 dalle imprese con più di cento dipendenti alla Consigliera di Parità regionale, intende proporre, con riguardo al contesto della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, uno studio organico ed approfondito sul tema, evidenziando una serie di questioni di particolare attualità che consentono di allargare la prospettiva anche al quadro nazionale ed europeo.

I diversi saggi valorizzano infatti una lettura delle dinamiche del mercato del lavoro regionale orientata secondo la prospettiva del *gender mainstreaming*, che richiede un'integrazione sistematica dei bisogni rispettivi di donne e uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere una parità effettiva considerando i possibili impatti differenziati sulle une e sugli altri delle concrete scelte regolative e delle specifiche misure adottate.

In vista degli anni Venti del secolo, la persistenza di significativi differenziali occupazionali, unitamente alla vischiosa permanenza di tutta una serie di inaccettabili stereotipi di genere, costituisce un importante indicatore della circostanza che molto resta ancora da fare per contrastare le discriminazioni nei confronti delle lavoratrici e realizzare un'effettiva parità, anche in una Regione che - nel contesto italiano - presenta comunque dei dati sicuramente migliori rispetto ad altre.

In quest'ottica, obiettivo della curatrice e delle autrici di questo volume è fornire ai lettori degli utili spunti di riflessione, che possano sostenere il cambiamento evidenziando criticità e suggerendo soluzioni non solo ai decisori politici ed al legislatore ma anche a tutti i soggetti operanti nel mondo del lavoro, con una specifica attenzione per le parti sociali, atteso il ruolo importante che le stesse potrebbero giocare, attraverso lo sviluppo e la valorizzazione di una contrattazione collettiva attenta alle tematiche ed alle dinamiche di genere, per contrastare stereotipi e prassi discriminatorie.