

La professionalità per l'occupabilità in una lettura di genere¹

Valeria Fili

1. «*Mind the gap!*»: le leggi non bastano

Nonostante siano numerosissime in Italia le leggi che sanciscono la parità di genere e il divieto di discriminazioni per sesso, la lettura dei dati del mercato del lavoro e, più in generale, di quelli socioeconomici ci restituisce un quadro tutt'altro che conforme ai principi costituzionali e dell'Unione europea.

Il tema di fondo è sempre lo stesso: se la società è caratterizzata da un forte squilibrio, lo è anche il mondo del lavoro.

Volendo approcciarsi al fenomeno, innanzi tutto, in una prospettiva eurounitaria e comparata, basta consultare il «*gender equality index*», cioè l'indicatore elaborato dall'«European Institute for Gender Equality-EIGE»² in cui accanto al dato medio dell'UE si trova quello di ciascun Paese membro.

Nell'indice del 2023 l'Italia è tredicesima su ventisette con un punteggio di 68,2/100, rispetto alla media UE di 70,2/100. Sopra la media UE si collocano tutti i Paesi del Nord Europa e la Spagna ma, a partire dal 2010, l'Italia ha recuperato posizioni più di tutti gli altri, incrementando di 14,9 punti.

¹ Questo contributo, dedicato alla memoria del compianto Prof. Riccardo Del Punta, è frutto di una ricerca riconducibile al PRIN- Bando 2017 Prot. 2017RTYN2N – n. CUP G24I19002630001- WORKING POOR N.E.E.D.S.: NEw Equity, Decent work and Skills (P.I. Marina Brolo).

² *Gender Equality Index*, cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>.

Valeria Fili, University of Udine, Italy, valeria.fili@uniud.it, 0000-0002-0755-0713

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Valeria Fili, *La professionalità per l'occupabilità in una lettura di genere*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.28, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 493-502, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

Il nostro punto di forza riguarda la tutela della salute in cui la parità di genere ha raggiunto risultati superiori alla media UE, mentre quello di debolezza resta la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro (di quasi 9 punti inferiore alla media UE)³.

Secondo i dati dell'EIGE, infatti, il lavoro femminile in Italia è ancora fortemente caratterizzato dal tempo parziale, la vita lavorativa delle donne è più breve rispetto a quella degli uomini e la segregazione occupazionale è ancora molto accentuata⁴.

Un altro indicatore importante è quello che monitora la distribuzione del «potere» tra i generi⁵. Guardando alle donne titolari di Ministeri o altri incarichi di elevato rilievo istituzionale, elette in Parlamento o in assemblee regionali o consigli comunali, lo squilibrio di genere è ancora molto marcato con le donne che si assestano in percentuali dal 24 al 33. Negli organi di governo delle società quotate in borsa si nota un maggior bilanciamento, verosimilmente dovuto alle ricadute della legge 12 luglio 2011, n. 120, c.d. Golfo-Mosca, che ha imposto la presenza femminile con lo strumento delle quote, viceversa in altre società o organizzazioni private la percentuale di donne è sempre di molto inferiore a quella degli uomini.

Dulcis in fundo, il «gender equality index» certifica un differenziale retributivo a svantaggio delle donne in tutta l'UE con l'Italia che registra un *gap* un po' più accentuato rispetto alla media dei Paesi membri⁶.

A questo quadro generale si aggiungono anche ulteriori elementi che possono far comprendere *ictu oculi* come l'Italia sia molto lontana dal raggiungere, nel breve termine, gli obiettivi sanciti dalla Commissione UE nella Strategia della Parità di Genere 2020-2025.

I dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle dimissioni rassegnate nel 2022⁷ da parte di genitori di bambini fino ai tre anni rappresentano l'ulteriore conferma non solo del *gender gap*, ma del fatto che l'Italia continua a *non* essere un Paese per donne e specialmente per madri, situazione che ci ha condotto all'inverno demografico che stiamo vivendo⁸.

³ *GEI and Italy*, cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/IT>.

⁴ *Work indicators in Italy*, cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/work/IT>.

⁵ *Power indicators in Italy*, cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/IT>.

⁶ *Comparing Money*, cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/money/1/bar>.

⁷ INL, *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri per l'anno 2022*, pubblicazione del 5 dicembre 2023, cfr. <https://www.ispettorato.gov.it/2023/12/05/convalide-dimissioni-lavoratrici-madri-e-lavoratori-padri-anno-2022-presentata-la-relazione-annuale/>

⁸ ISTAT, *La dinamica demografica. Anno 2022*, 20 marzo 2023, cfr. <https://www.istat.it/it/archivio/282316> e *Report. Natalità e fecondità della popolazione residente. Anno 2022*, 26 ottobre 2023, cfr. <https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-natalita-26-ottobre-2023.pdf>.

Delle dimissioni convalidate il 72,8% riguardano madri di bambini da zero a tre anni e le motivazioni sono sempre le stesse: difficoltà – *rectius* impossibilità visto l'epilogo – di conciliare lavoro e famiglia.

I dati sono sconcertanti ma non sconvolgenti, visto che confermano una tendenza consolidata da anni, che solo gli attori politici si ostinano ad ignorare.

L'unico indicatore che davvero mi pare estremamente significativo e spunto di ulteriori riflessioni in quanto indice di un baratro da cui sarà difficile uscire, è che le dimissioni delle donne dirigenti sono superiori a quelle degli uomini dirigenti (in numeri assoluti) pure essendo le donne sottorappresentate rispetto agli uomini nella categoria dirigenziale. Detto diversamente, la nascita di un figlio rappresenta un ostacolo non solo alla carriera ma allo stesso lavoro delle donne a qualunque livello della «scala gerarchica»⁹.

Le leggi che sanciscono la parità sono dunque necessarie ma non sufficienti per cambiare le dinamiche socioeconomiche.

2. Sempre difficile sfondare il tetto di cristallo: la segregazione verticale

Per segregazione verticale si intende la diversa concentrazione di donne e uomini nei diversi livelli di responsabilità e di comando all'interno delle organizzazioni o di gruppi sociali e gli indicatori via via creati servono per verificare e monitorare la permanenza e persistenza del così detto «tetto di cristallo», cioè di quel confine invisibile (spesso difficilmente valicabile per le donne) che separa i generi nell'ascesa verso il vertice della struttura organizzativa.

L'elaborazione periodica in molte organizzazioni complesse, pubbliche e private, di un bilancio di genere, oltre che la rilevazione biennale per le aziende pubbliche e private che occupano più di cinquanta dipendenti ai sensi dell'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e quella annuale effettuata dai Comitati Unici di Garanzia delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2/2019, consentono, tramite appositi indicatori, di monitorare lo squilibrio di genere, anche in termini di potere, sui luoghi di lavoro.

Stesso discorso vale per il bilancio di genere redatto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato dello Stato. Tale adempimento – non si capisce perché ancora sperimentale – è previsto dall'art. 38-*septies* della legge 31 dicembre 2009, n. 196, allo scopo di valutare il diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile.

⁹ INL, *Relazione annuale*, cit., 8.

Se si esamina proprio il bilancio di genere redatto dal MEF per l'esercizio finanziario 2021¹⁰ si legge che la presenza delle donne nelle amministrazioni centrali dello Stato è aumentata di circa 4 punti percentuali dal 2008 al 2020 (passandosi dal 53,5 al 57,2) ma questa diminuisce man mano che si sale nella scala gerarchica, essendo più numerosa la componente maschile nelle posizioni apicali. Emerge, inoltre, che gli uomini riescono a garantire una presenza più assidua sul luogo di lavoro se paragonati alle donne che spesso optano per il *part-time* oppure utilizzano congedi per soddisfare esigenze familiari e di cura.

Tornano quindi sempre i soliti problemi di cui si parla da anni e che non vengono comunque mai efficacemente affrontati: da un lato, l'iniqua distribuzione dei ruoli nella gestione dei carichi familiari che penalizza le donne, dall'altro, la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare da parte dei genitori che lavorano e *in primis* delle madri, che spingono queste ultime ai margini o fuori dal mercato del lavoro (come dimostrano le dimissioni di cui abbiamo già detto).

Per quanto riguarda la presenza delle donne negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e di quelle a controllo pubblico non quotate, la citata legge 12 luglio 2011, n. 120, c.d. Golfo-Mosca (Brollo, 2016, 349), nel prevedere le quote di genere ha certamente dato i suoi frutti facendo aumentare in modo robusto la percentuale di presenza femminile sebbene queste tendenzialmente non ricoprono la carica di presidente né l'incarico di amministratore unico e nemmeno risultano affidatarie di deleghe di rilievo¹¹.

L'analisi dei bilanci di genere delle Università italiane che si sono impegnate nella redazione di questo documento – accogliendo l'invito formulato dalla Conferenza dei Rettori nel 2019¹² – confermano la tendenza per cui prevalgono gli uomini sia nei ruoli dirigenziali, con riguardo al personale tecnico amministrativo, sia tra i professori ordinari e associati¹³, nonché negli organi di vertice degli Atenei¹⁴.

L'analisi del *gender gap* nelle Università italiane diventa ancora più interessante se la consideriamo dall'angolo prospettico della professionalità.

¹⁰ MEF, *Bilancio di genere 2021, Sintesi e principali risultati*, cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html.

¹¹ Camera dei deputati – Servizio per il controllo parlamentare, *Relazione di monitoraggio e controllo sulle società a partecipazione pubblica e ricognizione degli assetti organizzativi*, n. 49, luglio 2023, spec.18-20, cfr. <http://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/CP0723S.pdf>.

¹² CRUI, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, cfr. <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>.

¹³ Si legga la tabella del Bilancio di Genere per l'anno 2021 dell'Università degli Studi di Udine che paragona il dato della citata Università con quello della media delle Università italiane (pp. 38-41), cfr. <https://www.uniud.it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/bilancio-2021.pdf>. Si legga anche la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026,8, cfr. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/promozione-delle-discipline-stem/>

¹⁴ CRUI, cfr. <https://www.cruai.it/atenei-e-rettori-cruai.html>.

Evidentemente, nemmeno nei luoghi di produzione di scienza e cultura, le competenze da sole bastano, intrecciandosi ad altri fattori che determinano quella che viene chiamata «la forbice delle carriere», per cui, la percentuale della presenza femminile diminuisce e quella degli uomini aumenta con l'ascesa verso ruoli accademici di maggior rilevanza.

Dall'altro lato, secondo l'ISTAT nonostante le donne abbiano un tasso di istruzione superiore agli uomini e pur essendoci una proporzionalità diretta tra tasso di occupazione e titolo di studio, «il vantaggio femminile nell'istruzione non si traduce in un vantaggio lavorativo: il tasso di occupazione femminile è molto più basso di quello maschile (57,3% contro 78,0%) e il divario di genere è in aumento nel 2022»¹⁵.

Dal quadro sopra tratteggiato possiamo quindi trarre una lezione: se è vero che l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro, in generale e delle donne in particolare, è strettamente condizionata dalle competenze acquisite, e quindi dai livelli di istruzione e formazione, dall'altro lato la carriera e il livello di reddito sono condizionati anche da molti altri fattori.

La segregazione occupazionale verticale è un fenomeno pernicioso, radicato ed esteso, che, però, con le norme antidiscriminatorie e specifiche azioni positive, ad esempio le quote di genere o meccanismi di certificazione della parità adeguatamente incentivati, può essere fronteggiato e parzialmente arginato, sebbene i progressi si vedano negli anni e non nei mesi, dovendo essere sorretti da un cambio culturale e dall'accesso in modo massiccio di donne a tutti i livelli e in tutti gli ambiti.

La sfida è però ancora più complessa laddove la segregazione verticale sia anche connessa a quella c.d. orizzontale.

3. Gli stereotipi di genere nelle professionalità: la segregazione orizzontale

Per segregazione orizzontale si intende la diversa concentrazione di donne e di uomini in settori del mercato del lavoro o aree professionali.

Questo fenomeno è ampiamente conosciuto e studiato, anche a livello internazionale, in quanto è pacificamente considerato frutto di tradizioni culturali che affondano le loro radici negli stereotipi di genere che identificano le attività «da uomini» e quelle «da donne», così da ricreare un dualismo nel mercato del lavoro che è parallelo e conforme a quello presente nella società e nella famiglia, impedendo alle persone di svolgere attività sintoniche con i propri talenti e conseguentemente rappresentando un freno alla liberazione delle migliori energie e sinergie nel mercato del lavoro.

La segregazione occupazionale, in Europa e, in generale, nei Paesi occidentali, viene vista, dunque, come un ostacolo allo sviluppo dell'occupazione e un fattore di rallentamento per l'economia.

¹⁵ ISTAT, *Report. Livelli di istruzione e ritorni occupazionali*, 6 ottobre 2023, cfr. <https://www.istat.it/it/files//2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>.

Uno degli indicatori presi in considerazione dal *Gender Equality Index* è infatti proprio quello della presenza delle donne nei settori considerati «femminili» per eccellenza, quali quelli dell'istruzione e formazione, salute e servizi sociali¹⁶.

Ovviamente, accanto ai settori ad alta percentuale di presenza femminile esistono anche quelli considerati tradizionalmente maschili e su questi si concentra l'attenzione del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, sebbene con un approccio apparentemente neutrale, essendosi adottata una formulazione della disposizione applicabile ad entrambi i generi. Si legge infatti all'art. 2, punto 4 lett. f), del citato Regolamento che «lavoratore svantaggiato» è anche chi si trovi nella condizione di «essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato». In Italia, da ultimo con il decreto interministeriale 20 novembre 2023, n. 365¹⁷, sono stati individuati i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% il tasso di disparità medio uomo-donna rilevato dall'ISTAT per l'anno 2022, che è pari al 9,8%.

Le tabelle allegate al decreto ministeriale scattano una fotografia di quella che possiamo chiamare segregazione occupazionale orizzontale conclamata. Si tratta dell'agricoltura, dell'industria, delle costruzioni, dell'attività estrattiva, energetica, manifatturiera, dell'acqua e della gestione dei rifiuti, dei servizi di trasporto e magazzino, informazione, comunicazione e servizi generali delle pubbliche amministrazioni.

Scendendo più nel dettaglio emerge che le donne sono poco presenti, da un lato, quando si tratta di professioni poco o per nulla qualificate (ad esempio in agricoltura, nella manifattura, nell'attività estrattiva, nelle costruzioni e nei servizi) e, dall'altro, quando le professionalità richieste, anche molto elevate, sono estremamente tecniche.

La carente presenza di donne in questi settori e in queste professioni ha, come dicevamo, radici antiche che solo tramite l'educazione e il cambio culturale possono essere ridimensionate.

Dalla lettura dei bilanci di genere delle università italiane ma anche dai dati Alma Laurea spicca, infatti, in maniera eclatante la penuria di donne nelle aree c.d. STEM. Le scienze dure (matematica, scienze...) e l'area delle tecnologie (ingegneria, informatica...) sono ancora forte appannaggio maschile, a tutti i livelli: studentesse, dottorande di ricerca, assegniste di ricerca, ricercatrici, professoressse associate e ordinarie.

Non si può però dire che le donne non siano brave, anzi, risulta che le ragazze iscritte a corsi STEM si laureino prima e con voti più alti dei colleghi maschi¹⁸

¹⁶ *Gender Equality Index, Segregation and quality of work*, cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/work/2/bar>.

¹⁷ Decreto interministeriale 20 novembre 2023, n. 365, cfr. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normativa/di-n-365-del-20112023-disparita-uomo-donna>.

¹⁸ ALMA LAUREA, Focus Gender Gap 2023, cfr. https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf.

e questi dati non smentiscono quelli ricavati dalle prove c.d. INVALSI, anzi li confermano, evidenziando come il sistema educativo italiano crea il *gender gap* sin dalla scuola primaria e poi lo consolida nel tempo¹⁹.

Le ragazze, quindi, concluso il ciclo delle c.d. scuole medie, avendo avuto in matematica *performance* più basse rispetto ai compagni, optano poi inevitabilmente per studi meno tecnici o tecnologici, così inevitabilmente riducendo le proprie *chance* occupazionali future. Infatti, nel mercato del lavoro attuale «i più favoriti sono i laureati del gruppo informatica e tecnologie ICT, così come quelli di ingegneria industriale e dell'informazione, del gruppo medico-sanitario e farmaceutico e di architettura e ingegneria civile; a questi, inoltre, si aggiungono i gruppi scientifico, agrario-forestale e veterinario, economico nonché educazione e formazione. Meno favoriti, invece, sono i laureati dei gruppi disciplinari psicologico, arte e design, letterario-umanistico, così come giuridico»²⁰.

Sebbene nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza²¹ si dia atto della scarsa presenza delle donne nei percorsi di studio riconducibili all'area STEM, le iniziative ivi previste per invertire la rotta non sono state tradotte in azioni concrete²²; viceversa, degne di nota sono le azioni positive intraprese da qualche Università²³ anche in sinergia con gli enti territoriali e il Governo, per la sensibilizzazioni delle studentesse delle scuole secondarie di secondo grado verso le scienze c.d. dure e le materie tecnologiche.

Condivide la stessa sorte del PNRR la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026²⁴, in cui si prospettano alcune misure che risulterebbero di estremo interesse ed indubbia efficacia se fossero state finanziate ma purtroppo è tutto lettera morta. Mi riferisco ad esempio: a) all'introduzione di corsi di

¹⁹ INVALSI, Le differenze di genere all'ultimo anno di scuola secondaria di secondo grado, cfr. <https://www.invalsiopen.it/le-differenze-di-genero-allultimo-anno-di-scuola-secondaria-di-secondo-grado/#:~:text=Come%20già%20emerso%20nelle%20precedenti,la%20cavano%20meglio%20in%20Matematica.>

²⁰ ALMA LAUREA, XXV Indagine, Condizione occupazionale dei laureati, Sintesi del Rapporto 2023,4, cfr. https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-06/rapportoalmalaurea2023_sintesi-occupazione.pdf.

²¹ PNRR-Italia Domani,38, cfr. <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/home.html>.

²² Per rendersi conto della pochezza di ideazione ministeriale si legga l'unico bando emanato dal Dipartimento delle Pari Opportunità «STEM2020» ancora prima dell'approvazione del PNRR, cfr. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genero-ed-empowerment-femminile/promozione-delle-discipline-stem/>

²³ Si pensi ad esempio al progetto realizzato nel 2023 dall'Università degli Studi di Udine con la Regione Friuli Venezia Giulia e la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio civile universale finalizzato a promuovere l'orientamento verso i corsi di laurea STEM e l'educazione finanziaria delle studentesse delle scuole superiori, cfr. <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organ-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/pari-opportunita-e-inclusione-nelle-materie-stem.>

²⁴ Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026,8, 15, cfr. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genero-ed-empowerment-femminile/promozione-delle-discipline-stem/>

potenziamento nelle discipline STEM con lo stanziamento di fondi per l'erogazione di corsi facoltativi di potenziamento in discipline matematico-scientifiche e in educazione finanziaria, condotti a scuola, in classe e nei laboratori in orari extra-scolastici destinate a tutte le alunne e gli alunni iscritti presso quegli istituti scolastici superiori che risultino sotto la media dei test INVALSI-PISA; b) all'utilizzo degli spazi scolastici per "centri estivi" tematici in area STEM per gli studenti delle scuole elementari, medie e superiori volti a promuovere, fin dall'infanzia, le materie scientifiche tramite attività primariamente ludiche e pratiche (ad es., esperimenti realizzati dagli alunni, gite presso laboratori o parchi tecnologici), durante la pausa per le vacanze estive, promossi specialmente tra le studentesse; c) al rafforzamento dei programmi curricolari di matematica in termini di ore e qualità dell'insegnamento; d) al finanziamento di borse di studio pubbliche a favore di studentesse iscritte a corsi di laurea di area STEM; e) al potenziamento dei servizi di orientamento scolastico individuale per promuovere l'accesso agli studi delle materie STEM; f) alla definizione di un numero di posti riservati alle studentesse nelle facoltà STEM con test di ammissione specialmente negli atenei a bassissima presenza femminile.

Le ipotesi di azioni positive contro gli stereotipi di genere nell'istruzione e nei percorsi formativi e per contrastare la segregazione occupazionale nel mercato del lavoro non sono stati finanziati dal Governo e, di conseguenza, le buone prassi continuano ad essere rimesse alla lungimiranza di singoli istituti scolastici o Atenei e al recupero occasionale di finanziamenti da destinare a questi specifici obiettivi.

4. Le donne guadagnano di meno: il c.d. *gender wage gap*

In ogni indice o rilevazione che riguardi il mercato del lavoro emerge sempre il dato concernente il c.d. *gender wage gap*, cioè la differenza reddituale tra donne e uomini.

Nel rapporto Alma Laurea 2023 si dà conto del differenziale salariale già a cinque anni dalla laurea, a parità di titolo di studio e settore di impiego²⁵, e anche nel settore delle libere professioni, le donne guadagnano di meno rispetto agli uomini in ogni fascia di età, come risulta chiaramente dai dati a disposizione delle Casse private e dell'Inps Gestione Separata²⁶.

Come si è già avuto modo di evidenziare (Filì 2021), per quanto riguarda l'Italia la questione non concerne tanto la retribuzione oraria in sé (stante la copertura della contrattazione collettiva e le norme antidiscriminatorie vigenti, nel lavoro subordinato, e le tariffe professionali in quello autonomo) quanto il reddito da lavoro in senso ampio, per l'incidenza e la sinergia di diversi fattori che

²⁵ ALMA LAUREA, *Focus Gender Gap 2023*, 6, cfr. https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf.

²⁶ ConfProfessioni, *VII Rapporto sulle libere professioni in Italia – Anno 2022*, 72-84, cfr. <https://confprofessioni.eu/speciali/presentazione-vii-rapporto-sulle-libere-professioni-in-italia-anno-2022/>

si riflettono sulla retribuzione globale di fatto, nell'area della subordinazione, e sul compenso, nell'area dell'autonomia.

Ad esempio, possono avere una ricaduta rilevante sulla R.A.L. di un lavoratore o una lavoratrice la in/disponibilità a svolgere lo straordinario o ad andare in trasferta, la richiesta di permessi o congedi per l'accudimento della prole o di familiari non autosufficienti, l'utilizzo prevalente o minimale del lavoro agile, l'accettazione di incarichi di elevata responsabilità che implicano una maggiore presenza nel luogo di lavoro, la richiesta di riduzioni di orario o l'opzione per il lavoro a tempo parziale e, in generale, l'assunzione con contratti di lavoro non standard (Zilli 2020, 1345).

Nel lavoro autonomo libero professionale incidono molto gli stereotipi di genere della clientela, la propensione a lavorare presso studi gestiti da altri ovvero ad esercitare in piena autonomia, la flessibilità oraria e l'adattabilità alle esigenze del cliente, il numero di ore lavorate (Carchio, 2019, 129).

In definitiva, le donne non sono più mezze forze ma comunque sono più povere sia quando hanno una occupazione, subordinata o autonoma, sia quando sono disoccupate (proprio perché la NASPI e la DISColl sono parametrize sia sulla retribuzione sia sulla contribuzione versata) sia da pensionate (poiché le pensioni sono lo specchio della vita lavorativa), come segnala da anni, con seria preoccupazione, l'Inps²⁷.

5. Formazione professionale e azioni positive per il riequilibrio di genere

La lunga cavalcata tra i dati e gli indicatori utilizzati per dare una lettura in prospettiva di genere del mercato del lavoro, serve per constatare che, comunque, le donne si inseriscono e resistono di più nel mercato del lavoro, anche occupando posizioni stabili e meglio retribuite, se si collocano in profili professionali medi o elevati.

La formazione professionale è certamente una leva indispensabile per acquisire maggiori e migliori *chances* occupazionali per tutte le persone in cerca di lavoro e in particolare per le donne.

Sullo sfondo restano però ancora delle importanti zone d'ombra: quella della segregazione verticale e orizzontale e dei differenziali salariali, cui si è accennato sopra, e quelle della scarsa valorizzazione del lavoro di cura prestato in ambito familiare gratuitamente dalle donne, da un lato, e della scarsa presenza sul territorio italiano di efficienti servizi per l'infanzia e per la non autosufficienza, dall'altro.

Per quanto riguarda l'ultimo profilo, preso atto che nel nostro Paese l'iniqua distribuzione dei carichi familiari non viene bilanciata da un adeguato dispiego di servizi pubblici che possano supportare i genitori che lavorano e in particolare le lavoratrici madri (Filì 2023, 435), il risultato cui si sta assistendo è la

²⁷ Da ultimo si veda il XXII Rapporto Inps, 8 agosto 2023, 12, 14, 18, cfr. <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>.

denatalità e, che si sta traducendo in decrescita demografica irreversibile, che le aziende italiane stanno già toccando con mano stante la difficoltà di reperire la forza lavoro necessaria in termini di numero e di professionalità.

Il pur apprezzabile sforzo di rafforzare i congedi per i padri (si pensi al decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105)²⁸ non può bastare a risolvere la situazione della sotto occupazione femminile e della scarsa natalità.

Per aumentare l'occupazione femminile, anche quella di qualità, e incidere, al contempo, sulla crescita demografica sono indispensabili oltre ai già citati servizi pubblici a costi sostenibili e diffusi su tutto il territorio nazionale per l'infanzia, l'adolescenza e la non autosufficienza (per consentire sul serio e non solo a parole il c.d. *work-life balance*) e una capillare ed efficace formazione rispettosa delle differenze di genere e per la promozione delle pari opportunità nella scuola, di tutti gli ordini e gradi, e nelle università. Certo, se si semina oggi si raccoglie tra 5, 10, 20 anni, mentre la politica corre di semestre in semestre.

Riferimenti bibliografici

- Brollo, M. 2016. *Le quote di genere negli organi di governo delle società: dalle norme agli strumenti*, in *Labor* 5-6: 349 e sgg.
- Carchio, C. 2019. *Le donne nelle libere professioni*, in R. Nunin (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia*, Rapporto 2019, Franco Angeli, Milano, 129 e sgg., cfr. <https://www.francoangeli.it/Libro/Il-lavoro-femminile-in-Friuli-Venezia-Giulia.-Rapporto-2019?Id=26231>.
- Filì, V. 2021. *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, in *Lavoro Diritti Europa* – LDE, n. 2, cfr. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/698-le-difficili-liberta-delle-donne-tra-gender-wage-gap-soffitti-di-cristallo-e-bassa-fecondita>.
- Filì, V. 2023. *L'impatto del decreto n. 105/2022 sul contesto. Ottimismo della volontà, pessimismo dell'intelligenza e pragmatismo visionario*, in Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Filì, A. Trojsi, a cura di. *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT Labour Studies e-book series n. 96, cfr. https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/72321/mod_resource/content/0/vol_96_2023_aa.vv._trasparenza.pdf.
- Del Punta, R. 2000. *La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 149 e sgg.
- Del Punta, Riccardo. 2005. *I congedi parentali*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2005, XXIII e sgg.
- Garofalo, D. et al. (a cura di). 2023. *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT Labour Studies e-book series n. 96, 2023, cfr. https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/72321/mod_resource/content/0/vol_96_2023_aa.vv._trasparenza.pdf.
- Zilli, A. 2020. "Di genere precario. La questione del lavoro delle donne di fronte, e oltre, la pandemia Covid 19." *Arg. Dir. Lav.* 6, 1: 1345 sgg.

²⁸ Mi piace ricordare che uno dei primi commentatori alla legge sui congedi parentali è stato Riccardo Del Punta, cfr. R. Del Punta, "La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi." *RIDL* I (2000): 149 sgg., e Del Punta, "I congedi parentali." *Dir. Prat. Lav.* (2005): XXIII e sgg.